



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JCH
CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARÍA DEL TRIUNFO - 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

ROCIO VICTORIA POMA CONDORI
ORCID: 0000-0003-4929-2422

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA
ORCID: 0000-0002-7630-1059

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2018



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Poma Condori, R. V. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Rocio Victoria Poma Condori
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47224911
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4929-2422
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Wilber Hugo Flores Vilca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324100
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7630-1059
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Mirla Dayana Llanos Mori
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43270947
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Wilber Hugo Flores Vilca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324100
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Ademar Vargas Díaz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45476251
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: LIC. LLANOS MORI, MIRLA DAYANA quien lo preside y los miembros del Jurado ING. FLORES VILCA, WILBER HUGO y LIC. VARGAS DÍAZ, ADEMAR, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
JCH CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARÍA DEL TRIUNFO –
2018**

Presentada por la bachiller:

- 1) POMA CONDORI, ROCIO VICTORIA

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR MAYORIA

.....

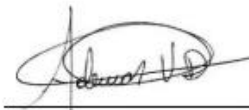
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, 26 de Julio del 2018



PRESIDENTE
LIC. LLANOS MORI, MIRLA
DAYANA



SECRETARIO
ING. FLORES VILCA, WILBER HUGO



VOCAL
LIC. VARGAS DÍAZ, ADEMAR

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

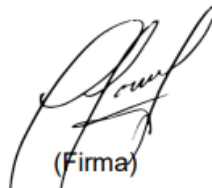
Yo WILBER HUGO FLORES VILCA docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor (a) de la tesis titulado(a)

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JCH CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARÍA DEL TRIUNFO - 2018”

del (de la, los) estudiante(s) ROCIO VICTORIA POMA CONDORI constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

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

Lima, 28 de febrero del 2023


(Firma)

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

DNI: 01324100

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a DIOS, quien supo guiarme por el buen camino así mismo por darme las herramientas necesarias, mi hermana Consuelo por su confianza y su apoyo incondicional para lograr mis objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por estar conmigo en cada momento de mi vida, por darme fuerza, salud y entendimiento. A mi familia quienes me ayudaron a encaminar este trabajo. Así mismo agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	16
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	17
1.4 Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	20
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	25
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	42
3.2 Población y muestra	42
3.3 Hipótesis	43
3.4 Variables – Operacionalización	43
3.5 Métodos y técnicas de investigación	45
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	46
3.7 Análisis estadísticos e interpretación de los datos	48
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	50
4.2 Resultados descriptivos de las variables	52
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	54
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	58
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	59
4.6 Procedimientos correlacionales	60
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	65
5.2 Conclusiones	68

5.3 Recomendaciones	69
---------------------------	----

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable cultura organizacional
- Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 3 Resultado de validación del cuestionario de cultura organizacional
- Tabla 4 Resultado de validación del cuestionario de desempeño laboral
- Tabla 5 Resultado de fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional
- Tabla 6 Resultado de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral
- Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de cultura organizacional
- Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de desempeño laboral
- Tabla 9 Descripción de frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión normas
- Tabla 10 Descripción de frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión valores
- Tabla 11 Descripción de la frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión identificación
- Tabla 12 Descripción de frecuencia y porcentajes según el nivel de la dimensión comunicación
- Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de cultura organizacional y el desempeño laboral
- Tabla 14 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra
- Tabla 15 Análisis correlacional entre las variables la cultura organizacional y el desempeño laboral
- Tabla 16 Correlación entre la dimensión normas y el desempeño laboral
- Tabla 17 Análisis correlacional entre la dimensión valores y el desempeño laboral
- Tabla 18 Análisis correlacional entre la dimensión identificación y el desempeño laboral
- Tabla 19 Análisis correlacional entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 La cultura organizacional
- Figura 2 Tres pilares del desempeño laboral
- Figura 3 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la cultura organizacional
- Figura 4 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la variable desempeño laboral
- Figura 5 Distribución porcentual según nivel de la dimensión de las normas
- Figura 6 Distribución porcentual según nivel de la dimensión valores
- Figura 7 Distribución porcentual según nivel de la dimensión identificación
- Figura 8 Distribución porcentual según nivel de la dimensión comunicación
- Figura 9 Distribución de porcentajes según su percepción sobre el nivel de cultura organizacional y desempeño laboral

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
JCH CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARÍA DEL TRIUNFO -
2018**

ROCIO VICTORIA POMA CONDORI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo fundamental analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores; sin duda, los resultados constituyen una fuente de información muy útil para dar a conocer la realidad de la empresa. El estudio se justificó porque buscaba mejorar la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el nivel de desempeño laboral. En cuanto a la metodología, el estudio fue de tipo básico y diseño no experimental transversal, donde los datos son observados en un solo momento. La población y la muestra están conformados por 40 trabajadores. Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios válidos y confiables mediante criterio por jueces y análisis de consistencia interna. En sus resultados se logró probar significativamente la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C. Villa María del Triunfo - 2018 con un error del 5% (significancia) y mediante una correlación de Spearman de 0.930 resultado que indicó que dicha relación es positiva y alta.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, visión, misión.

**ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK PERFORMANCE IN THE COMPANY
JCH CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARIA DEL TRIUNFO -
2018**

ROCIO VICTORIA POMA CONDORI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The fundamental objective of the research was to analyze the relationship between organizational culture and the work performance of workers, without a doubt the results constitute a very useful source of information to publicize the reality of the company. The study was justified because it seeks to improve the organizational culture in order to improve the level of job performance. Regarding the methodology, the study was of a basic type and a non-experimental cross-sectional design where the data is observed at a single moment. The population and the sample are made up of 40 workers. The data collection instruments were valid and reliable questionnaires through judge criteria and internal consistency analysis. In its results, it was possible to significantly prove the relationship that exists between organizational culture and job performance in the company JCH Construcciones Generales S.A.C. Villa María del Triunfo - 2018 with an error of 5% (significance) and through a Spearman correlation of 0.930, a result that indicates that said relationship is positive and high.

Keywords: organizational culture, job performance, vision, mission.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional y el desempeño laboral es un tema muy significativo dentro de la sociedad, puesto que éstas son las que proporcionan empleo, generando de esta manera fuente de servicio y bienes con el único propósito de satisfacer las necesidades de las personas. En ese sentido, la investigación analiza la cultura organizacional que se desarrolla en la empresa con la finalidad de mejorar los niveles de desempeño laboral en la empresa JCH construcciones generales. Este análisis surgió como evidencia de una situación observada en la empresa y que se encuentra relacionada con el análisis de la misión, visión, valores que se practican en la empresa que conllevan a la formulación del problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

A su vez el objetivo general consiste en determinar la relación que existe entre cultura organización y desempeño laboral de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Los resultados de dicha investigación ratifican las hipótesis que se plantearon en el trabajo que consiste en verificar la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; es decir, si la cultura organizacional mejora entonces habrá mayor desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

El desarrollo de la investigación consistió en cinco importantes capítulos que ayudaron a explicar el contenido de la misma.

En el capítulo I, se desarrolló en el planteamiento del problema que consistió en el análisis del problema que afecta a la empresa y que permitió la formulación de los problemas del estudio, así como los objetivos y la justificación del estudio.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico que consistió en el desarrollo de los antecedentes de estudios, así como las fundamentaciones de la teoría de ambas variables de estudio y finalmente, se desarrollaron las definiciones conceptuales de la terminología utilizada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico del estudio que comprende la identificación del tipo y diseño de la investigación, así como la identificación de la población y muestra del estudio. Luego se formularon las hipótesis de la investigación, así como la operacionalización de sus variables, los instrumentos de recolección de datos para culminar con la descripción de los procesos estadísticos a desarrollarse.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados que comprende el análisis de fiabilidad de las pruebas, así como el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, posteriormente se desarrollaron la prueba de normalidad que permitieron desarrollar las pruebas de hipótesis de investigación que se plantearon.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló las discusiones de los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones a las que llegó el estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Las empresas no suelen invertir en la cultura organizacional, algunos suelen destinar fondos mínimos solo por el cumplimiento, con el fin de ahorrar costos, pero este costo que implica gestionar el desarrollo de la cultura organizacional en las organizaciones trae consigo un buen resultado como el empoderamiento, compromiso y por ende un buen desempeño laboral

En el entorno internacional del país de Chile, Flores (2008) muestra un escaso gozo laboral esto se debe a que toda la actividad ejecutada por los personales de diferentes empresas es solo por compromiso a la empresa; el chileno continuamente piensa que todo lo que se relaciona afuera de su casa le pertenece neta mente al gobierno declinando la responsabilidad que tiene con su empresa. Es normal oír sobre aquellas personas que no se regocijan en cuyo laboral que realizan o se desempeña si no de lo contrario están disconforme con sus salarios, es por lo que en su conjunto los casos afectados continúan en sus mismas médulas de trabajo, por miedo a no hallar algo mejor.

Por otro lado en España, se hizo mención a Salvatierra (2016) quien menciona que se vive similar situación que si bien es ciertos las empresas han ido recuperándose parcialmente después de la crisis, se muestra un precario estado en las condiciones de trabajo, un mal clima laboral y una decadencia de cultura, debido a los cambios que se han dado a los trabajadores que ahora laboran con contratos de pocos días lo que conlleva un alta rotación de personal, es por ello que las empresas después de la crisis no han apostado invertir en una implementación donde se desarrolle la cultura organizacional y mediante ello lograr una buena estabilidad.

Asimismo, en el ambiente nacional, las circunstancias de trabajo en que las personas llevan a cabo sus labores, es un tema relevante y con mucho mayor énfasis,

para la sociedad y sobre todo la familia en su conjunto las personas pasan mucho más tiempo en el trabajo que dentro de ella.

Según la investigación de la Comunidad Laboral Universia (2016) en su informe acerca de las ventajas que tiene de trabajar en equipo. En el informe se mostró algunos beneficios de trabajar en equipo como, por ejemplo; los colaboradores generan una pasión de pertenencia con la organización y de esta manera se establece una mejora en el ambiente laboral de trabajo y se va estableciendo con más firmeza la cultura organizacional.

Esto se ve reflejado en un colaborador contento, comprometido con la empresa y esto genera una mayor productividad porque se siente formado con los objetivos y valores de la compañía. Puesto que finalmente muestra más resultados en menos tiempo pues la dependencia de cada miembro del equipo motiva a los colaboradores a sacar adelante los proyectos y las tareas todo por el bien común de la empresa.

En ese sentido, se puede decir que la decadencia de la cultura organizacional se produce, bajo un rendimiento y por ende las bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran placenteros en sus lugares de trabajo y esto trae como consecuencia respuesta negativa de cada trabajador en el puesto que se desempeña, así mismo se señala que la productividad de cada empresa necesitara en gran tamaño de las condiciones laborales, y como también de la cultura que se maneja en dicha organización.

En Perú se podría decir que hay abundancia de desempleo, es por esa realidad que muchos profesionales escogen por aceptar la primera propuesta laboral que se les presente. En ocasiones acostumbran a dedicarse en actividades que no son de su profesión; asimismo, suele existir un mal clima laboral, esto responde a un favoritismo o preferencias que existen en las organizaciones y esto es debido que

ingresan colaboradores por ser allegados a los que tienen el poder o por ser parientes cercanos a las autoridades. Cabe mencionar que una empresa con una carencia de cultura, se tendrá un alto índice de rotación de personal, lo que imposibilita a un incremento de la productividad, la eficiencia y la competitividad; es por ello que apoyar y dar énfasis a la comunicación y la motivación hoy en día, es clave para ser una empresa exitosa.

La empresa estudiada en la presente investigación es la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo, dedicada a la construcción civil edificaciones, hoteles, oficinas, colegios, centros comerciales, edificios etc. se presentó de manera frecuente una inestabilidad del personal dentro de la misma careciendo de cultura es por ello que se está viviendo momentos de intriga, el personal técnico no siente que su trabajo sea valorado, también han mencionado que los años de antigüedad y experiencia no son tomados en cuenta al realizar las escalas remunerativas. Otro gran problema que causa desmotivación son las malas condiciones de trabajo, compensación inadecuada, falta de seguridad, falta de oportunidad, conflictos entre los trabajadores

Puesto que gran parte de los trabajadores que laboran en la empresa además chocan con un mal clima laboral, debido a que carecen de valores, normas, políticas, motivación, comunicación dentro de la organizacional ya que los trabajadores no tienen clara su personalidad de la empresa como visión, misión, metas, puesto que cada trabajador tiene la capacidad de, poder ver, oír y sentir en una organización en este caso se puede apreciar que gran parte de los trabajadores carecen de cultura, estos son los trabajadores informales, esta informalidad puede causar molestia e incomodidad entre los colaboradores, por lo cual, en su gran generalidad no cuentan con todos los beneficios conforme a la ley, como las CTS, AFP, seguro pensiones

seguro de vida etc. Muchos de los trabajadores suelen estar disgustados y la razón es que el estado simplemente dicta leyes para el beneficio del trabajador mas no se encarga de verifica la puesta en práctica por parte de las empresas. Esto se ve reflejado en una baja productividad para la empresa

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En primer lugar, el motivo, de esta investigación se ve realizado por las dificultades que concurren en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C. Villa María del Triunfo – 2018, por ello este proyecto radica en el significado de la cultura

organizacional como el origen del proceso, por lo que nos conlleva a determinado desempeño laboral todo esto generado por los diferentes factores que son las causas como la decadencia de la cultura en dicha organización.

