



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION EN EL
DESARROLLO LABORAL DE LA EMPRESA MAPFRE
PERU VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS
S.A. EN EL DISTRITO DE HUACHIPA - 2019.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR.
Bach. TIPIAN HUALINGA, ANGEL LUIS

LIMA – PERÚ
2019

ASESOR DE TESIS

Dr. JUSTINIANO, AYBAR HUAMANI

JURADO EXAMINADOR

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
PRESIDENTE**

**Mgtr. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO**

**Mgtr. FRANCISCO EDUARDO DÍAZ ZARATE
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi madre quien construye mi sostén vital para mi desarrollo intelectual.

A mi familia quienes me brindaron su apoyo incondicional en el logro de mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme disfrutar la vida en plenitud de la salud, en el bienestar físico y espiritual.

Al Dr. Justiniano Aybar, y a la Dra. Giovanna, Chirinos Gastelú por su gran paciencia en la inducción del conocimiento metodológico, en el transcurso de esta elaboración de esta tesis.

A nuestra casa de estudios, UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP. Por sus valores y misión de construir nuestros sueños hecho realidad.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal de identificar si existe relación entre las variables; cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019. Así mismo esta investigación se realizó en el período del 2019, a 65 colaboradores por la cual es la totalidad de la población en tanto en sus dos niveles, administrativos y operarios en la misma unidad, donde su prioridad es la atención de clientes y en la recepción de servicios fúnebres. Por ello la importancia de este estudio se enfoca en la falta y aplicación en relación a la cultura de la organización y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida seguros y reaseguros S.A en el distrito de Huachipa, Lima 2019, esta investigación es No experimental transversal de tipo explicativo de metodología cuantitativa.

La elaboración del instrumento se llevó acabo con la técnica de encuesta de forma Likert, el orden del instrumento se realizó con treinta preguntas, en tal sentido que se obtuvo la confiabilidad del cuestionario del Coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,887 por el cual se menciona que el cuestionario de 30 ítems tiene una confiabilidad de entre de los instrumentos. Por lo tanto, cabe mencionar que la conclusión de la cultura organizacional tiene relación entre sus dimensiones con el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida seguros y reaseguros S.A en el distrito de Huachipa, Lima 2019.

Palabras clave: cultura organizacional, desarrollo laboral.

ABSTRACT

The present research work has as main objective to identify if there is a relationship between the variables; organizational culture and its relationship in the labor development of the company Mapfre Perú Vida Company de Seguros y Reaseguros SA in the district of Huachipa - 2019. Likewise, this investigation was carried out in the period of 2019, to 65 employees for which it is the totality of the population in both its administrative and operative levels in the same unit, where its priority is customer service and in the reception of funeral services. Therefore, the importance of this study focuses on the lack and application in relation to the culture of the organization and its relationship in the labor development of the company Mapfre Perú Vida Seguros y Reaseguros SA in the district of Huachipa, Lima 2019, this research It is a non-experimental transversal explanatory type of quantitative methodology.

The elaboration of the instrument was carried out with the Likert survey technique; the order of the instrument was made with thirty questions, in this sense that the reliability of the Cronbach's Alpha Coefficient questionnaire is 0.887% for which it is mentioned that the 30-item questionnaire has reliability among the instruments. Therefore, it should be mentioned that the conclusion of the organizational culture is related between its dimensions and the labor development of the company Mapfre Perú Vida Seguros y Reaseguros S.A in the district of Huachipa, Lima 2019.