Desde la perspectiva teórica, la investigación pretende proponer una propuesta teórica basada en la teoría de Chiavenato (2000) quienes mencionan: "El factor humano está presente en todos los momentos de la fase productiva (...) la empresa no pose aun los conocimientos necesarios para implementar un adecuado sistema de cultura donde puede ofrecer a sus colaboradores" (p. 96).

Desde la perspectiva práctica, la investigación tiene un gran impacto, puesto que surgió de la necesidad de analizar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con la finalidad de plantear programas o planes de mejora que contribuyan al trabajo en equipo dentro de la organización así mismo fomentar una recompensa por cada logro obtenido mejorar las escalas de responsabilidad motivar a los trabajadores mediante la confianza con la única finalidad de elevar los niveles de productividad y excelencia de los colaboradores de la empresa.

Desde la perspectiva metodológica, se aplicaron instrumentos y técnicas que aportaron a establecer la relación entre las variables de estudio; en ese sentido, se realizó la validación por criterio experto y confiabilidad de los cuestionarios cultura organizacional y desempeño laboral calificándolo como adecuado, del mismo modo se realizó la confiabilidad del instrumento para la variable cultura organizacional y desempeño laboral.

1.3. Objetivos de la investigación: generales y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del

Triunfo – 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Determinar la relación entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Determinar la relación entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

1.4. Limitaciones de la investigación

En la investigación no se ha encontrado ninguna limitación en espacio, por el contrario, existe una gran información disponible ya que han colaborado en gran manera en los requerimientos para realizar la investigación ya que mediante los resultados de este trabajo se podrán brindar información para mejoras y correcciones en la empresa.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Marcano et al. (2010) en su tesis titulada *La cultura organizacional del personal docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre*, desarrollado con el objetivo de diagnosticar la cultura organizacional del personal docente de dicha institución. Respecto a la metodología, se consideró una muestra de campo de 53 profesores a los cuales se les realizó entrevistas. En sus conclusiones se demostró que la cultura organizacional está netamente relacionada con la palabra de cultura corporativa, asimismo, existe un vínculo de factores que se discrepa entre la motivación y la comunicación en medio de todos los que participan en la productividad de dicha institución, desde este punto de vista se reafirma que la cultura corporativa es un conjunto de valores que a su vez estas se encuentran dentro de cada empresa, ya sea por diferentes circunstancias como, costumbres, tradiciones y valores lo que significa que esto da un valor agregado a la empresa.

Uría (2011) en su tesis titulada *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia Ltda de la ciudad de Ambato*, desarrollado con el objetivo de proponer alternativas de mejora que servirá para ayudar a dirigir a los directivos de la empresa. Respecto a la metodología, esta investigación es de tipo documental y se consideró una población de 36 miembros. En sus resultados se demostró que existe una decadencia de cultura organizacional por falta de identificación con la empresa, lo que repercute al incremento del desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, existe una desmotivación en los trabajadores por falta de reconocimiento a su desempeño laboral por parte de los directivos, por otro lado los sistemas de comunicación que se emplean en dicha empresa son muy jerárquico lo que impide fortalecer los lazos de comunicación entre

los trabajadores y directivos.

Silva (2006) en su tesis titulada *Nuevas perspectiva de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*, desarrollada con el objetivo de estudiar los fenómenos de la calidad de vida laboral y eficacia organizacional enfocada en las relaciones del sector bancario. En este estudio se consideró una muestra de 1322 funcionarios de un banco brasileño y un diseño descriptivo. En sus resultados se reconoce los aspectos de la calidad de vida laboral que en este caso fueron más frecuentes en las evoluciones ya que ellas son más reconocidas por los trabajadores de la empresa ya mencionada, así mismo se pudo observar que existe semejanza y diferentes perspectivas sobre calidad de vida laboral es de acuerdo al momento que se vive o el momento histórico y contextos laborales. Por otro lado, se afirman que la calidad de vida laboral es satisfactoria por los trabajadores, sin duda trae beneficios para el trabajador y la organización es por esta razón que se afirma que si existe relación directa entre la calidad de vida laboral y la eficacia organizacional y de esta manera influye en mayor parte sobre el desempeño laboral y a su vez la relación con su compañero

Gómez (2013) en su tesis titulada *Innovación y cultura organizacional*, desarrollado con el objetivo de comprobar la asociación que presenta la cultura de la organización y la innovación. Respecto a la muestra se consideró a 227 empresas desarrollado con un diseño descriptiva correlacional. En sus conclusiones se menciona que la identificación de la frecuencia e importancia para la empresa, asimismo, la innovación empresarial y la cultura organizacional se constituyen como espacio de evolución de sistemas regionales, por ello el alto grado de asociación encontrado en estas dimensiones permite verificar su bondad para reconocer a las empresas innovadoras, Bogotá permitió seleccionar 51 empresas innovadoras

(22,5% de total) diferenciándolas de las otras empresas.

Calva y Hernández (2012) en su tesis titulada *Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic*, desarrollada con el objetivo de analizar la percepción del clima laboral dentro de la franquicia de Puebla y realizar una propuesta de alternativa de acción para la mejora del mismo. Respecto a la metodología es de tipo no experimental y una muestra de 42 personas. En sus conclusiones la impresión de los colaboradores hacia ciertos factores, afectan a su comportamiento y sobre todo a su actitud dentro de la organización, así mismo la manera cómo interactúan con sus compañeros, el cómo establecen sus metas algunos de los factores son fundamental para el crecimiento de la empresa como, la alegría, compromiso, integridad, valores y normas. En la institución estudiada considera que el conocimiento del clima laboral es muy importante ya que afirma que la teoría que cuanto más se conoce al colaborador y este a su vez también conoce a su organización, el conocimiento de ambas cosas permite mejorar los resultados de la empresa.

Antecedentes nacionales

Aguilar (2014) en su tesis titulada *Estrategia de comunicación 360° para sensibilizar a los clientes y reducir el índice de morosidad del Banco Azteca de casa grande provincias de Ascope departamento La Libertad - 2013*, desarrollada con el objetivo de proponer una estrategia de comunicación de 360° para reducir el índice de morosidad del banco azteca de casa grande. En la investigación estudio se utilizó el diseño de investigación descriptivo y también método cuantitativo con una muestra de 460 clientes morosos del banco. En sus conclusiones se menciona que el banco cuenta con un índice de morosidad bastante elevado, y esto es el claro reflejo de su mala concesión de crédito es decir una otorgación de crédito sin previa evaluación exhaustivo. En la actualidad el banco no está capacitando, entrenando al personal

correctamente para que lleven a cabo sus funciones como por ejemplo culturalizar a los clientes en la forma de pago .por esta razón se afirma que el personal no está capacitado para cumplir sus funciones. Finalmente, se pudo comprobar que no se tiene una buena cultura de pago esto se ve reflejado por parte de los clientes ya que no son puntuales en sus pagos y en el monto de cuotas

Ángeles (2017) en su tesis que lleva por título *Relación entre la cultura y el desempeño laboral en una empresa constructora de Lima*, desarrollado con el objetivo de identificar el nivel de relación que presenta la cultura y el desempeño laboral, Para ellos se usó un diseño descriptivo correlacional y una muestra de 211 empleados. En este estudio se concluye que la cultura y el desempeño laboral tienen una estrecha relación debido que el desempeño laboral y la eficiencia es un claro reflejo de un equipo comprometido, así mismo resulta esencial para contribuir a políticas de la empresa plasmado en el personal que motiven a los trabajadores a participar activamente con sus conocimientos y capacidades a favor de los objetivos de sus organizaciones de el mismo modo proponer un aporte innovador y selectivo al desarrollo de la cultura organizacional para con ello alcanzar un buen desempeño laboral.

Quispe (2014) en su tesis titulada *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado*, desarrollo con el objetivo principal de determinar la forma en que el clima laboral impacta en la percepción de la imagen institucional educativa. En este estudio se consideró una muestra de 36 profesores y desarrollado con un diseño de investigación descriptivo. En sus conclusiones se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional, por otro lado los docentes y alumnos están totalmente disconformes con el clima laboral de dicha

Institución esto se ve reflejado por el porcentaje alto de desaprobación, y por ende la imagen de dicha institución sobre todo al nivel académico y el servicio que se brinda. Por otro lado, se demuestra que existe un clima laboral de baja aceptación sobre todo para los estudiantes, personal administrativo y profesores cabe mencionar que el desarrollo de la cultura organizacional es inadecuado.

Antecedentes locales

Rivera (2010) en su tesis titulada *Compromiso organizacional de los docentes de una institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, desarrollado con el objetivo de analizar el grado de compromiso organizacional que presentan los docentes. El estudio presenta un diseño descriptivo correlacional y una muestra de 48 docentes. En sus conclusiones se demuestra que las características más resaltante se da a notar en los resultados que el sexo predomina en el mayor grado de compromiso por lo que observa que las damas tiene más compromiso y está a la vez va marcando distancia en cuanto a la teoría de sexo femenino. Finalmente, la antigüedad tubo un relevante porcentaje en el grado de significancia se ubica en índice medio o moderado lo que hace suponer que mientras más antigüedad exista en dicha institución existe mayor compromiso ase más énfasis en lado normativo y que va llegando a los varones por el cumplimiento de las normas o políticas de la institución.

Peña (2014) en su tesis titulada *Valores y trabajo en equipo; Estudio realizado en Construfacil Coatepeque*, desarrollado con el objetivo primordial de establecer el nivel de relación entre los valores laborales y el trabajo en equipo en colaboradores de la empresa. El estudio presenta un diseño descriptivo correlación y una muestra de 35 trabajadores en edades entre 19 a 35 años lo cual fueron sometidos a un cuestionario de preguntas. En sus conclusiones se demuestra que existe una

correlación entre los valores laborales y el trabajo en equipo por lo que van enlazados para formar y lograr el compromiso mediante la integración lo cual hace una mejor eficiencia, los trabajadores si conocen los valores laborales, existen algunas dificultades como, por ejemplo, nivel económico, salario, indiferencias de clases sociales, así mismo lo que se brinda como conocimiento no lo estas aplicando de manera consciente. Por otro lado, los empleados si demuestran interés en poder fortalecer el trabajo en equipo lo que significa que será de gran ayuda para la empresa.

Merino (2017) en su tesis *El capital intelectual como intangible generador de valores en la empresa Inti Gas S.A.C.*, desarrollado con el objetivo de establecer la relación que presenta el capital intelectual es un intangible que genera de valor en la empresa. El estudio presenta un diseño descriptivo correlacional y una población de 120 y una muestra de 60. El estudio concluye que el capital intelectual se ha constituido en un intangible que genera valor en la empresa ya mencionada y respecto a los trabajadores solo se les capacita cuando ingresan a trabajar luego pierden esa permanencia esto así mismo la empresa se ha preocupado por promover una adecuada cultura corporativa u organizacional debido a ello los resultados los trabajadores empiezan a identificarse con la empresa mediante ello ya conocen sus procesos y a su vez las políticas de la empresa.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable cultura organizacional

2.2.1.1 Definición de cultura general.

Hall (1996) expresa:

La cultura organizacional es como un conjunto de propiedades que se dan en un ambiente organizacional así mismo son una fuerza que interviene, se puede

representar como el hormigón que compacta a una organización a través de patrones que se refleja en la conducta del empleado, como también se dan en la forma de sentir y de pensar, del mismo modo los que comparten entre los miembros de la organización puesto que son los que identifican a la empresa ante los clientes o proveedores en resumen son la imagen de la empresa que se ve reflejada en distintas etapas o proceso de la empresa. (p.42)

Por otro lado, Chiavenato (2006) expresa:

La cultura organizacional, es un medio interno o mejor dicho como la atmósfera psicológica o característica de cada organización, el cual corresponde con lo honorable y la satisfacción de las necesidades de los colaboradores y de esta manera existe dos probabilidades como si es probable que puede ser negativo o positivo, agradable o no agradable, esto mayor mente se va denotar de acuerdo cómo los colaboradores se sienten en proporción con la organización, así mismo está sujeto a una vinculación con algunos factores estructurales de la organización, como el tipo de la organización, reglamentos internos, tecnología utilizada, metas operacionales, políticas de la empresa, además de las actitudes de conducta social que son motivados o corregidos a través de los factores sociales, esto se ve reflejado mayor mente en una persona a otra y en algunos caso en el mismo individuo, de un momento a otro, así mismo cabe mencionar que la motivación es escasa, cuando existe mucha frustración la cultura organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad. (p.12)

En ese sentido, Quispe (2014) explica:

Define que la cultura organizacional es como un conjunto de habilidades,

atributos o propiedades que se dan relativamente permanentes en un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen de gran manera sobre su conducta propia. La cultura de la organización se basa en los modelos recurrentes de comportamiento, con actitudes y sentimientos puesto que se caracterizan en la organización, y se refiere a las situaciones neta mente actual de una organización así mismo a los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño, debido que la cultura organizacional se refleja claramente en la empresa en el clima organizacional por lo que esto influye en un buen desempeño laboral por ende repercute en la utilidad de cuya empresa. (p. 75)

2.2.1.2 Importancia de la variable cultura organizacional.

La cultura organizacional es importante para toda las empresas de producción y servicios procuran en su gran mayoría de añadir un patrón de conducta en general, ya sea a través del traspaso de creencias y valores comunes a sus miembros que laboran en su organización, puesto que buscan una forma u otra de manera que se plantea como una misión importante para contribuir a elevar la cohesión interna y con este desarrollo a profundizar el sentido de pertenencia. Así mismo crear un Sistema de calidad sólido, con un buen funcionamiento, que constituye a un factor esencial para el desempeño económico, tecnológico y productivo de una organización, lo que nos conllevara a lograr impactos de aporte económico, científico y social. Para concluir la cultura en la organización puede llegar a facilitar o dificultar los cambios. Tanto los valores como las creencias, contenidas generalmente en la filosofía de la gestión, orientan a los trabajadores y les dan identidad, los integran o los fraccionan como organización.

2.2.1.3. Características de la cultura organizacional.

Quispe (2014) menciona que la cultura organizacional se caracteriza por:

- Las variables que precisa la cultura son denotadas por aspectos que guardan una relación estrecha con el ambiente laboral. Así mismo que puede contar ciertos cambios que normalmente son relativas graduadas porque estas pueden sufrir algunos cambios en la toma de decisiones,
- Posee un fuerte impacto acerca de los comportamientos de los trabajadores de la organización pudiendo hacerse extremadamente complicado la conducción organizacional y las coordinaciones laborales.
- La cultura organizacional es afectada por las conductas y cualidades de los miembros de la organización o diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima de la organización, comportamientos, actitudes lo que conlleva a una falta de compromiso e identificación de los miembros de la organización
- La rotación excesiva, las faltas consecutivas pueden ser indicadores de una mala cultura a sí mismo la incapacidad e ineficacia para conducir cohesionar y dirigir. La falta de control como el abandono del personal, las tardanzas con ello conlleva a la falta de respeto a la anuencia de las normas la desmotivación y al buen trato internacional.

2.2.1.4 Teoría relacionada a la variable la cultura organizacional.

La cultura según Velarde (2017) es considerado como uno de los principios de filosofía, sociales, de estándares y metas, en la cual se caracteriza por tener un valor intrínseco, por lo que se denomina que son las muestras de las creencias, que suelen tener de las cualidades humanas como normas, comunicación, integración, valores,

compromiso, políticas es por lo que es la esencia para percibir, interpretar y cambiar la cultura de una organización.

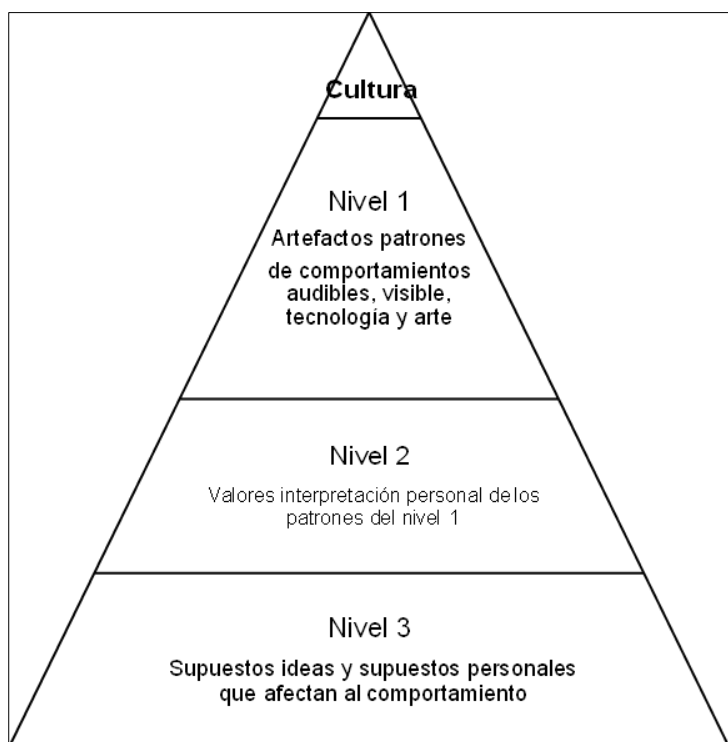
Nivel 1. Artefactos. Son, estructuras física y proceso de comportamiento visible, audible, es decir todo lo que se puede visualizar y sentir, dentro de una organización y también de las personas que integran que estas a su vez influye en el ambiente físico de la organización como por ejemplo patrón, comportamiento, registro, documentos el vestuario de los colaboradores.

Nivel 2. Valores. Interpretación personal de los patrones del nivel 1, básicamente están dirigidos al comportamiento de los trabajadores que tiene que ver con los valores, principios sociales filosofías y metas de la organización.

Nivel 3: Supuestos. Ideas y supuestos basados en creencias acerca de la naturaleza humana que afectan al comportamiento.

Figura 1

La cultura organizacional



Nota: Velarde, 2017, p. 45.

2.2.1.5. Dimensión de la variable cultura organizacional.

Normas.

Canales (2010) pronuncia que la normas pueden existir en algunos casos tanto escritas como verbal por lo que las compañías dan más énfasis aquellas que no están escritas, pero en cierto modo son conocidas y aplicadas en las organizaciones por otro lado las normas deben relacionarse razonablemente con los objetivos laborales, ser justas, ser consistente, ser conocida por todo el personal, exponer específicamente las consecuencias de incumplimiento, se deben ayudar a expresar estos valores.

Según Lira (2009) las normas tiene siempre un carácter general inmediato puede tener un carácter individual y general, es decir, las normas les dicen a los empleados, clientes o proveedores lo que es valioso para tu negocio si se aplica correctamente las normas reducen los problemas interpersonal ya que aplicarse las misma normas a todo el personal minimizan las injusticias además de facilitar la interacción entre el personal gracia que cada uno sabe claramente lo que está permitido y lo que no generando de esta forma comportamiento adecuado, así mismo ahorra tiempo al empresario porque frente a un problema o una falta no se tendrá que tomar una decisión individual sino se aplica la norma estandarizada y finalmente las normas protegen al empleador ya que cuando el trabajador comete una falta grave y se tiene que sancionar, queda claro que se está dando al cumplimiento de dicha norma es decir la conducta del trabajador.

Valores.

Barroso (2011) define los valores como aquellos principios éticos y moralistas sobre los contextos ya sea imaginarias o reales mediante los cuales se sienten más inclinados por el grado de utilidad social y personal por ello considera que los valores

de la empresa son los pilares más importante e influyente de cualquier organización puesto que está directamente relacionado con la identidad y personalidad de la empresa, expresada en los colaboradores por lo que permite posicionar una cultura empresarial marcan patrones para la forma de decisiones, promueve un cambio de pensamientos, se evitan conflictos entre el personal ya que si los valores están bien definidos será clave para poder transmitir al equipo de trabajo todas las expectativas éticas y profesionales que la empresa esperar ellos ya sea individual o en equipo al fin de cuanta una organización tiene él es espíritu de quienes trabajen con ella.

Moreno y Cerro (2009) manifiestan que los valores entran constantemente por la puerta puesto que cada persona tiene consigo sus valores no la organización, por ejemplo algunos personal directivo un administrador, director de recursos humanos y que normalmente las personas son las que tiene los valores, suelen ser pocas empresa que logran conseguir un valor beneficiario para la empresa .para constatar solo hace mención recorrer la página corroborativas de la dicha organización donde se visualizara los valores que están presentes en tal sentido es porque la organización está en constante comunicación.

Identificación.

Cortina (2006) define que la identidad deriva de la palabra latín ídem que significa "igual" o "el mismo" por lo que esto es fácil percibir como se repite con insistencia la necesidad de poseer un personal "comprometido" con la empresa para alcanzar metas y objetivos. Usualmente es tema obligado en charlas, cursos y talleres destacar el "compromiso" como requisito indispensable en la formación de equipos de alto desempeño, organizaciones exitosas y óptimos modelos de gestión.

Por otro lado, López (2011) da a conocer que cuando un colaborador se identifica con la empresa u o institución, este colaborador colocará más de su parte,

es decir, abarcará en todos los planes posibles proyectos de la empresa y continuamente que pueda aportará todo lo que esté en su mano, encaminado rumbo a la visión y misión de la empresa, con ello logrando una mejora en la productividad y a su vez en la calidad, y el rendimiento de los trabajadores.

Comunicación.

Lucas (1997) define a la comunicación como un proceso por la cual se trasmite la información además de también intercambiar sentimientos opiniones sugerencia o cualquier otro tipo de información ya sea oral o escrita se puede afirmar que es un elemento clave que a su vez si no es bien considerada se convierte en un tema critico debido que nos son muy bien utilizado, es por ello que algunas empresas suelen cometer errores como por ejemplo las barreras de la comunicación en cuanto a jerarquía se refiere, autoridad y el estatus, la especialización y su jerga relacionada a esto se suma la poca costumbre de no estimular a los colaboradores como formular preguntas fomentar la empatía, es un factor determinante en el éxito de cada empresa ya que si se emplea una buena comunicación es sinónimo de eficiencia, coordinación y organización mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficiencia. Conflictos internos o externos y desorden.

Olivos (2014) indica que es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre todos los integrantes de la empresa así mismo también se puede decir que es un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan en los miembros de la organización.

2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones de la variable desempeño laboral.

Alles (2002) define el desempeño laboral, cómo las acciones o comportamientos que se aprecian en los empleados que a su vez son notables para

la ejecución de los objetivos de la organización. Asevera que un buen desempeño laboral son los pilares que en adelante se convierte en fortaleza con la que cuenta una organización.

Robbins (2009) expresa que es necesario que todos los gerentes extiendan sus conocimientos, por lo que actualmente el aprendizaje, es una herramienta efectiva para modificar, previa identificación, cualquier comportamiento o situación innecesaria o negativa, mejorando el desempeño de la organización y existe la probabilidad de que esto no se repita entonces como resumen podemos afirmar que las diferentes autores mencionan que el desempeño laboral es un principal eje muy importante dentro toda organización ya que mediante ello cada trabajador podrá darse cuenta en que área se desempeña mejor y poder explotar todo esto para el bienestar de la empresa.

Chiavenato (2000) el desempeño laboral lo define como el comportamiento del colaborador en la investigación de los objetivos determinados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. De acuerdo con Milkovich y Boudreau, (1994) mencionan que tienen una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

2.2.2.2. Importancia desempeño laboral.

Implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño laboral, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. Es un componente fundamental para las empresas ya que el desempeño

laboral es la conducta, soluciones de conflictos, objetivos propuestos establecidos con un solo fin, por ello la intención es mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de información en donde cada colaborador conozca las expectativas de desempeño laboral que se le está proporcionando mediante oportunidades de aprendizaje mediante incentivos y como resultado tendremos comprobar en qué grado el empleado se siente integrante de la cultura.

2.2.2.3. Características desempeño laboral.

El autocontrol y la iniciativa son respuestas consistentes a situaciones más complejas. Algunas personas no molestan a otras y actúan por encima y más allá del llamado del deber para resolver problemas bajo estrés. Estas competencias son características de los gerentes exitosos.

Los motivos y las características son operarios intrínsecos o rasgos supremos propios que determinan cómo se desempeñarán las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.

Según Flores (2008) esta característica corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo

- Adaptabilidad. Esto se refiere a la mantención de la efectividad en diferente ambiente y con diferentes asignaciones responsabilidades y personas.
- Comunicación. Esto se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente la capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor.
- Iniciativa. Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente a las medidas que tomo para lograr

objetivos más allá de lo requerido.

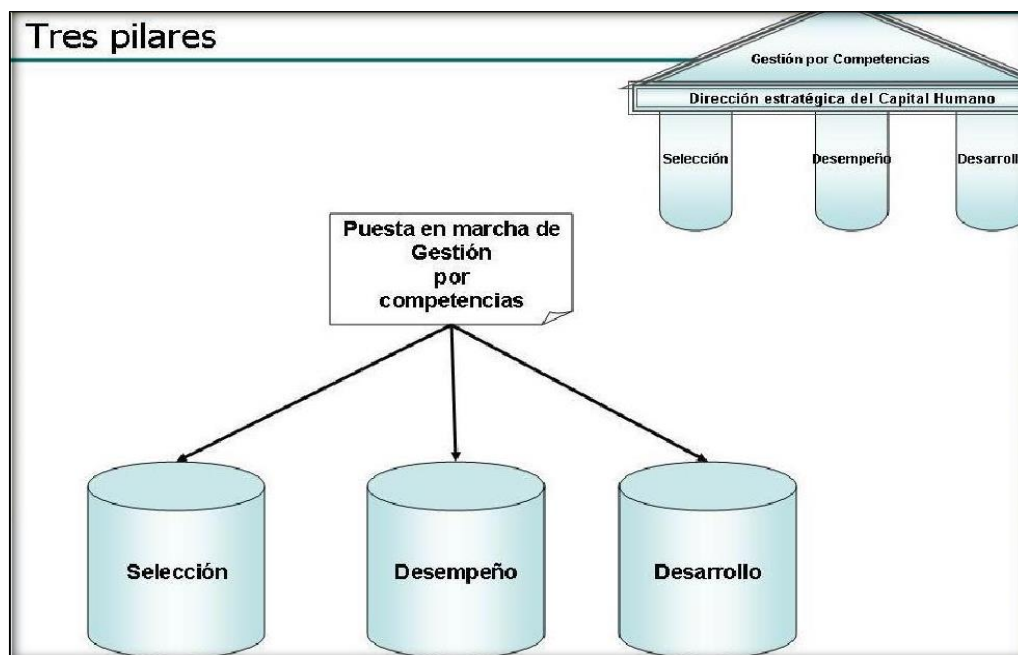
- Conocimiento. Se refiere en nivel alcanzando de conocimiento técnicos profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo a la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- Trabajo en equipo. Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipo grupo de trabajo para alcanzar las metas de organización contribuyendo y generando un ambiente Teoría desempeño laboral.