Keywords: Organizational Culture, Labor Development.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-------------|
| CARÁTULA | i |
| ASESOR DE TESIS | ii |
| JURADO EXAMINADOR | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| INTRODUCCIÓN | xiv |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 16 |
| 1.1. Planteamiento del problema. | 16 |
| 1.2. Formulación del problema. | 18 |
| 1.2.1. Problema general. | 18 |
| 1.2.2. Problema específico. | 19 |
| 1.3. Justificación del estudio. | 19 |
| 1.3.1. Justificación Teórica. | 19 |
| 1.3.2. Justificación Práctica. | 19 |
| 1.3.3. Justificación Metodológica. | 20 |
| 1.3.4. Justificación Social. | 20 |
| 1.4. Objetivo de la investigación. | 21 |
| 1.4.1. Objetivo general. | 21 |
| 1.4.2. Objetivo específico. | 21 |
| II. MARCO TEÓRICO | 22 |
| 2.1. Antecedente de la investigación. | 22 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales. | 22 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales. | 27 |
| 2.2. Bases teóricas de las variables. | 31 |
| 2.2.1. Variable 01. Cultura organizacional. | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2. Variable 02: Desarrollo Laboral..... | 38 |
| 2.3. Definición de términos..... | 42 |
| III. MARCO METODOLÓGICO..... | 49 |
| 3.1. Hipótesis de la investigación..... | 49 |
| 3.1.1. Hipótesis general..... | 49 |
| 3.1.2. Hipótesis específico..... | 49 |
| 3.2. Variables de estudio..... | 49 |
| 3.2.1. Definición conceptual..... | 49 |
| 3.2.2. Definición operacional..... | 52 |
| 3.3. Tipo y nivel de investigación..... | 52 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 53 |
| 3.5. Población y Muestra de estudio..... | 53 |
| 3.5.1. Población..... | 53 |
| 3.5.2. Muestra..... | 54 |
| 3.5.3. Tipo de muestra..... | 54 |
| 3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 55 |
| 3.6.1. Técnicas de recolección de datos..... | 55 |
| 3.6.2. Instrumento de recolección de datos..... | 55 |
| 3.7. Método y análisis de datos..... | 56 |
| 3.8. Aspectos éticos..... | 57 |
| IV. RESULTADOS..... | 58 |
| 4.1. Estadística descriptiva..... | 58 |
| 4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables cultura organizacional..... | 58 |
| 4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable desarrollo laboral..... | 62 |
| 4.2. Estadística Inferencial (prueba piloto)..... | 67 |
| 4.2.1. Hipótesis general..... | 67 |
| 4.2.2. Hipótesis específica 1..... | 69 |
| 4.2.3. Hipótesis específica 2..... | 70 |
| 4.2.4. Hipótesis específica 3..... | 72 |
| 4.3. Contrastación de las hipótesis según el Chi Cuadrado..... | 74 |
| 4.3.1. Hipótesis general..... | 74 |
| 4.3.2. Hipótesis específica 1..... | 76 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3.3. Hipótesis específica 2 | 78 |
| 4.3.4. Hipótesis específica 3 | 79 |
| V. DISCUSIÓN | 87 |
| 5.1. Análisis de descripción de resultados..... | 87 |
| VI. CONCLUSIONES | 89 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 91 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 93 |
| ANEXOS | 95 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia. | 96 |
| Anexo 2. Matriz de operacionalidad..... | 98 |
| Anexo 3. Instrumentos..... | 99 |
| Anexo 4. Validación de instrumento..... | 103 |
| Anexo 5. Matriz de datos. | 114 |
| Anexo 6. Propuesta de valor..... | 116 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Población y Muestra del estudio..... | 54 |
| Tabla 2. | Fichas de recolección de datos | 55 |
| Tabla 3. | Estadístico de confiabilidad | 56 |
| Tabla 4. | Validación de experto | 56 |
| Tabla 5. | Cultura Organizacional | 58 |
| Tabla 6. | Características Organizacionales | 59 |
| Tabla 7. | Cultura fuerte..... | 60 |
| Tabla 8. | Los Orígenes de la cultura organizacional | 61 |
| Tabla 9. | Desarrollo laboral | 62 |
| Tabla 10. | Emprendimiento laboral..... | 63 |
| Tabla 11. | Desarrollo personal | 64 |
| Tabla 12. | Satisfacción laboral | 65 |
| Tabla 13. | Prueba de normalidad | 66 |
| Tabla 14. | Cultura Organizacional | 68 |
| Tabla 15. | Características organizacionales..... | 69 |
| Tabla 16. | Cultura fuerte..... | 71 |
| Tabla 17. | Los orígenes de la cultura organizacional | 73 |
| Tabla 18. | Cultura organizacional y el desarrollo laboral | 74 |
| Tabla 19. | Pruebas de Chi cuadrado | 75 |
| Tabla 20. | Las características organizacionales..... | 76 |
| Tabla 21. | Prueba de chi cuadrado | 77 |
| Tabla 22. | Cultura fuerte y desarrollo laboral..... | 78 |
| Tabla 23. | Prueba de chi cuadrado | 78 |
| Tabla 24. | Los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral..... | 80 |
| Tabla 25. | Prueba de chi cuadrado | 80 |
| Tabla 26. | Baremación de la variable de estudio cultura organizacional..... | 81 |
| Tabla 27. | Baremación de la variable de estudio desarrollo laboral | 82 |
| Tabla 28. | Estadísticas de fiabilidad | 82 |
| Tabla 29. | Estadísticas de total de elementos | 83 |

| | |
|---|----|
| Tabla 30. Confiabilidad de Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral..... | 84 |
| Tabla 31. Estadísticas de total de elementos | 84 |
| Tabla 32 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional | 85 |
| Tabla 33. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral.... | 85 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Cultura Organizacional | 58 |
| Figura 2. Características Organizacionales | 59 |
| Figura 3. Cultura Fuerte..... | 60 |
| Figura 4. Los Orígenes de la Cultura Organizacional | 61 |
| Figura 5. Desarrollo Laboral | 62 |
| Figura 6. Emprendimiento Laboral | 63 |
| Figura 7. Desarrollo personal | 64 |
| Figura 8. Satisfacción Laboral | 65 |
| Figura 9. Cultura Organizacional | 68 |
| Figura 10. Características Organizacionales | 70 |
| Figura 11. Cultura Fuerte..... | 72 |
| Figura 12. Los Orígenes de la Cultura Organizacional | 73 |
| Figura 13. Cultura Organizacional y el Desarrollo Laboral | 75 |
| Figura 14. Características Organizacionales y Desarrollo Laboral | 77 |
| Figura 15. Cultura Fuerte y Desarrollo Laboral..... | 79 |
| Figura 16. Cultura Organizacional y su relación con el Desarrollo Laboral | 81 |
| Figura 17. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional | 85 |
| Figura 18. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral.... | 86 |

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal objetivo de identificar las circunstancias de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú, Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

A partir de este entonces resaltaremos el propósito de la estructura de la organización, del cual tiene su propia sociedad que conforma su dirección, en tal sentido relacionando sus prioridades específicas, con su equipo de trabajo que actúan en los logros de sus objetivos y metas definidos como organización.

La importancia de este trabajo de investigación es elemental en la unidad, donde sus colaboradores prestan sus servicios, por ende, se debe evaluar la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, donde esto permite a la organización identificar el crecimiento laboral de los colaboradores y así mismo mejor la funcionalidad de los colaboradores de esta unidad, esto coadyuvará a la organización a tener mejor beneficio tanto para los colaboradores, usuario y en sí misma de la organización.

En este tiempo esta investigación surge la prioridad de la necesidad en el crecimiento de los colaboradores de la organización en tanto, que en esta época las exigencias de los cambios de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, se prioriza en la innovación de conocimientos y procesos, ya que con estas mejoras es buscar y brindar mayor atención a los clientes internos en sus diversas demandas laborables, así mismo brindar un enfoque de liderazgo y cumplir las metas de la organización como también, la de los colaboradores.

El proyecto de esta tesis inicia su investigación en el período de agosto del año 2019 con una población de 65 colaboradores, entre administrativos y operarios, de la cual se usó la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario.