2.2.2.4. Teoría relacionada a la variable desempeño laboral.

Alles (2005) en las organizaciones por lo general suelen invertir más dinero en poder implementar modelo de gestión por competencia ya que va ligado con la productividad y la eficiencia, tardan en implantar una vez implantado no saben cómo ponerlo en marcha y sobre todo que perdure con el pasar del tiempo con la misma efectividad, ahora bien, esto se debe a la falta de conocimiento por ello.

Figura 2

Tres pilares del desempeño laboral



Nota: Alles, 2005, p.128.

2.2.2.5. Dimensión de la variable desempeño laboral.

Compensación.

Vadillo (2005) da a conocer que la compensación se ve reflejado en sueldos, salarios, prestaciones, jornal es armónico que permite el conceso beneficio en otro caso como servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.; es decir, es la gratificación que los empleados reciben a cambió de una labor además que es un elemento que le permite a la empresa en atraer y retener al personal y de esta manera busca satisfacer sus necesidades materiales de seguridad y de ego o estatus.

Mondy y Noe (2005) manifiesta que es el total de los pagos que le dan a conocer como el salario que es indispensable para las personas que trabajan ya que satisface las necesidades básicas como por ejemplo (alimento, vivienda, vestido, salud) existen tres tipos de compensación directa, indirecta y económica.

Ambiente de trabajo.

Felipe (2015) especifica es un elemento muy importante sin embargo pueden ser de naturaleza tangible o intangible que influye mucho en la productividad, y cumplimiento de los objetivos que además contribuyen a lograr la satisfacción del trabajador lo que resalta tres aspectos para construir un buen ambiente laboral,

- El reconocimiento como forma de motivación elogiar los buenos resultados contribuyen al buen clima laboral.
- La amistad en el trabajo para la mita de los trabajadores sus compañeros de oficina son importantes para su fidelidad.
- Optimizar la comunicación los conflictos a menudo se producen por la diversidad generacional en el ambiente de trabajo.

Ibáñez (2002) menciona que el ambiente puede ser analizado en dos segmentos:

- Ambiente general donde interviene la condición tecnologías, legales, políticas,

económicas, demografías, ecologías, culturales.

- Ambiente de tarea es un ambiente más próximo e inmediato a la organización como proveedores, usuarios, competidores.

Motivación.

Chiavenato (2000) realizó un estudio de motivación, actitudes y productividad, una alta motivación y una actitud positiva ante el trabajo tienen efectos positivos en la productividad. Este estudio confirma que la percepción de que el esfuerzo será recompensado, conduce a una actitud laboral positiva y estimulante para la persona, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Entonces podemos decir que es la capacidad que tiene las organizaciones y empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas actividades que realizan se constituyen el éxito de toda empresa el lograr que sus trabajadores sientan que los objetivos de esta alienan con sus propios objetivos personales

Alles (2002) manifiesta que: “Los intereses que una persona desea consistentemente o considera, así mismo las motivaciones dirigen, conllevan y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros” (p. 361).

Eficiencia.

Koontz y Wehrich (2004) definen la eficiencia como:

La relación con los recursos o cumplimiento de actividades o la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. Por lo tanto, una organización o empresa y persona es eficiente cuando es capaz de obtener resultados deseados mediante la óptima utilización de los recursos disponible. (p. 12)

Por otro lado, Yeren (2017) explica: “Es toda relación con los recursos utilizados o cumplimientos de actividades como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados, la capacidad personal u organizacional para lograr obtener los resultados esperados” (p. 76).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Cultura organizacional

Es un conjunto de hábitos, creencias, valores tradiciones y actitudes que se despliega dentro de la organización, que a su vez se expresa como una unión de todas las normas y hábitos que son conducta por las personas, mediante los valores que permiten a cada colaborador para poder compenetrarse con uno mismo y mostrar una buena imagen de la empresa.

Normas

Se entiende como un conjunto de reglas o parámetros que normalmente se adapta a las personas, es decir da la pauta o un principio que se impone y que se debe seguir para guiar o dirigir ajustando de esta manera el comportamiento de cada persona dentro de una organización.

Valores

Son cualidades de una empresa también se determina como principios creencias y cualidades que posee y que ayudan a tomar decisiones y conductas de los trabajadores establecer los valores nos proporciona darle una identidad y sobre todo personalidad y de esta manera motivar a los trabajadores.

Identificación

En ámbito laboral el estado de pertenencia en cada trabajador es decir cuando el trabajador o colaborador se sienten identificados con la empresa de tal manera que siempre van a dar más de lo que se les pide para beneficio de la empresa.

Comunicación

También es conocida como la comunicación organizacional porque se considera como el factor del éxito para el crecimiento de la empresa existen comunicación externa como también interna donde implica la comunicación directa, es una herramienta que te ayuda expresar manifestaciones.

Desempeño laboral

Es el rendimiento o comportamiento del colaborador que va en busca de los objetivos fijadas, este trabajador contribuye individualmente con la organización, este se evalúa durante el desarrollo del trabajo como la eficiencia, calidad y productividad, por ello es la capacidad de habilidades, necesidades comportamiento de la disciplina y cualidades que se desarrolla en la organización.

Compensación

Se considera que la compensación salarial es un vínculo entre el trabajador y quien establece el pago se establecen previo acuerdo llamado contrato donde se establece las formas de pago pueden ser quincenal o mensual esto por el desempeño laboral que ejercen igualmente que la compensación directa abarca sueldos, salarios, bonos, incentivos, comisiones.

Ambiente laboral

Se define como las condiciones que se viven dentro de la organización ya sea tanto en la oficina como también en área operativo así mismo las relaciones humanas por su parte trabajan en que se ejecuten un buen ambiente laboral entre colaboradores que se lleven bien entre superiores y compañeros donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes.

Motivación

Es la capacidad que tiene las empresas y organizaciones para mantener el

estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que se realizan para llevar a cabo los objetos de esta es decir en relación al trabajo así mismo existen muchas técnicas para promover la motivación, pero deberán observarse o considerar la edad.

Eficiencia

Consiste en alcanzar o lograr las metas establecidas en la empresa u organización con la menor cantidad de recursos entonces esta básicamente orientada a un ahorro o reducción de recursos mínimos y en las empresas se ve reflejada en la productividad por ello es muy importante que se consiga el máximo rendimiento con el mínimo coste por lo general está vinculado los medios disponibles de manera racional para llegar a su meta.

Eficacia

Se define como la capacidad de lograr o alcanzar el efecto que se espera es decir cumplir un determinado objetivo con el mínimo de recursos utilizados o disponibles rotación, reglamento funciones etc.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Este estudio de investigación se desarrolló con los parámetros de tipo básico de nivel correlacional. Respecto a la investigación de tipo básico es porque su análisis de basa en una teoría con la finalidad de mejorar sus conocimientos y por otro lado, es correlacional porque busca establecer la relación entre las dos variables de estudio analizadas.

Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló con el diseño no experimental puesto que no existe una manipulación deliberada de las variables de estudio, en estos estudios, el investigador solo analiza, describe y caracteriza al fenómeno dentro de su contexto natural, sin ningún tipo de intervención en las unidades de análisis o muestra.

3.2. Población y muestra

Población

Parra (2000) define a la población como: “El conjunto integrado por todas aquellas mediciones u investigaciones que sean de mucho interés para la investigación” (p. 102).

En el caso del estudio la población está conformada por los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales ubicado en Villa María del Triunfo - 2018. Por lo tanto, en esta población están siendo considerados los 100 trabajadores que se desempeñan netamente en el área de producción.

Muestra

La muestra para el presente trabajo de investigación constituye a 30 trabajadores de la empresa JCH construcciones generales S.A.C –Villa María del Triunfo que se encuentran laborando durante el año 2018.

En este sentido, Ramírez (1999) manifiesta que: “La muestra son aquellas unidades donde sin importar la investigación o tipo de investigación son consideradas como unidades de investigación para muestra” (p. 160).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Existe relación significativa entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.

3.4. Variables- Operacionalización

Definición conceptual de la variable cultura organizacional

Hall (1996) precisa que la cultura organizacional es como un conjunto de propiedades que se dan en un ambiente organizacional así mismo son una fuerza

que interviene, se puede representar como el hormigón que compacta a una organización a través de patrones que se refleja en la conducta del empleado, como también se dan en la forma de sentir y de pensar.

Definición operacional de la variable cultura organizacional

En la investigación se tuvo como herramienta de aplicación un cuestionario de preguntas para medir la variable cultura organizacional en base a 4 dimensiones denominadas normas, valores identificación y comunicación con 3 indicadores por cada dimensión, este instrumento constó de 3 preguntas por cada indicador con un total de 36 preguntas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rangos
Norma	- Responsabilidad	1 al 9	1. Nunca	Malo
	- Políticas			
	- Toma de decisión			
Valores	- Comportamiento	10 al 18	2. Casi nunca	[60 - 140)
	- Actitudes		3. A veces	Regular
	- Respeto		4. Casi siempre	[141 - 220)
Identificación	- Confianza	19 al 27	5. Siempre	Bueno
	- Compromiso		[221 – 300)	
	- Desempeño			
Comunicación	- Información	28 al 36		
	- Integración			
	- Relaciones			

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Montenegro (2003) define el desempeño laboral como:

El cumplimiento de sus funciones que se halla determinado por factores asociados al propio trabajador, al colaborador y al entorno. Asimismo, el

desempeño del profesional como ejerce en diferentes campos o niveles del contexto socio cultural, el ambiente desde oficina, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad de trabajo. (p. 18)

Definición operacional de la variable desempeño laboral

En la investigación se tuvo como herramienta de aplicación un cuestionario de preguntas para medir la variable desempeño laboral en base a 4 dimensiones denominadas compensación ambiente de trabajo motivación y eficiencia con 3 indicadores por cada dimensión, este instrumento constó de 3 preguntas por cada indicador con un total de 36 preguntas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rangos
Habilidades	- Velocidad	1 al 9	1. Nunca	Malo
	- Destrezas		2. Casi nunca	[60 - 140)
	- Conocimiento		3. A veces	Regular
Clima laboral	- Ambiente de trabajo	10 al 18	4. Casi siempre	[141 - 220)
	- Estabilidad		5. Siempre	Bueno
	- Integración			[221 – 300)
	- Liderazgo			
Motivación	- Empatía	19 al 27		
Eficiencia	- Bienestar emocional			
	- Uso de recurso	Del 28 al		
	- Flexibilidad	36		
	- Cumplimiento de tareas			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método empleado es el cuantitativo, al respecto, Bernal (2010) explica: “Son

las medidas de las características de algunos fenómenos sociales, por ello desprende una suposición de derivar un marco conceptual todo esto referente al problema analizado” (p. 60).

Técnica

En esta investigación la técnica aplicada es la encuesta que fue aplicada a los trabajadores de la empresa JCH construcciones Generales S.A.C – 2018 con la finalidad de recoger informes que involucre a las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

La recolección de datos se desarrolló mediante la aplicación de dos instrumentos que miden de forma independiente las variables con la finalidad de correlacionarlos posteriormente. El primer instrumento se llama cuestionario de cultura organizacional y el segundo instrumento se denomina cuestionario de desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales.

Instrumento I. Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional

Nombre	: Cuestionario de cultura organizacional
Autor	: Rocío Victoria Poma Condori
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Objetivo	: Medir objetivamente la cultura organizacional.
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Sin límite de tiempo
Aplicación	: Trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales

Descripción

El cuestionario sirve básicamente para medir ya que es un instrumento que contiene cuatro dimensiones de la cultura organizacional dentro de una organización

como son: normas, valores, identificación y comunicación. Para ello la escala fue acondicionada a nuestro medio que refleja de 36 ítems, y 9 de cada dimensión

Normas de aplicación

La aplicación consigue realizarse de manera individual o colectiva en la cual cada sujeto parte de la muestra tiene 5 probables respuestas en cada oración, repitiendo la confidencialidad de los resultados y que tienen como única utilidad el análisis en la investigación.