Esta tesis está compuesta por seis capítulos y son los siguientes:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de la investigación que explica la problemática, así mismo la formulación del problema, la justificación de la investigación y, además, los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico metodológico con la consistencia que son los antecedentes de las teorías referenciales del tema a investigar como nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables, variable independiente y variable dependiente y, también, las definiciones de términos básicos.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico con su respectiva hipótesis general y específica, del mismo modo el tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas de recolección de datos, instrumento, asimismo, el método de análisis de datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de los datos recogidos y el análisis.

En el capítulo V, se presenta la discusión de la investigación con otras investigaciones similares.

En el capítulo VI, se presentan las conclusiones de los resultados de la investigación.

En el capítulo VII, se presenta las recomendaciones y finalmente, las sugerencias para la mejora continua o realizar la solución.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En el universo del trabajo, se viene identificando diversos cambios en la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, experiencias aceleradas durante en estos últimos años, así mismo se manifiesta que, los directivos se posicionen en las exigencias del mundo de la globalización y la innovación de los distintos cambios en la cultura organizacional. Por ende, han de involucrase en el desafío de las diversas exigencias del mundo sobre las bases de los cambios de la cultura organizacional.

Según, Maldonado, J. (2017).

En el tiempo actual la impetuosidad laboral son diversos, lo que se comprende que los individuos que laboran marcan su precedencia, sus capacidades, y su actitud, también sus logros trazados. En cuanto a los inversionistas o accionistas de dicha organización deben estar orientados a los cambios que se generan en relación a la cultura organizacional y al desarrollo laboral, donde los individuos marcan sus conocimientos, su forma empírica y las conductas ocupacionales y el desatender sea el propósito de las mismas, el cual no afianzará los beneficios a la organización. (p.6).

La demanda laboral de cada organización hoy en día, se rigen en diversos rubros por el cual, esto se relaciona con la cultura organizacional y el desarrollo laboral, donde la cultura organizacional forma valores y principios en el crecimiento del conjunto de individuos que conforma dicha organización.

Según, Coutler R. (2018).

Determina que la cultura organizacional tiene su propia naturaleza, de tal forma que cada individuo y/o empleado como los directores se relacionan con la cultura organizacional, así mismo, se le define como descriptiva en su relación con el desarrollo laboral considerando sus propias cualidades y virtudes, como en sí misma de la organización, ya que por ende, cada empleado y/o directores que conocen y comparten sus experiencias

laborables obtenidas por otras culturas organizacionales, es así que se describe su propia naturaleza de la cultura organizacional.(p.88)

El problema fundamental de una cultura organizacional es cuando los cambios son repentinos y de diversas índoles, así mismo se delimitará estos acontecimiento en la unicidad de funeraria y camposanto, donde se alude la formación en el desarrollo laboral de los individuos y de empleados que conforma la organización, por ello, tal como se menciona, cuando ocurra dichos cambios dentro de una organización se deben tomar en prioridad a los pilares de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral.

Según Silva J. (2018).

Menciona que la gestión de la cultura organizacional y su relación con el desarrollo laboral de la organización es cuando se debe enfatizar sobre la educación de los individuos e integrantes que conforman la organización, donde se debe agregar el valor agregado sobre dichas orientaciones para las mejoras continuas de la organización, así mismo se mide la prudencia sobre los cambios de las situaciones laborables. (p.13).

La presente investigación se deja notar en los centros de estudios de investigación sobre la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, se observa en sus resultados un crecimiento pausado en cuanto a la evaluación del desarrollo laboral y como en sí misma a la cultura organizacional.

Según Ramírez L. & Cajo M. En su tesis; Cultura Organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrias de Lambayeque. (2017).

Menciona en su investigación la reflexión del estudio de; *Deloitte*, en el Perú, determina una evidente inquietud, que refleja a los directivos del organigrama de Recursos Humanos, donde se prescribe la falta de motivación en los individuos, y el escaso de la iniciativa sobre los principios y valores de la cultura organizacional en su relación en el desarrollo laboral. Así mismo refleja un determinado porcentaje en donde los trabajadores y empleados dejan pasar por alto las políticas sobre la cultura organizacional y el desarrollo laboral. (p14)

Por lo tanto, las evaluaciones se realizan a todo el conjunto de áreas, que en este estudio nos enfocaremos en la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, quienes en su mayoría no obtuvieron un estudio superior, lo cual se determina que para la empresa los resultados de las evaluaciones no es lo que se caracteriza ni tampoco es de carácter satisfactorio.

Según Silva J., sostiene que:

Hoy en día, sobre la cultura de las organizaciones, lo más fundamental es el desarrollo laboral de las personas. Por ende, los medios, la orientación y guía se deben adecuar en los empleados, donde estos deben reflejar la prudencia y la disposición de las bases de los directivos en su mejora, donde refleja el crecimiento de la cultura organizacional. (p.13)

Al margen del criterio mencionado según el autor, las formas de actuar en base a la cultura organizacional en su relación del desarrollo laboral, se debe percibirse en hechos de virtud en nuestra organización. Tan importante en la forma de fomentar el bienestar y el crecimiento laboral, social y el espíritu emprendedor de los integrantes de individuos que conforman en nuestra sociedad empresarial.

Según Lozano L. & Pérez R. (2017).

Por lo tanto, comprendemos que en el desarrollo laboral de los individuos de nuestra organización deben adaptarse a la nueva ideología como organización, desde el punto de vista de los cambios o sucesos que se realiza, por ende, la nueva dirección al mando de las asignaturas de los principios, valores y cultura como organización se fomentará el crecimiento y el desarrollo laboral en la práctica de los grupos e integrantes que conforma nuestra sociedad. (p. 18).

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019?

1.2.2. Problema específico.

- PE 1. ¿Qué relación existe en las características organizacionales y en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa?
- PE 2. ¿Qué relación existe entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en distrito de Huachipa - 2019?
- PE 3. ¿De qué manera se relaciona los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019?

1.3. Justificación del estudio.

La actual investigación se concreta y se justifica, por estas razones:

1.3.1. Justificación teórica.

El presente estudio de investigación, según la afirmación del autor, permite que los empleados y colaboradores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, se relacionen en la cultura organizacional y el desarrollo laboral, permitiendo que estos análisis teóricos ayuden en la medición de encuestas, donde estas herramientas nos permitan evaluar la cultura organizacional y el desarrollo laboral. Así mismo en su cabalidad, participar en la adaptación de la naturaleza de su propia cultura organizacional, donde se pueda descubrir un crecimiento laboral en su entorno competitivo.

1.3.2. Justificación práctica.

De manera práctica esta investigación servirá como fuente de información para diversas organizaciones e investigadores, ya teniendo en cuenta de los resultados puedan analizarlos sobre la Cultura Organizacional y el Desarrollo Laboral, así mismo considerando su naturaleza como organización. En guiarse de lograr sus objetivos y metas diversas fortaleciendo la cultura organizacional y el desarrollo laboral de sus empleados, finalmente tener empleados que nutran la cultura organizacional, e incluso, se desarrollen en su ámbito laboral y personal. De tal sentido, se considere este trabajo de investigación enriquecedor de temas

con estudios sobre las ciencias administrativas y organizacionales. Según: Silva, donde afirma que la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los grupos humanos se deben adecuar a la naturaleza de la cultura organizacional. En donde la organización tiene su propia cultura, principios, valores, naturaleza y conducta, de este modo, se debe instruir un método equitativo y concurrente en los colaboradores. (p.14)

1.3.3. Justificación metodológica.

Este estudio de investigación fue descriptiva de diseño no experimental transversal, donde se utilizaron medios e instrumentos para el análisis de la situación de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros en el distrito de Huachipa.

Por el cual estos resultados de la investigación obtenidos fueron para fortalecer la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros en el distrito de Huachipa, para que conozcan factores claves para su mejora continua.

1.3.4. Justificación social.

Por tanto, en el aspecto social, el presente trabajo de investigación brindará el aporte a los gestores de la organización Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, y así mismo a los investigadores de las ciencias de la administración, donde los resultados de esta investigación se podrán canalizar y subsanar debilidades y así mismo, fortalecer el desarrollo laboral de sus colaboradores para la satisfacción de sus usuarios en diversas organizaciones.

Según Vara. (2012).

Determina que todo estudio refleja su impacto sobre la justificación de los medios y el ambiente del estudio a realizar, así mismo los estudios que se realizan dejan un aspecto de mejoras, en tanto para el personal y así como también para la organización, esto refleja el afecto y la importancia de entre sus miembros donde descubren mejores resultados y también, las características en cuanto a las buenas formas de sobrevivencia social dentro de la misma organización. (p.189)

Por lo tanto esta investigación propuesta sobre la Cultura Organizacional y su relación en el Desarrollo Laboral tiene la importancia en su efecto del estudio de penetrarse en el interior de la organización y obtener la relevancia en cuanto al desarrollo laboral dentro de sus miembros, así mismo junto con este estudio se determina la reflexión y la participación de los trabajadores, para generar un ambiente agradable de la cultura organizacional y el desarrollo laboral en su efecto del clima laboral.

1.4. Objetivo de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

OG. Determinar la relaciona cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

1.4.2. Objetivo específico.

OE 1. Identificar las características organizacionales y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

OE 2. Fortalecer la relación que existe entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

OE 3. Determinar de qué manera se relaciona los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación.

La presente investigación busca distintos orígenes de investigación en cuanto a nivel general sobre la cultura organizacional, y su relación en el desarrollo laboral:

Por ende, hoy en día, las organizaciones dan mayor enfoque sobre la cultura organizacional, para que así, se obtenga un mayor nivel de convivencias entre los integrantes e individuos, es decir, la prioridad sobre la cultura organizacional se debe percibir en los indicios que ocurran en el afecto de los integrantes e individuos de dicha organización.

Según Vera. (2012):

Determina que los antecedentes de la investigación es un conjunto de información veraz y de fuentes que enriquecen la misma investigación en relación al interés del investigador, es decir, da mayor realce a las diversas originalidades de los conocimientos. Así mismo menciona que para la comprobación del estudio de investigación se sustenta de carácter crítico en todos los aspectos. (p.94)

Por ende, según Sampieri. (2014).

Define que los antecedentes para su mayor originalidad de los hechos deben ser de una perspectiva de estudios que tengas indicios sobre investigaciones que fueron investigados con posterioridad ante los hechos de una investigación, es decir, donde los estudios darán mayor impacto sobre la investigación que se está realizando en base de un hecho en mejora. (p. 26)

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Condemarín (2017). Realizo su investigación titulada: Compromiso organizacional y desempeño laboral según de la gerencia central de planificación y desarrollo del seguro social de salud, Lima. En la universidad Privada César Vallejo. Lima, Lima-Perú. Para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

En la investigación realizada, carece del planteamiento del problema general por el mismo hecho de la estructura, que por tanto, lo menciona y determina en su introducción la importancia de determinar la relación de sus variables y a la vez plantea en la investigación: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud - EsSalud 2016?, Así mismo en acorde de su estructura de investigación menciona sus objetivos: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia central de planificación y desarrollo del seguro social de salud - EsSalud 2016, demostrando un resultados de relevancia de coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,613, donde este resultado es módico, por otro lado en el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño adecuado de los trabajadores de la gerencia central de planificación y desarrollo del seguro social de salud 2016, demostrando un resultados de relevancia de coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,445, demostrando un resultado módico de sus variables de su investigación. Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño superior de los trabajadores de la gerencia central de planificación y desarrollo del seguro social de salud 2016, con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,345, donde muestra un descenso de entre sus variables siendo que su población está conformada por 75 trabajadores.