Normas de calificación

Para obtener los resultados, solo se tendrá que sumar los totales por cada área y de esta manera un total general del instrumento, a continuación, se ubica en la tabla de baremos esto es para determinar el nivel de cultura organizacional y de sus dimensiones.

Instrumento II. Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Rocío Victoria Poma Condori
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Objetivo	: Medir objetivamente el desempeño laboral
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Sin límite de tiempo
Aplicación	: Trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales

Descripción

El cuestionario sirve básicamente para medir las cuatro dimensiones del desempeño laboral dentro de una organización como son la compensación, el ambiente laboral, la motivación y la eficiencia. Para ello la escala fue acondicionada a nuestro medio que refleja de 36 ítems, y 9 de cada dimensión

Normas de aplicación

La aplicación se puede realizar de manera individual o colectiva en la cual cada unidad de la muestra tiene cinco alternativas que permitan evidenciar su posición ante la proposición que se les formula.

Normas de calificación

Los resultados se califican mediante la suma de los totales por cada área y de esta manera un total general del instrumento, a continuación, se ubica en la tabla de baremos esto es para determinar el nivel de desempeño laboral y de sus dimensiones.

3.7 Análisis estadísticos e interpretación de los datos

La base de datos que se recogieron se elaboró en el paquete estadístico SPSS, esta data permitió probar todas las hipótesis que se formularon en la presenta investigación.

El diagnóstico del comportamiento de los datos recolectados se desarrolló con un análisis exploratorio de datos como las normas, valores interno y externo descriptivo de los datos.

El análisis descriptivo de las variables y dimensiones se desarrolló mediante el análisis de las medias, desviación típica, varianzas, mínimos y máximos que permitieron organizar la información en tablas y gráficos estadísticos.

Finalmente, se desarrolló la prueba de hipótesis mediante una prueba de correlación de acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad que arrojaron los datos de ambas variables de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable cultura organizacional

El instrumento que tiene por objetivo medir la cultura organizacional fue validado mediante los criterios de jueces, estos jueces revisaron la idoneidad de las proposiciones, los cuales indicaron que los ítems considerados son adecuados, óptimos, suficientes y pertinentes para medir la cultura organizacional de una empresa.

Tabla 3

Resultado de validación del cuestionario de cultura organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ing. Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Dr. Luis Marcelo Quispe	Metodológico	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Validez del instrumento de la variable desempeño laboral

El instrumento que tiene por objetivo medir el desempeño laboral fue validado mediante los criterios de jueces quienes determinar la idoneidad de las proposiciones propuestas. Estos jueces indicaron que los ítems considerados son adecuados, óptimos, suficientes y pertinentes para medir el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 4

Resultado de validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ing. Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Dr. Luis Marcelo Quispe	Metodológico	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Los resultados de las tablas de validación de los cuestionarios de cultura organizacional y desempeño laboral indican que dichas pruebas realmente miden las variables que indican medir.

4.1.1. Análisis de la fiabilidad

Análisis de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional.

Los resultados de análisis de consistencia interna de la cultura organizacional se desarrollaron con el estadístico alfa de Cronbach considerando que dicha prueba presenta una escala de medición de cinco alternativas.

Tabla 5

Resultado de fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	36

En la tabla 5 respecto a la confiabilidad del instrumento de cultura organizacional, se observa que este cuestionario presenta niveles excelentes de consistencia interna (alfa=0.928); esta prueba indica que mientras más cerca este al resultado a la unidad más alto es el grado de confiabilidad.

Análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral.

Los resultados de análisis de consistencia interna del desempeño laboral se desarrollaron con el estadístico alfa de Cronbach considerando que dicha prueba presenta una escala de politómica o escala de Likert.

Tabla 6

Resultado de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	36

En la tabla 6 respecto a la confiabilidad del instrumento de desempeño laboral, se observa que este cuestionario presenta niveles excelentes de consistencia interna (alfa=0.918); esta prueba indica que mientras más cerca este al resultado a la unidad más alto es el grado de confiabilidad.

4.2. Descripción de los resultados de las variables

Análisis descriptivo de los niveles de la cultura organizacional

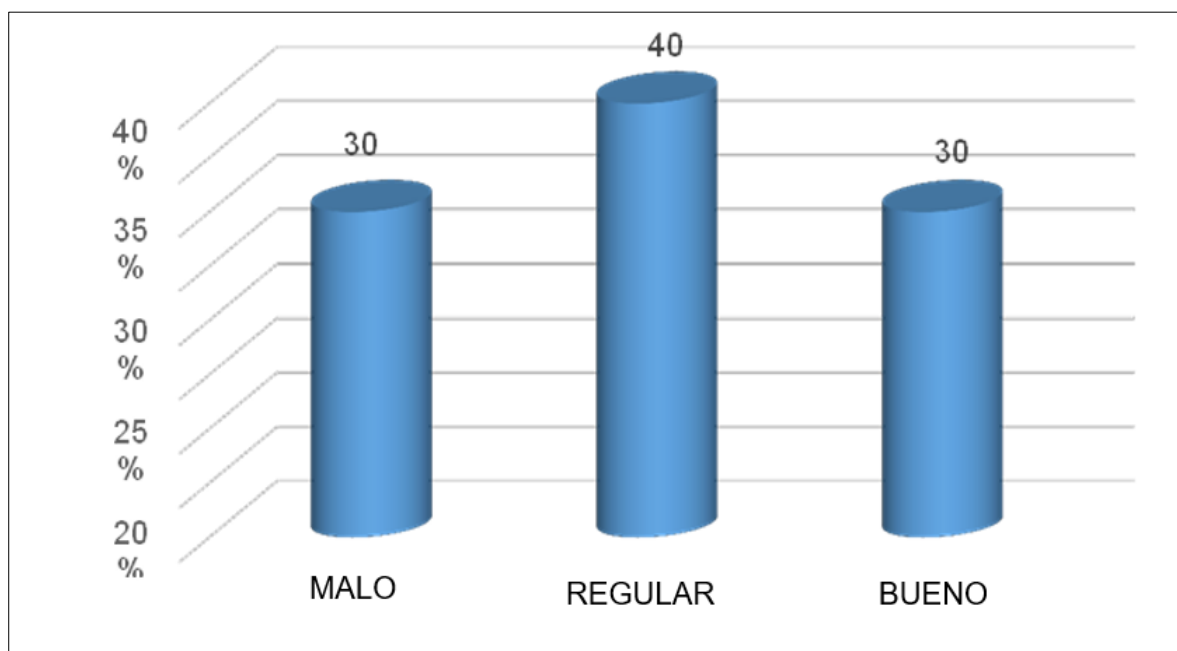
Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de cultura organizacional

Niveles	Fi	%
Malo	9	30%
Regular	12	40%
Bueno	9	30%
Total	30	100%

Figura 3

Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la cultura organizacional



En la presente tabla y gráfica se puede observar que a 9 trabajadores que corresponde al 30% del universo en estudio considera que en la empresa se evidencia un nivel bajo en la cultura organizacional, por otro lado, a 12 trabajadores que representa a 40% de la población manifiesta que la cultura organizacional se encuentra en un nivel regular y finalmente a 9 trabajadores que representan a 30% de la población considera que la cultura organizacional.

Analisis descriptivo de los niveles del desempeño laboral

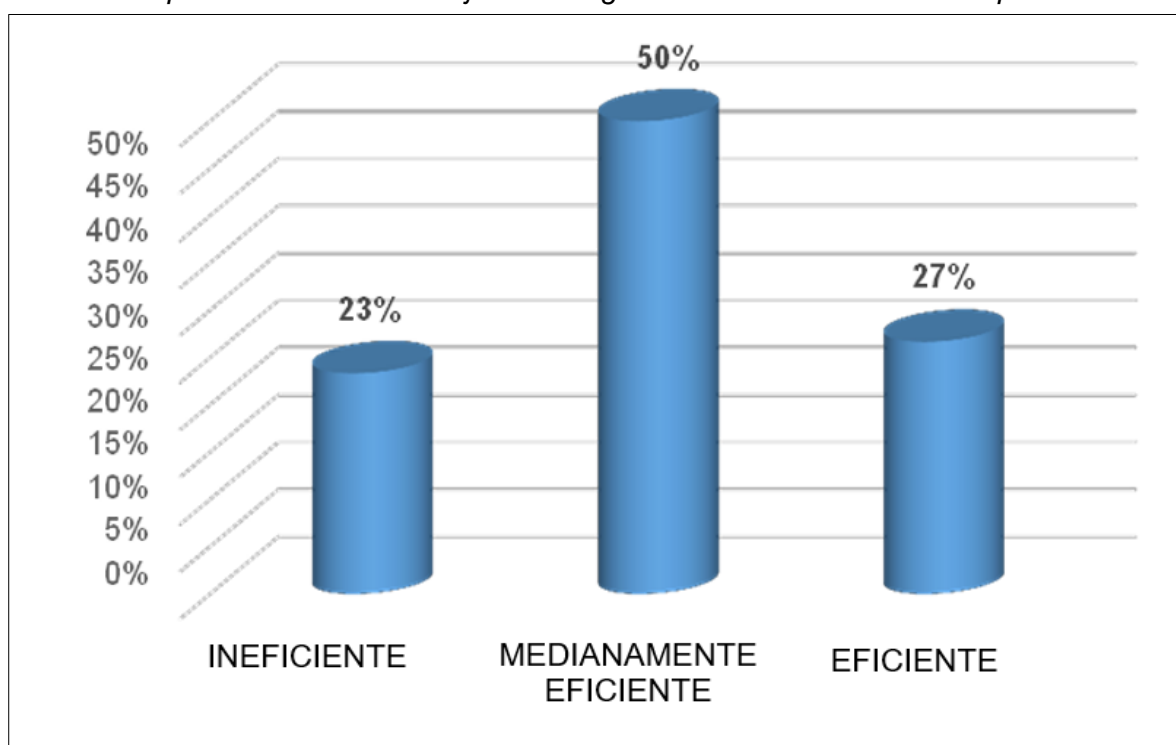
Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de desempeño laboral

Niveles	fi	%
Ineficiente	7	23%
Medianamente eficiente	15	50%
Eficiente	8	27%
Total	30	100.0%

Figura 4

Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la variable desempeño laboral



En la presente tabla y gráfica se puede observar que a 7 trabajadores que corresponde al 23% del universo en estudio considera que en la empresa se evidencia un nivel bajo en el desempeño laboral, por otro lado, a 15 trabajadores que representa a 50% de la población manifiesta que la cultura organizacional se encuentra en un nivel regular y finalmente a 8 trabajadores que representan a 27% de la población considera que la cultura organizacional se evidencia en un nivel bueno.

4.3. Análisis descriptivo de las dimensiones

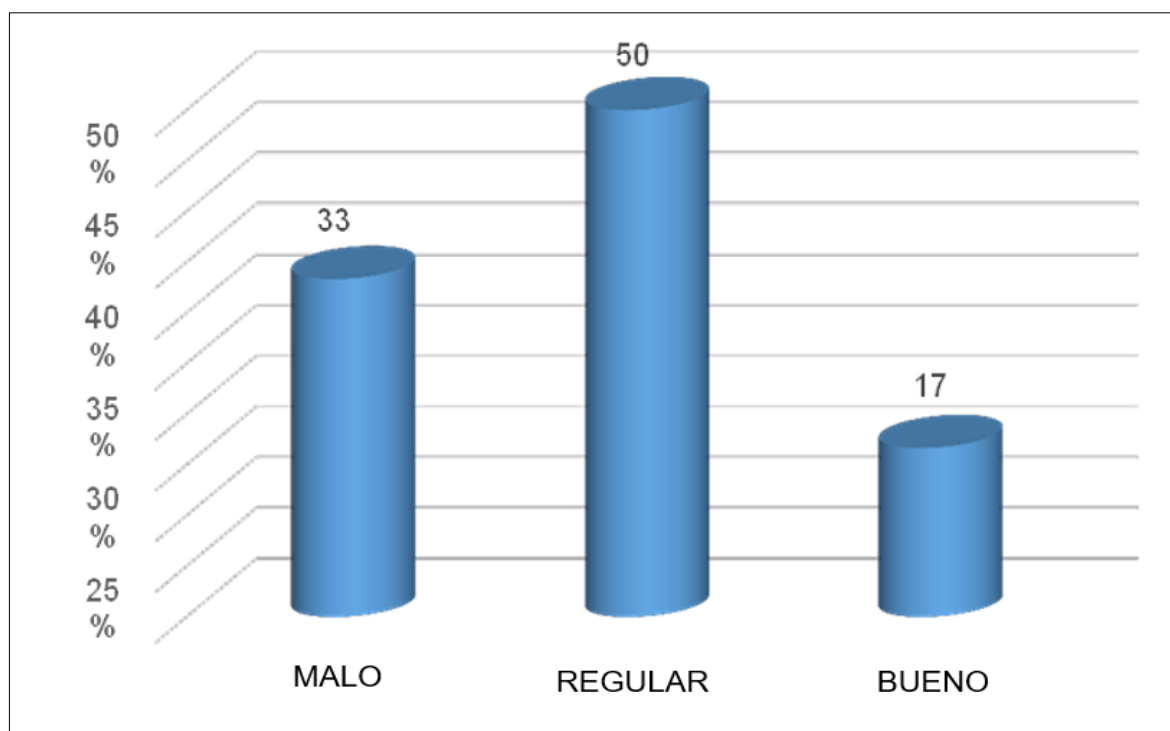
Tabla 9

Descripción de frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión normas

Niveles	fi	%
Malo	10	33%
Regular	15	50%
Bueno	5	17%
Total	30	100.0%

Figura 5

Distribución porcentual según nivel de la dimensión de las normas



En la presente tabla y gráfico se puede observar que a 10 trabajadores que corresponde a 33% del universo en estudio aprecian un nivel bajo en la dimensión normas, por otro lado, a 15 trabajadores que representa a 50% aprecian nivel regular de normas y finalmente a 5 trabajadores que representa a un 17% parecían un bajo nivel de normas.