Por lo tanto, se mencionan las siguientes conclusiones del estudio realizado que, existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral según de la gerencia central de planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud Lima, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,458, donde muestra una declinación de entre sus variables. Por lo tanto, determinó las siguientes generalidades: el estudio realizado enfoca que con el desempeño laboral se logran los objetivos según su coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.841, donde hace mención de una inserción elevada de acuerdo de la motivación de los empleados en tanto que, en la motivación intrínseca de los equipos de trabajo y del mismo personal desde el punto de vista de su motivación interna, por tanto determina que el desarrollo laboral es la fusión del

desenvolvimiento de las creatividades, habilidades, conocimiento y destrezas que el individuo va adquiriendo durante su aprendizaje y en su desenvolvimiento laboral.

Según Chiavenato. (2017).

Determina que el desempeño es un conjunto de cualidades que de acuerdo a la personalidad de cada individuo y de la organización y entre otros, el desempeño laboral es donde cada individuo pueda ser autorrealizable y así mismo, ser versátiles en las soluciones de circunstancias que se presentan en su entorno, dentro de las expectativas en el desempeño laboral el individuo pueda satisfacerse en el logro de sus sueños trazados y por ende, así mismo la organización. (p.206).

Calero (2018). Realizó su investigación titulada: La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí-Ecuador. En la universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Lima-Perú. Para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas. En su investigación menciona la importancia de la formalización de algunos pescadores de Manabí-Ecuador, así mismo la importancia de la organización de brindar un mejor ambiente laboral y estabilidad remunerativa de los colaboradores ya que brindan su tiempo completo a más de sus horarios establecidos es que por ello el investigador plantea su problema de investigación de la siguiente manera: Problema general: ¿En qué medida se relaciona la Cultura Organizacional y el Desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí- Ecuador? Como en toda investigación se busca esclarecer y dar mayor relevancia de ésta, de modo así, el investigador plantea sus objetivos de la siguiente manera: determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí-Ecuador es de 95% de su muestra de 314 según su esquema, con el propósito de recomendar un modelo de evaluación del desempeño para el sector manufacturero del atún. Identificar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí- Ecuador. Identificar la relación entre la dimensión comunicación organizacional y el desempeño del personal en

las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí-Ecuador. Identificar la relación entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí-Ecuador. Identificar la relación entre la dimensión estilo gerencial y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí-Ecuador. Por lo tanto, el investigador concluye de la siguiente manera: que existe relación alta en sus variables, así mismo concluye que implementar ciertos cambios en la organización daría mayor raciocinio en la cultura y con los colaboradores e implementado de forma continua la comunicación, ya que se fundamenta en la organización, promover el trabajo en equipo, para lograr los objetivos de la organización de un total de su población de 120 trabajadores.

Según Coutler. (2018).

Determina que el desempeño y la satisfacción laboral entre los grupos de integrantes de la organización que lo componen, es decir, mientras que uno de los integrantes del grupo tenga bien claras sus metas y objetivos a lograr, obtendrán resultados exitosos sin ningún prejuicio de su entorno. (p. 420)

Por consiguiente, la satisfacción y el desempeño laboral de los integrantes se percibe, cuando la cultura organizacional y las demás coyunturas de las bases de la organización son idóneas en relación a los integrantes de la organización donde cada uno de los individuos se identifican con sus logros, y así mismo, se ve reflejado su valor agregado por cada sacrificio de su empeño en los logros de los buenos resultados.

Mori. (2018). Realizó su investigación titulada: el clima organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017. En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. Presentada en el período del 2018, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. En su investigación realizada enfoca en el clima organizacional y en el desarrollo labora, tanto así que prioriza la motivación de los colaboradores de dicha organización, y establecer políticas de equilibrio y equidad remunerativa, así mismo crear ambientes acogedores en el área de trabajo para que los colaboradores puedan desempeñarse de forma

eficiente y eficaz, sustentando esta razón presenta su problema de la investigación de la siguiente manera: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL - Huari en el año 2017?, de ello en comprender los objetivos que busca tener correlación en su investigación presentada de la siguiente manera: Determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa en la UGEL - Huari en el año 2017. Demostrando en su correlación de Spearman del 0,762, favorablemente alta. Evaluar la comunicación interpersonal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL - Huari en el año 2017, correlación de Spearman es 0.427, donde es significativamente moderado. Demostrar la Autonomía para toma de decisión y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL - Huari en el año 2017, donde su correlación de Spearman es 0.663, positivamente moderado. Demostrar la motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL-Huari en el año 2017, su correlación de Spearman del 0.802 moderadamente alto. Finalmente precisando su conclusión apreciando que su correlación de sus variables tiene una correlación positivamente alta, por ello la perspectiva de la motivación laboral se enmarca según la naturaleza de los empleados y de los trabajadores de una misma organización, donde la motivación suele ser innata o impulsadoras de los perjuicios de los trabajadores por la misma organización donde se realiza de manera dependiente con un total de 22 trabajadores. Finalmente concluyendo: Según Uribe. (2015). (...), enfatiza que el desarrollo del personal es suma prioridad del personal a cargo, es decir, el líder del grupo, quien fomenta las iniciativas de las habilidades del personal, y esto a su vez enfoca en el fortalecimiento de la misma, demostrando un apoyo idóneo al personal en su crecimiento y así mismo su crecimiento en la organización. (p. 65)