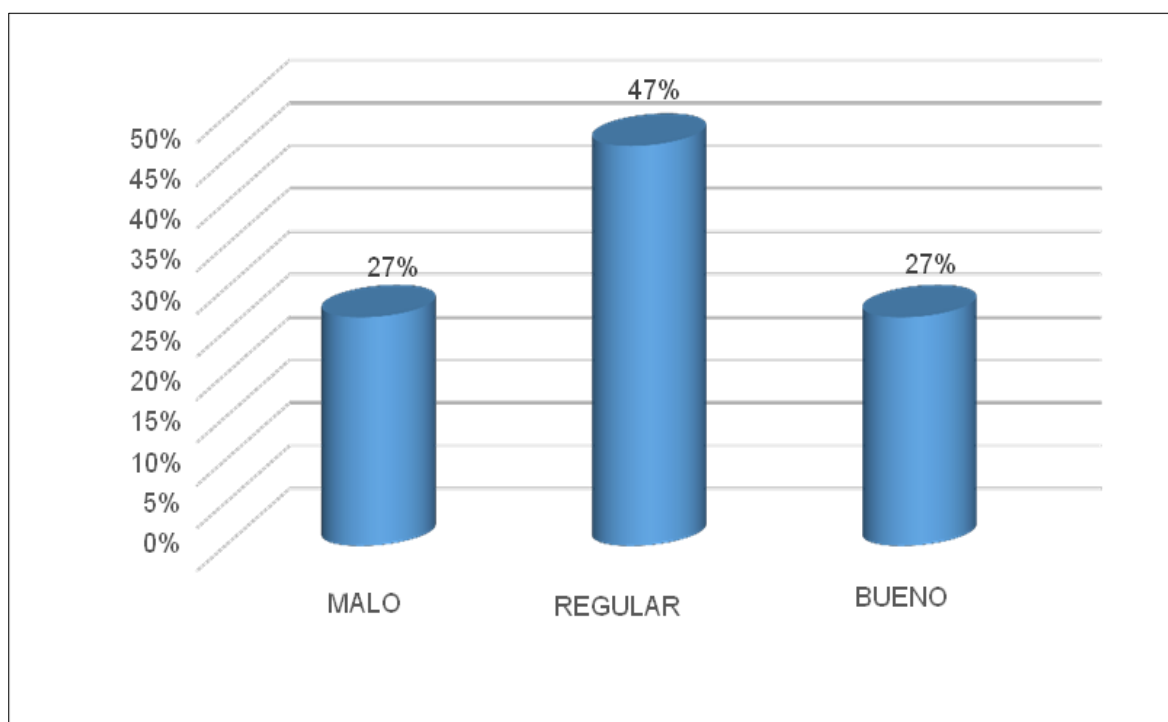
Tabla 10

Descripción de frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión valores

Niveles	fi	%
Malo	8	27%
Regular	14	47%
Bueno	8	27%
Total	30	100.0%

Figura 6

Distribución porcentual según nivel de la dimensión valores



En la presente tabla y gráfico se puede observar que a 8 trabajadores que corresponde a 27% del universo en estudio distinguen tener un nivel bajo en la dimensión valores, del mismo modo para 14 trabajadores que representan a 47% de la población de estudio distingue tener un nivel regular, y final mente para 8 trabajadores que representa a 27% de la población distingue tener un nivel bueno en valores.

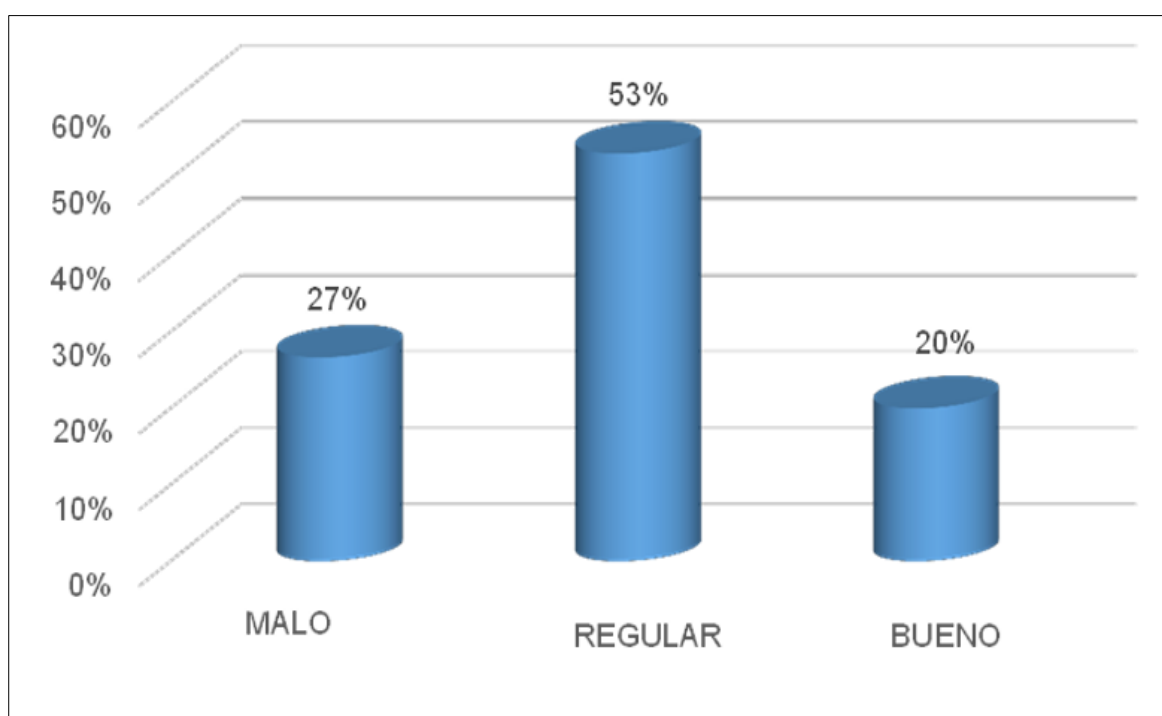
Tabla 11

Descripción de la frecuencia y porcentaje según el nivel de la dimensión identificación

Niveles	fi	%
Malo	8	27%
Regular	16	53%
Bueno	6	20%
Total	30	100.0%

Figura 7

Distribución porcentual según nivel de la dimensión identificación



En la presente tabla y gráfica se puede observar que a 8 trabajadores que corresponde a 27% del universo en estudio evidencia tener un nivel bajo de la dimensión de identificación, de la misma manera para 16 trabajadores que representan a 53% de la población dan evidencia que presentan un nivel regular de identificación y finalmente a 6 trabajadores que corresponde a 20% de la población dan evidencia que existe un nivel bueno de la identificación.

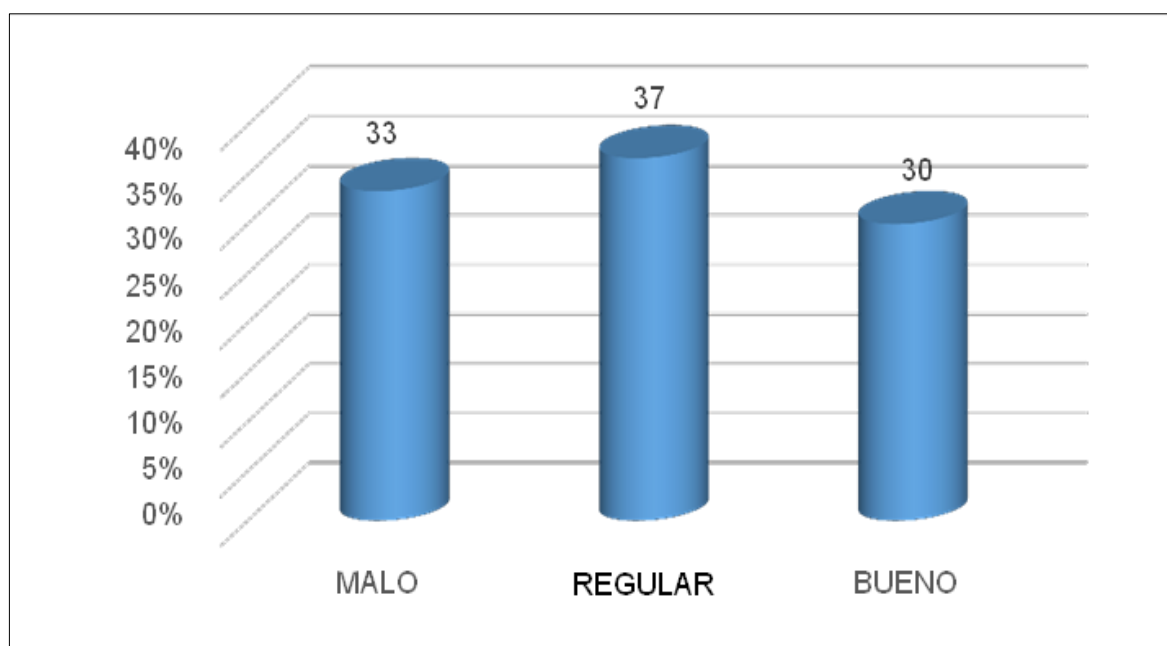
Tabla 12

Descripción de frecuencia y porcentajes según el nivel de la dimensión comunicación

Niveles	fi	%
Malo	10	33%
Regular	11	37%
Bueno	9	30%
Total	30	100.0%

Figura 8

Distribución porcentual según nivel de la dimensión comunicación



En la presente tabla y figura se puede observar que a 10 trabajadores que corresponde a 27% del universo en estudio se perciben tener un nivel bajo de dimensión de comunicación, así mismo para 11 trabajadores que representan a 37% de la población se perciben tener un nivel regular y finalmente para 9 trabajadores que representan a 30% de la población se perciben tener un nivel bueno.

4.4. Resultado descriptivo de las variables relacionadas

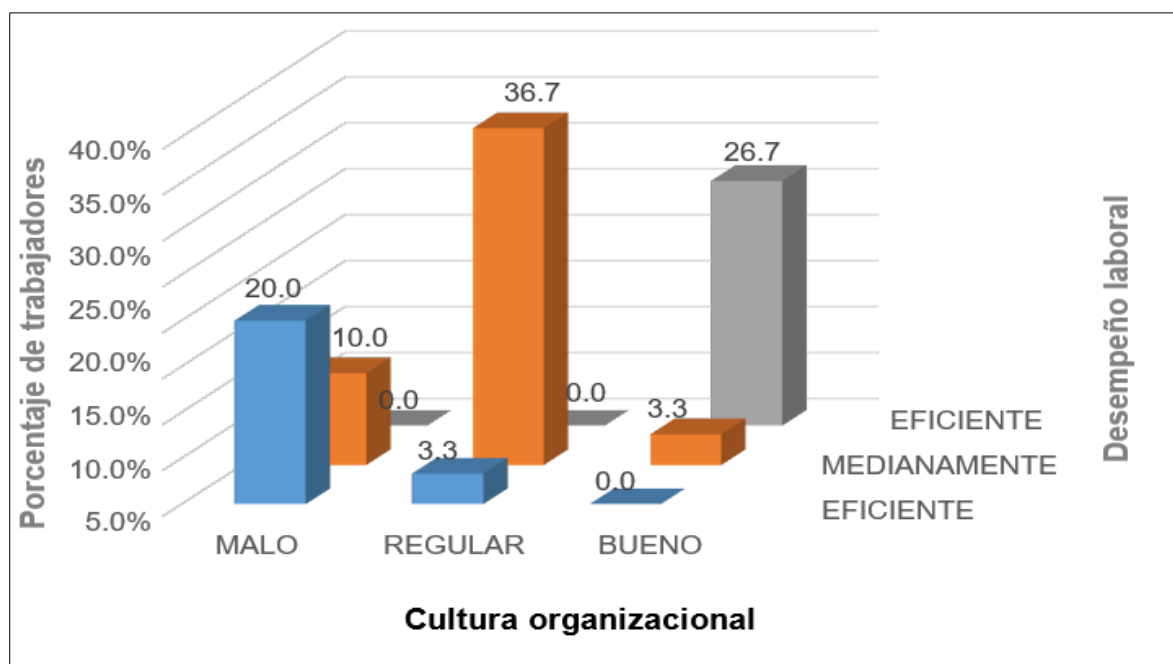
Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de cultura organizacional y el desempeño laboral

Cultura Organizacional	Desempeño laboral							
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	6	20%	3	10%	0	0%	9	30%
Regular	1	3.3%	11	36.7%	0	0%	12	40%
Bueno	0	0.0%	1	3.3%	8	26.7%	9	30%
Total	7	23.3%	15	50%	8	26.7%	30	100%

Figura 9

Distribución de porcentajes según su percepción sobre el nivel de cultura organizacional y desempeño laboral



En la presente tabla 13 y figura 9 se puede observar que el 20% de los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C perciben como nivel ineficiente al desempeño laboral ya a la vez como nivel malo a la cultura organizacional; por otro lado, el 36.7% perciben como nivel medianamente eficiente

al desempeño laboral y a la vez como nivel regular a la cultura organizacional, y finalmente el 26.7% señaló que el desempeño laboral y la cultura organizacional se ubican en los niveles eficiente y bueno.