En finalidad, el desarrollo laboral se enfoca más en la autorrealización del individuo en soluciones de conflictos que se presentan durante y después del tiempo en la misma organización, es decir que un líder o responsable de un empleado determinar el crecimiento y desarrollo de un individuos ya que este subordinado es la persona quien toma las medidas sobre el crecimiento del

individuo, por ello es que no solamente este debe ser promovido por su líder, si no de igual manera este se promueve en su desarrollo cuando el conjunto de los integrantes visualizan su capacidad del individuo en su desarrollo laboral en la toma de decisiones dentro de su entorno y en su grupo.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Reyna (2019). Realizó su investigación titulada: La influencia de la cultura organizacional y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas. En la universidad Nacional autónoma de México. Ciudad de México, México. Para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Administración. En este estudio se plantea su correlacional de cultura organizacional y su correlación del clima organizacional de 0.769 %, donde estos análisis obtuvieron de diversas herramientas de evaluación. ¿Cuáles son los elementos que se complementan o se superponen entre la cultura organizacional y el clima organizacional? ¿Cuál es el impacto que tiene la cultura organizacional y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico para el desempeño de sus funciones en una escuela de lenguas? por otro lado, lo esencial del planteamiento cuantitativo de la siguiente manera: acorde a este planteamiento se toma como muestra, así mismo mencionado de sus objetivos de su investigación: ¿Cuáles son los elementos que conforman al clima organizacional como producto de la cultura organizacional en una escuela de lenguas?

De tal forma, el desarrollo laboral en relación a la cultura organizacional es de 0.648, esto se refleja de acuerdo con la percepción que tenga el personal académico de una escuela de lenguas.

En el ámbito cuantitativo: Determinar las características del tipo de clima organizacional reflejado en el diagnóstico de cultura organizacional de 0.769% conforme a las percepciones hechas por el personal académico de una escuela de lenguas. Reconocer los elementos que conforman al clima organizacional como producto de la cultura organizacional en una escuela de lenguas con un total de 252 docentes, solamente consideró en su investigación de: 171 personas que da el 67.86% de su población. Finalmente, se concluye de la siguiente manera sobre el estudio realizado; la cultura organizacional, se relaciona que la

organización se identifica por su propia óptica y precisión, es decir, que hoy en la actualidad toda organización es percibida por los individuos de forma directa e indirecta desde un ámbito socio-empresarial y socio-laboral, ya que los integrantes anteriores y los integrantes en la actualidad de una organización subyacen de las vivencias entre las culturas organizacionales y del clima organizacional. Por lo general, siempre se comenta que la motivación es fundamental para la organización y para la persona en sí, ya que con la motivación en cuanto en el trabajo se puede romper brechas en la deficiencia de la versatilidad de los grupos de individuos y en sí de la organización en conjunto, esto en su mejora se percibe en el logro de los objetivos como organización, como también, el desarrollo y la motivación es el pilar fundamental.

Según Lydia A. (2017).

Define que la motivación en cuanto al desempeño del trabajo, la motivación debe ser innata de la persona misma y así mismo de los grupos y equipos de trabajo en su desarrollo de sus habilidades, cuando la motivación es innata, el desarrollo de las actividades es la realización de la misma persona.

La motivación es la libertad en el desarrollo de un individuo y de los grupos de equipos de trabajo dentro de la organización, por ello que en la actualidad las organizaciones buscan personas con alto grado de motivación y equilibrio en su día a día de la misma persona, y esto hace que el individuo se sienta en su plenitud y desarrollo dentro del ambiente del trabajo. (p.151)

Contreras (2019). Realizó su investigación titulada: Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México. En la universidad Nacional autónoma de México. Ciudad de México, México, para obtener el grado de Maestra en Administración. En su investigación realizada, conlleva en el descubrimiento de su problema general: ¿Es posible elaborar un modelo de clima laboral como herramienta del desarrollo organizacional que aborde las dimensiones requeridas para la creación de un ambiente laboral que propicie un mejoramiento en la productividad de las empresas manufactureras de México? y en lo específico lo

siguiente: ¿El clima laboral coadyuva a las empresas manufactureras al mejoramiento de la productividad?, ¿Puede hacerse uso del desarrollo organizacional para propiciar un entorno laboral que repercuta en la productividad?, ¿Cuáles son los elementos determinantes enfocados al capital humano que se deben considerar en la instrumentación de un modelo de clima laboral para el mejoramiento de la productividad?. Así mismo, refleja su objetivo de la investigación: proponer un modelo de clima laboral como herramienta del desarrollo organizacional que integre las dimensiones para el fomento de un ambiente que propicie un mejoramiento en la productividad de las empresas manufactureras de México y que pueda ser utilizado por los ejecutivos, gerentes o encargados de recursos humanos, por otro lado los objetivos específicos: determinar a través de las principales teorías administrativas si el clima organizacional se encuentra vinculado con la productividad laboral. Analizar la importancia del desarrollo organizacional y su relación con el clima laboral para el mejoramiento de la productividad. Identificar los elementos requeridos en la gestión de recursos humanos que están asociados con el clima laboral y que repercuten en la productividad. Por lo tanto, concluye su investigación reflejando y priorizando los cambios en las estructuras de la organización, ya que concretó que participaron 249 trabajadores de dicha organización, y recomendó que se practiquen hábitos o conductas inapropiadas en la dirección del personal así mismo, refleja que el liderazgo de los encargados y directores deben ser participativos y comunicativos en tanto directos e indirectos, para que así se fomente el buen ambiente laboral entre los conjuntos de integrantes de la organización.

Según Selim. (2018).

Director de la Oficina de Información sobre Derechos Humanos. Indica que, en el desarrollo laboral y desarrollo humano, es fundamental y priorización de la PNUD, en cuanto a primar y considerar el desarrollo humano como tal, por ende, se enfoca en la comisión de los estados de forma universal así mismo, sobre las nuevas reformas laborables y políticas en el crecimiento en el mundo. (p.iii).

Según Arbaiza (2016).

Para la gestión humana se tiene que tomar en cuenta la responsabilidad de la satisfacción laboral, en todo sus aspectos, por otro ámbito menciona que para lograr una satisfacción laboral se debe tener en cuenta la relación entre el puesto y el individuo, para así evitar la deficiencias en la productividad de las tareas asignadas a los colaboradores, también tener en cuenta la satisfacción y la productividad, que éstos son criterios diferentes, muchas veces se menciona un que un colaborador contento es más productivo, todo esto depende de cómo la gestión humana crea el ambiente adecuado para cada puesto que ocupa el colaborador. (p.169).

Delgado. & Laguna. (2019). Realizaron su investigación titulada: Relación entre Cultura Organizacional, Clima Organizacional y Motivación de logros en una muestra de Trabajadores Mexicanos. En la Universidad Nacional Autónoma de Ciudad de México, Ciudad de México, México. Para obtener el grado de Licenciado en Psicología. En su investigación realizada, plantea sus interrogantes de su investigación: ¿La cultura organizacional tiene relación con el clima organizacional y la motivación en las empresas mexicanas?, ¿Las dimensiones de la cultura organizacional influyen en el clima organizacional y en la motivación de la muestra de colaboradores?, así mismo su propósito de la investigación reflejando en su objetivo general: Conocer y analizar la relación que tiene la cultura organizacional con el clima organizacional y la motivación en trabajadores de empresas mexicanas de $r=.248$ ($p\leq.01$) considerando de manera alta. Por otro ámbito, los objetivos específicos: Realiza una revisión a la literatura de los antecedentes teóricos sobre la cultura, motivación con la finalidad de tener un panorama de la evolución de estos conceptos. Aplicar los instrumentos de medición de cultura organizacional, clima organizacional y motivación en una muestra de trabajadores de empresas mexicanas e identificar relaciones estadísticamente significativas. Describir y comparar los diferentes factores de la cultura organizacional, clima organizacional y la motivación, considerando las variables género, nivel de trabajador, edad, departamento y antigüedad en la empresa. De acuerdo con su investigación realizada se puede concluir que la cultura organizacional y el clima organizacional, como también la motivación tiene una relación significativamente alta de $r=.398$ ($p\leq.01$), tanto en la comprobación

de sus datos alternas, por tanto refleja que para las siguientes mejora sobre la cultura como organización dependerá de los gestores principales a tomar en cuenta las menciones, tal que así la organización obtendrá los pilares altos como organización donde estos se obtuvo de la participación de 249 trabajadores de dicha organización.

Así como determina el autor según Silva. (2018).

Determina que el liderazgo femenino se marca en el desenvolvimiento de trabajo y desarrollo en equipo y refleja mayor énfasis en el desenvolviendo laboral, tanto que en un liderazgo múltiple. Así mismo este tipo de liderazgo está a la vanguardia en las organizaciones, donde las organizaciones que deshacen de este tipo de liderazgos saldrán de las brechas de los liderazgos tradicionales, donde esto ya quedó en las gestiones posteriores para las organizaciones modernas. Así mismo, este tipo de liderazgo crea un nuevo ambiente y mejora en la organización. (p.29).

Según Arbaiza (2018).

Determina que el tipo de liderazgo femenino se caracteriza como un liderazgo intuitivo, que el liderazgo masculino se determina competitivo, entre otras características, estos tipos de liderazgos entre ambos brindan soluciones de problemas, pero el liderazgo femenino es innata a los afectos en las guías de sus seguidores, de *igual a igual* tanto así que, su mayor desarrollo de su liderazgo se enmarcó en lo intelecto. (p.345).

2.2. Bases teóricas de las variables.

2.2.1. Variable 01. Cultura organizacional.

Según Arbaiza. (2017).

En cuanto a la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral, lo determina, que la prioridad en el desarrollo de la cultura organización y su relación en el desarrollo laboral es la solvencia de los gestores encargados directamente sobre la cultura organización en cuanto al desarrollo como organización y el desempeño laboral del conjunto de los empleados, ya que con estos, se debe reflejar de la mejor manera en la

selección del personal, así mismo, los gestores deben tener un perfil de metacognición en los objetivos. (p.20).

Tanto como menciona el autor, sobre la cultura organizacional es implícitamente interactiva entre sus miembros y de los integrantes que conforma la organización tanto de forma directa e indirecta, esto realza la notoriedad de la organización en su efecto, donde la coyuntura de la cultura se perciba con totalidad transparencia.

2.2.1.1. Dimensión: características organizacionales.

La cultura organizacional según lo define Arbaiza. (2017).

La cultura es fuente de enseñanza de los valores y principios según la naturaleza de la misma organización, así mismo en donde se puede recopilar datos de forma minuciosa, por ello, las organizaciones lineales permiten crear auto-interdependencias en las cooperaciones de la organización. La cultura organizacional, permite que todos los principales pilares coadyuven con el propósito de la organización y esto se debe reflejar en relación de la organización a determinar en mejora de ciertos criterios. (p. 119).

En otro aspecto el autor menciona, que la cultura organizacional debe en marcar una retroalimentación en su ambiente interno y como también externo donde de esta forma se realizará estudios de los mecanismos que se produzcan en la organización y así en acorde a ello, se pueda tomar decisiones correctas ante las circunstancias que se tuviese en el entorno de la misma organización.

2.2.1.1.1. Indicador 1. La historia de la cultura organizacional.

Según Robbins & Judge (2017).

Define la historia de la cultura organizacional como un ente de espíritu y gratitud de que los empleados compartan las historias y experiencias que conviven del día a día en la organización, esto hace que la organización se refleje los valores tanto desde su inicio y en estos tiempos. Por tanto, los empleados de igual manera crean un lazo de interacciones sobre la historia

organizacional y sus propias historias que son creadas en la organización. (p.541)

2.2.1.1.2. Indicador 2. Rituales sobre la cultura organizacional.

Según Robbins & Judge (2017).