4.5. Prueba de la normalidad

H₀. La distribución de las variables cultura organizacional y desempeño laboral son paramétricas.

H_a. La distribución de las variables cultura organizacional y desempeño laboral no son paramétricas.

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	79,03	20,37
	Desviación estándar	25,336	7,156
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,230	,229
	Positivo	,230	,229
	Negativo	-,233	-,229
Estadístico de prueba			
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

En la presente tabla se observa que al aplicar la prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral se aprecian que las variables muestran valor de significancia menores a 0.05 lo cual indica que dichas distribuciones no pertenecen a una distribución de contraste normal. De lo anteriormente expuesto, se desprende que la prueba de hipótesis para las correlaciones se procede a realizar con estadísticos no paramétricos en este Rho de Spearman por lo que las variables a ser correlacionadas no se cumplen a la distribución normal.

4.6. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

H_a. Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Tabla 15

Análisis correlacional entre las variables la cultura organizacional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Rho de Spearman	,727**
	Sig. (bilateral)	,000
N		30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 15 los resultados del análisis estadístico dan a conocer un resultado $r=0.727$ entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, este resultado indica que el grado de correlación es directa y alta. Por otro lado, la significancia de 0.000 permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativamente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la norma y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

H₁. Existe relación entre la norma y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Tabla 16*Correlación entre la dimensión normas y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Normas	Correlación de Rho de Spearman	,789**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla se puede apreciar un resultado de correlación $r=0.789$ entre la dimensión normal y el desempeño laboral, este resultado indica que la relación entre la dimensión y variable es positiva considerable. Por otro lado, la significancia de 0.000 permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativamente entre las normas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre los valores y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

H_a. Existe relación entre los valores y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Tabla 17*Análisis correlacional entre la dimensión valores y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Valores	Correlación de Rho de Spearman	,780**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla se puede apreciar una correlación positiva considerable entre la dimensión valores y el desempeño laboral según el estadístico de correlación

de $r=0.780$. Por otro lado, la significancia de 0.000 permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativamente entre los valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la identificación y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

H₃. Existe relación entre la identificación y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Tabla 18

Análisis correlacional entre la dimensión identificación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Correlación de Rho de Spearman	,744*
Identificación	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla se puede apreciar una correlación positiva considerable entre la dimensión identificación y el desempeño laboral según el estadístico de correlación de $r=0.744$. Por otro lado, la significancia de 0.000 permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativamente entre la identificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

H₄. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa JCH

Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

Tabla 19

Análisis correlacional entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Correlación de Rho de Spearman	,705*
Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla se puede apreciar una correlación positiva considerable entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral según el estadístico de correlación de $r=0.705$. Por otro lado, la significancia de 0.000 permite señalar que la relación es significativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativamente entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los resultados que se han obtenido con respecto a la investigación de cultura organizacional y el desempeño laboral han sido favorables, pues se aprecia un nivel de correlación de Rho de Spearman bastante positiva lo cual es considerable y un valor de significancia de 0.000, entonces existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C. Villa María del Triunfo – 2018. De acuerdo con los resultados cuando la cultura organizacional es mala, el desempeño laboral es deficiente por otro lado se evidencia el 30% con un nivel bajo en la cultura organizacional, el 40% se encuentra en un nivel regular y finalmente el 30% considerado como bueno. Estos resultados se pueden contrastar con los obtenidos por Ángeles (2017) en su tesis titulada *Relación entre la cultura y el desempeño laboral en una empresa Constructora de Lima*, donde se evidencia un resultado estadístico R de Pearson al 0.860 y un p-valor al $0.000 < 0.05$, probando así la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, en dicha investigación se observa que en cuanto los niveles de cultura organizacional son altos existe un eficiente desempeño laboral. De acuerdo con estos resultados, Velarde (2017) indica que se se basa en tres niveles (artefactos, valores, supuestos) donde da a conocer la importancia y el valor de la ejecución de normas, valores, identificación, comunicación, lo cual llamo cultura organizacional.

En cuanto al primer objetivo específico en la investigación se encontró una correlación de Rho de Spearman al 0.789 y un p-valor de $0.000 < 0.05$ indicando que existe una relación significativa entre las normas y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales. En los resultados descriptivos se indica que el 33% aprecian un nivel bajo en la dimensión normas, el 50% aprecian tener un nivel regular de normas y finalmente a 17% parecían un bajo nivel de normas. Estos

resultados se asemejan con los obtenidos con Merino (2017) en su tesis titulada *El capital intelectual como intangible generador de valores en la empresa Inti Gas - 2017*, donde se encontró una correlación de 0.473 con un p-valor de $0.000 < 0.05$ de significancia los resultados muestran 48.3% manifiesta que, si se promueve a los trabajadores, 48.3% fomenta que sean creativos es sumamente importante ya que estimula a efectuar aportes.

En cuanto al segundo objetivo específico en la investigación se encontró una correlación Rho de Spearman al 0.780 y un p-valor $0.000 < 0$ entre la dimensión valores y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales. En los resultados descriptivos se evidencia un nivel malo de comunicación con un 27%, así mismo un 47% perciben tener un nivel regular y finalmente un 27% tiene un nivel bueno. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Peña (2014) en su tesis titulada *Valores y trabajo en equipo: Estudio realizado en construfacil Coatepeque* donde se encontraba una correlación positiva débil entre las variables de estudio y una relación compleja de 33% que indica que existe benevolencia y un 45% en la autodirección con la estimulación y finalmente un 37% está marcada por la tradición.

En cuanto al tercer objetivo específico en la investigación se encontró una correlación considerable Rho de Spearman al 0.744 y un p-valor $0.000 < 0$ entre la identificación y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales. En los resultados descriptivos se evidencia un 27% considera que es malo, asimismo, un 53% perciben tener un nivel regular y finalmente un 27% perciben tener un nivel bueno de la identificación. Los resultados se asemejan a la investigación de Rivera (2010) en su tesis titulada *Compromiso organizacional de los docentes de una institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, los resultados reflejan una necesidad de elevar un compromiso

organizacional bajo estrategias de mejoras basado en sistema administrativo logrando así un empoderamiento de compromiso e identidad por ello los resultados dan a conocer lo siguientes un 23% estaban relativamente de acuerdo en ejecutar un compromiso mientras que un 30.2% si estaban de acuerdo y finalmente un 67.4%. Este resultado se respalda por López (2011) que cuando un colaborador se identifica con la empresa u o institución, este colaborador colocará más de su parte, sin importar la antigüedad, rango, edad o sexo, respaldado con este autor se puede afirmar que el compromiso es parte de una motivación inicial mente, donde se estimula al colaborador mediante empoderamiento en motivación.

En cuanto al cuarto objetivo específico en la investigación se encontró una correlación considerable Rho de Spearman al 0.705 y un p-valor $0.000 < 0$ entre la comunicación y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales. En los resultados descriptivos se evidencia en su mayoría perciben tener un nivel bajo de comunicación con un 27%, asimismo, un 37% perciben tener un nivel regular y finalmente un 30% perciben tener un nivel bueno. Estos resultados son respaldados por Aguilar (2014) en su tesis titulada *Estrategia de comunicación 360° para sensibilizar a los clientes y reducir el índice de morosidad del banco azteca de casa grande provincias de Acope departamento La libertad - 2013* Trujillo, en cuyos resultados se puede apreciar el 64% considera que el banco da un mal servicio, el 29% lo considera regular y finalmente el 7% lo considera bueno. Este resultado corrobora lo indicado por Lucas (1997) la comunicación se define como un proceso por la cual se trasmite la información además de también intercambiar sentimientos opiniones sugerencias a todo ello se le conoce como la cultura de la empresa, sostiene que la comunicación se estimula a los colaboradores finalmente es un factor determinante en el éxito de cada empresa ya que si se emplea una buena

comunicación es sinónimo de eficiencia, coordinación y organización mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficiencia y generación de conflictos internos o externos y desorden.

5.2. Conclusiones

En relación con el objetivo general, se encontró una correlación al 0.727 con el coeficiente de Spearman y un p-valor al $0.000 < 0.05$, con lo cual se concluye que existe relación significativa muy alta entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018.

En relación con el primer objetivo específico se encontró una relación al 0.789 con el coeficiente de Spearman y un p-valor al $0.000 < 0.05$, con lo cual se concluye que existe relación significativa muy alta entre el desempeño laboral y norma en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018.

En relación con el segundo objetivo específico se encontró una relación al 0.780 con el coeficiente de Spearman y un p-valor al $0.000 < 0.05$, con lo cual se concluye que existe relación significativa muy alta entre el desempeño laboral y los valores de la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018.

En relación con el tercer objetivo específico se encontró una relación al 0.744 con el coeficiente de Spearman y un p-valor al $0.000 < 0.05$, con lo cual se concluye que existe relación significativa muy alta entre el desempeño laboral y la identificación en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018.

En relación con el cuarto objetivo específico se encontró una relación al 0.705 con el coeficiente de Spearman y un p-valor al $0.000 < 0.05$, con lo cual se concluye que existe relación significativa muy alta entre el desempeño laboral y la

comunicación en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018.

5.3. Recomendaciones

La propuesta de recomendación es financiar un programa dinámico para colaboradores y a su vez para supervisor de cada área el cual se realice cada cuatro meses, donde se trate temas laborales, pero de manera participativa y teniendo en cuenta la opinión de todos los trabajadores para poder así fomentar ideas de mejora.

Se recomienda capacitar a los jefes y supervisores de cada área llamados también capataces para fomentar la comunicación de 360 grados y el trabajo en equipo entre los colaboradores no solo el área operativa si no también el área administrativa de cada sede.

Se propone implementar un sistema de evaluación de desempeño laboral para de esta manera evaluar a los resultados una mejora en la escala salarial de los trabajadores.

Se recomienda motivar a los colaboradores mediante la confianza de permisos tomar ciertas decisiones y aportar ideas en el flujo de trabajo demostrándole que se valora su opinión y que su trabajo es importante para lograr los objetivos de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2014). *Estrategia de comunicación de 360° para sensibilizar a los clientes y reducir el índice de morosidad del banco azteca de casa grande –provincia de Ascope departamento La Libertad 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Unitru. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8/browse?value=Aguilar+Correa%2C+Cintya+Milagros&type=author>
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencia de 360°*. Granica.
- Alles, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. Granica.
- Ángeles, M. (2017). *Relación entre el clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucionales USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/9503021b-d715-46d2-a4c5-5333db6a6b3a>
- Barroso, C. (2011). *La educación en la época contemporánea*. Pirámide.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.
- Calva, D. y Hernández, G. (2012). *Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic* [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas Puebla]. Repositorio Institucional Udlap. http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/
- Canales, M. (2010). *Cultura organizacional: El eje de acción en la gestión peruana*. Ecotec.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Comunidad Laboral Universia. (2016, mayo). *Trabajando.com fue galardonada por la Universidad de Burgos*. Universia.net.

<https://www.universia.net/es/actualidad/vida-universitaria/comunidad-laboral-universia-trabajandocom-fue-galardonada-universidad-burgos-1139574.html>

Cortina, L. (2006). *La identificación de las organizaciones*. Paidós.

Felipe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Manual moderno.

Flores, C. (2008). *La evaluación del desempeño en las empresas*. Pirámide.

Gómez, I. (2013). *Innovación y cultura organizacional*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez/Documento.pdf>

Hall, S. (1996). *Cuestiones de identidad cultural*. Amorrortu.

Ibáñez, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las Empresas*. Universidad Ricardo Palma.

Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

Lira, M. (2009). *Técnicas para perfeccionar la actitud en el servicio a clientes*. Pearson.

López, D. (2011). *Parámetros del diseño organizacional*. Morata.

Lucas, P. (1997). *Cultura, identidad e imagen organizacional*. Granica.

Marcano, R., Lara, G. y Bejarano, A. (2010). *La cultura organizacional del personal docente de la universidad de oriente, núcleo de Sucre* [Tesis de pregrado, Universidad del Oriente]. Repositorio Institucional UDO. <http://ri2.bib.udo.edu.ve:8080/jspui/handle/123456789/2704>

Merino, A. (2017). *El capital intelectual como intangible generador de valores en la empresa Inti Gas – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/381>

- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos :Un enfoque de estrategia* (6ª ed.). Pearson.
- Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio
- Moreno, C. y Cerro, S. (2009). *Valores empresariales de la teoría a la práctica* [Tesis de pregrado, Universitat Ramon Llull]. Repositorio Institucional URL. <https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2019/09/25/36/valores-empresariales.pdf>
- Olivos, L. (2014). *La comunicación interna y la percepción de la cultura de servicio por los socios de la cooperativa de ahorro y créditos parroquia san Lorenzo del distrito de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/366>
- Parra, J. (2000). *Metodología de la investigación científica*. Alfa y Omega.
- Peña, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo estudio realizado en Contrufacil Coatepeque* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional UMSP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/682>
- Ramírez, A. (1999). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana.

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>
- Robbins, S. (2009). *Administración*. Pearson.
- Salvatierra, J. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Universidad San Buenaventura.
- Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida aboral y sus relaciones con la eficacia organizacional* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Repositorio Institucional UB. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/2669>
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia Ltda de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>
- Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneraciones*. Limusa.
- Velarde, I. (2017). *Estrategias de cultura organizacional para elevar la competitividad de los empleados de la Municipalidad de San Juan de Miraflores – 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/406>
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/388?show=full>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C., Villa María del Triunfo - 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las normas y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH</p>	Variable 1. Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Norma	- Responsabilidad - Políticas - Toma de decisión	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [60 - 140) Regular [141 - 220) Bueno [221 – 300)
			Valores	- Comportamiento - Actitudes - Respeto		
			Identificación	- Confianza - Compromiso - Desempeño		
			Comunicación	- Información - Integración - Relaciones		
			Variable 2. Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p>la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018. Determinar la relación entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018. Determinar la relación entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa</p>	<p>Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018. Existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018. Existe relación significativa entre la identificación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018. Existe relación significativa entre la</p>	<p>Habilidades Clima laboral Motivación Eficiencia</p>	<p>- Velocidad - Destrezas - Conocimiento - Ambiente de trabajo - Estabilidad - Integración - Liderazgo - Empatía - Bienestar emocional - Uso de recurso - Flexibilidad - Cumplimiento de tareas</p>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Malo [60 - 140) Regular [141 - 220) Bueno [221 – 300)</p>
---	---	---	--	---	---	--

comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo - 2018?	María del Triunfo – 2018. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.	comunicación y el desempeño laboral en los empleados de la empresa JCH Construcciones Generales, Villa María del Triunfo – 2018.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
Tipo Básica Diseño No experimental Nivel Correlacional	Población 100 trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales ubicado en Villa María del Triunfo - 2018. Muestra 30 trabajadores de la empresa JCH Construcciones Generales ubicado en Villa María del Triunfo - 2018.		Variable 1: Cultura organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de cultura organizacional Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral		Estadística descriptiva - Tablas de frecuencia - Gráfico de barras Estadística inferencial - Rho de Spearman.	

Anexo 2. Cuestionarios de recolección de datos

introducción: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	Dimensiones / Items	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
PARTE I: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Normas						
1	Cuenta con todos los implementos de seguridad de EPP para realizar su trabajo					
2	Recibe capacitación de seguridad por parte de su organización					
3	Conoce todas las normas de seguridad en su centro laboral					
4	Se ha especializado en el área que se desempeña					
5	Recibe capacitaciones relacionados propiamente a su trabajo en su centro laboral					
6	Hacen seguimiento de como realiza su trabajo					
7	Realiza ciertas tareas sin necesidades de consultar a sus superiores					
8	Frente a un problema espera a sus superiores o tomar la decisión Alguien en trabajo estimula mi desarrollo profesional					
9	Alguien en trabajo estimula mi desarrollo profesional					
Dimensión: Valores						
10	Su comportamiento podría ayudar a fortalecer el cambio positivo de la empresa					
11	Su comportamiento influye recíprocamente en los objetivos de la empresa					
12	Se siente responsable del tipo de cultura organizacional de la empresa					
13	Su actitud está impulsada de acuerdo a la cultura organizacional de la empresa					

14	Su actitud podría ayudar a generar un cambio					
15	Está dispuesto a formar parte del cambio en la cultura organizacional de la empresa					
16	Existe una relación basada en el respeto entre compañeros y jefe					
17	Se toma en cuenta su participación y se valora las opiniones					
18	La empresa ejerce los valores claros dentro de su área de trabajo					
Dimensión: Identificación						
19	Se encuentra rodeado de personas positivas y confiables, que contribuyen en forma positiva en su trabajo					
20	Siente el apoyo por parte de sus jefas o de sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan					
21	La cultura organizacional de la empresa genera confianza en los trabajadores					
22	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad					
23	puede trabajar sin necesidad de un control permanente					
24	su aporte laboral contribuye a que la empresa sea más productiva					
25	está satisfecho con el papel que desempeñan sus superiores					
26	está satisfecho con las funciones que realizan en su centro laboral					
27	se puede desarrollar sus habilidades en su centro de trabajo					
Dimensión: Comunicación						
28	Recibe buena orientación para realizar sus tareas, de parte de su jefe					
29	Conoce todas las normas de seguridad en su centro laboral					
30	Le informa de los logros obtenidos por la empresa					
31	Realizan actividades recreacionales donde se promueva la integración de todos los trabajadores					
32	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo					
33	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente					
34	Existe una buena comunicación entre jefe y colaborador					
35	Tiene una buena comunicación con sus compañeros de					

	trabajo					
36	Mantiene una buena relación de trabajo con sus compañeros					
PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Compensación						
1	Su salario es ideal acorde a las tareas que se realiza					
2	El salario que percibe el personal de la empresa es equitativo al trabajo que realiza					
3	Está conforme con el pago de horas extras					
4	Podría ser promovido en centro de trabajo					
5	Realiza eventos recreativos para los miembros de la empresa					
6	Está de acuerdo con los beneficios brindados					
7	Reconocen sus logros y lo premian por medio de incentivos y/o reconocimientos					
8	Le permiten ascender a otros puestos de alto rango en donde puede demostrar su máximo potencial					
9	Le gustaría recibir algún reconocimiento por el trabajo que realiza					
Dimensión: Ambiente de trabajo						
10	La temperatura de su ambiente de trabajo es la adecuada para su buen desempeño laboral					
11	Las horas de descanso que le brinda compensa todo el esfuerzo físico que realiza					
12	La iluminación que se utiliza les permite ver y realizar su trabajo con normalidad					
13	Apoya a sus compañeros si estos requieren su ayuda					
14	Pide apoyo con confianza a sus compañeros cuando no pueden resolver un problema					
15	Se siente parte de un equipo de trabajo					
16	Se comunica con facilidad con sus compañeros de trabajo					
17	Mantiene una buena relación con las diferentes áreas de trabajo					
18	Se siente con libertad para dar a conocer sus metas					
Dimensión: Motivación						
19	Mi supervisor, se preocupan por mí como persona					
20	Mi supervisor en el trabajo estimula mi desarrollo profesional					
21	La empresa promueve el liderazgo y la competitividad laboral					

22	La hora de descanso que le brindan compensa todo el esfuerzo físico y mental que realiza en su trabajo					
23	Los jefes conocen/o comprenden los problemas de los trabajadores					
24	Su trabajo le permite pasar tiempo con su pareja, familia y amigos					
25	Siente tener la capacidad para manejar emociones y afrontar dificultades a las que está expuesto en su trabajo					
26	Siente entusiasmo hacia las labores que realiza					
27	Respetan su periodo de descanso sin ser interrumpidos por algún trabajo adicional que se le ordena					
Dimensión: Eficiencia						
28	Hace uso racional de los insumos al realizar su trabajo					
29	Hace uso racional de los insumos al realizar su trabajo					
30	Solicita los repuestos correctos para la reparación de las maquina					
31	podría ser flexible con el horario si hubiera una carga de trabajo					
32	termina su trabajo oportunamente					
33	mide sus tiempos para realizar un determinado trabajo					
34	realiza un volumen adecuado de trabajo diario					

Anexo 3. Matriz de validación por criterios expertos

Validación del instrumento Desempeño Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

Validación del instrumento Cultura Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

Validación del instrumento CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE.

DNI: 40612463.

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE.

DNI: 40612463.

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desempeño laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

DNI: 785849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Cultura Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

DNI: 7858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Consentimiento de la empresa

JCH CONSTRUCCIONES GENERALES SAC



LA EMPRESA DE CONSTRUCC ION CIVIL JCHC CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C,
Identificado con RUC N° 20547683464, representado por el sub Gerente General,
Don, CONSUELO POMA CONDORI, identificado con DNI°44426051

Certifica:

Que, LA sr. ROCIO POMA CONDORI, identificado con DNI N° 47224911, ha realizado su trabajo de investigación que lleva por título "Cultura Organizacional y desempeño laboral en la empresa JCH Construcciones Generales SA.C-Villa María del Triunfo-2018", en la empresa JCH Construcciones Generales S.A.C, realizando las encuestas correspondiente al tema de estudio, en la presente fecha

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

Lima,15 de junio del 2018


CONSTRUCCIONES GENERALES

Consuelo Poma Condori
Gerente Administrativo

Su Gerente General

Anexo 5. Informe de coincidencias

The screenshot shows the Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

IESIS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JCH
CONSTRUCCIONES GENERALES S.A.C., VILLA MARÍA DEL TRIUNFO - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
ROCIO VICTORIA POMA CONDORI
ORCID: 0000-0003-4929-2422

ASESOR
ING. WILBER HUGO FLORES VILCA
ORCID: 0000-0002-7630-1059

LINEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" displays a similarity score of 13% and a list of sources:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	3 %
3	Montoya Meza, Daniel ... Publicación	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %

At the bottom of the interface, the status bar shows: "Página: 1 de 91", "Número de palabras: 18532", "Versión solo texto del informe", "Alta resolución", "Activado", and the system tray with date "23/02/2023" and time "06:52".

Anexo 6. Base de datos

ID	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	4	2	2	1	1	2	1
2	2	5	1	2	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	2	5	1	2	3	3	3	5
3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	2	2	4	4
4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4
5	3	5	1	2	3	4	3	5	3	3	3	5	2	4	2	3	1	1	3	3	5	1	2	3	4	3	5
6	3	2	4	3	3	1	5	4	3	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	1	5	4
7	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	5	1	3	3	1	4	3	3	2	4	3	2	3	2
8	5	4	3	4	2	4	3	2	1	2	4	2	1	1	4	1	4	3	5	5	4	3	4	2	4	3	2
9	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	1	1	3	4	2	3	3	2	4	4
10	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	1	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	5	4
11	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	5	2	1	4	3	2	4	3	1	4	4
12	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	1	3	5	3	2	4	4	3	3	5	4
13	5	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	3	4	3	5
14	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	1	5	4
15	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	3	5	4	4	2	4	3	3	5	4
16	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3
17	5	4	3	5	3	2	4	3	4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	2	5	4	3	5	3	2	4	3
18	3	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	5	5
19	3	4	4	4	3	2	4	2	3	5	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2
20	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	2	3	5	3	4	3	3	2	4	4
21	4	4	5	2	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	5
22	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5

23	4	4	5	4	1	2	1	2	1	1	1	3	5	2	1	2	1	1	2	4	4	5	4	1	2	1	2
24	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	3	3	5	3	2	5	3	3	4	3	3	3	4
25	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3
26	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4
27	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	4	4	2	3	4	3
28	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3
29	4	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2	5	5
30	2	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	5
31	5	4	2	5	3	2	4	3	4	5	3	3	2	2	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	2	4	3
32	5	5	5	3	3	3	2	2	1	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	5	5	5	3	3	3	2	2
33	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4
34	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	2	4	5	5	4	5	3	2	4	4
35	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	1	1	4	1	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4
36	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3
37	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	1	2	3	2	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4
38	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	5	3
39	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	3	3	3	5
40	5	5	3	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	2	5	5

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27
2	4	3	3	3	3	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	2	4	3	1	2	4	4
3	4	3	4	4	4	4	2	5	1	2	3	2	5	1	2	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2
3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2
3	3	3	5	2	3	4	3	5	1	2	3	3	5	1	2	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
3	4	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	1	5	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
1	2	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	1	2	4	2	1	2	2
3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	1	5	2	1	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	5	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	5	2	3	5	5	2	2	3	5	5	2	2	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4
4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3
4	5	3	3	2	4	5	4	3	5	3	2	5	4	3	5	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5
3	4	4	4	4	3	2	3	5	2	4	4	3	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	5	3	4	4
3	5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	5	3	2	3	5	5
3	4	3	3	5	2	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3
3	4	4	4	4	5	2	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4

1	1	1	3	5	5	3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
4	3	3	1	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	3	4	3	5	5
4	5	3	3	3	2	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5
3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	3	2	2
3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	5	3	4	4
3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4
4	5	3	3	2	3	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5
1	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	1	4	5	2	1	4	4
4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5
4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5
4	3	3	4	1	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5
3	4	3	5	2	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	5	2	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	3	4	5	5	3	4	4