Las costumbres de la cultura organizacional son importantes, ya que éstos ayudan a estimar los valores de la empresa, así mismo nos ayuda a definir los objetivos y metas más relevantes, por ello se puede determinar que empleados pueden abstenerse ante los hechos de la cultura organizacional. (p.542)

2.2.1.1.3. Indicador 3. Los Símbolos de la cultura organizacional

Según Robbins. & Judge. (2017).

Menciona que el símbolo de la cultura organizacional es importante de mantener la igualdad entre la organización y con los empleados, para que así se pueda evitar cualquier tipo de hábitos y conductas desapercibido en cuanto a la cultural social de la organización. (p.542)

2.2.1.1.4. Indicador 4. El lenguaje de la cultura organizacional.

Según Robbins. & Judge. (2017).

El lenguaje de la cultura organizacional es que los empleados puedan identificarse con la cultura, es decir, cuando un empleado acaba de ingresar le es un poco difícil de incorporarse a las distintas forma de comunicarse en la organización, pero al transcurrir los días en la organización, el empleado va identificándose con los tipos y características de la cultura organizacional, por último el empleado en fin de cuentas, ya está familiarizado con el tipo de lenguaje que es la cultura organizacional. (p.543)

2.2.1.2. Dimensión: culturas fuertes.

Según Coutler. (2018).

Define que las culturas fuertes son esenciales entre los empleados de cada organización, es decir, cada organización tiene su propia acogida, las culturas fuertes son elementales porque ayudan a fluir con los principios y valores de la organización, así mismo, esto hace que los empleados se identifiquen con la cultura, es decir, mientras más acogimiento en los empleados la cultura es más fuerte. (p. 90)

Según Robbins. & Judge. (2017).

Menciona que las culturas fuertes son las culturas que enmarcan sus principios como organización, y esto en su relación da un afecto inevitable a los empleados en su plenitud, esto es que realza la cultura fuerte. Por ello, en cuanto más empleados e individuos experimentan los principios de la cultura, esto será más fuerte la ascendencia de la misma cultura organizacional. (p. 529)

Todo ambiente amigable y de buenas costumbres establecen brechas relaciones fuertes y de confianza, donde los integrantes y/o individuos se sienten fortalecidos por el mismo ambiente, esto se lo llama tener una cultura fuerte, donde los hábitos y principios organizacionales coadyuven a los miembros en su día a día como personal y como parte de la misma organización.

2.2.1.2.1. Indicador 1. Culturas Fuertes.

La cultura fuerte de una organización se percibe y se determina en su percepción de sus miembros de una organización, donde estos miembros se encuentran y descubren la satisfacción de sus logros y el efecto que brinda la misma cultura de la organización.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Define que la cultura fuerte, se basa y se percibe en sus miembros, es decir, si sus miembros de una cultura se relacionan en base a sus principios y valores de la organización, esto reflejará que la cultura es fuerte, como

fuerza principal es que sus miembros adopten hábitos de integración a la cultura y así se construirá un lazo armonioso. (p.530)

2.2.1.2.2. Indicador 2: Función de la cultura.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Define que la función de la cultura establece bases de prioridades como un todo de los límites, es decir, determina los parámetros de una organización a otra. Por ende, la función de la cultura, es comunicar la pasión y la semejanza de los integrantes de la organización. Por lo tanto, la cultura brinda a la posterioridad el empeño intuitivo de los integrantes, con la finalidad de que la función de la cultura establezca parámetros de armonía en toda la organización. (p. 530)

En este sentido podemos comprender que la función de la cultura organización es crear un ambiente amigable y acogedor entre sus miembros, de los cuales están sujetas a la organización, dicha función es que los efectos de la cultura refleje los sentimientos de los principios y demás valores como es esencial la cultura organizacional.

2.2.1.2.3. Indicador 3. La cultura crea el ambiente.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Determina que el ambiente de la cultura organizacional se crea con la participación de los miembros y esto hace que el ambiente sea acogedor en la organización, así mismo esto depende mucho de la organización a que tenga un método que fortalezcan lo intelectual de los miembros, por ende, las psicologías que se emplean como organización. En tal sentido, esto crea el estado de ánimo de los integrantes. (p.530)

Se puede resaltar la importancia de crear un ambiente agradable en una organización, tan importante como menciona el autor, es decir, que para lograr un ambiente agradable depende de cómo es influenciar las participaciones diversas de los miembros que conforman la cultura organizacional, muy al margen de las cualidades de los miembros.

2.2.1.2.4. Indicador 4: La dimensión ética de la cultura.

Según Robbins. & Judge. (2017).

La cultura organización no tiene un horizonte sobre la ética misma de la cultura organizacional, por ende, tienen un objetivo libre cuando pretende lograr una finalidad ética. Finalmente, menciona que la dimensión ética de la cultura es dar mayor relevancia a los valores fundamentales de la organización. (p.531)

2.2.1.3. Dimensión. Los Orígenes de la cultura Organizacional.

Según Coutler. (2018).

Los orígenes de la cultura organizacional, proviene desde el principio de su creación de la cultura, y esto se da en su efecto en el involucramiento de los individuos, en tanto en su permanencia en el crecimiento de la cultura estos individuos perciben el inicio, el crecimiento y madurez de la cultura, por tal modo, la cultura en su madurez se enfoca en los principios de la organización, donde estos principios delimitan el horizonte a futuro de la organización como tal. (p.91)

En estos aspectos una persona y/o cualquier individuo se relaciona con el sentido de pertenencia de los inicios de una cultura de organización, es decir, cuando una organización da inicio de marcha los actores principales, ya dan a conocer los inicios sobre la cultura organizacional, en un aspecto básico, en sus principios y visión como organización.

2.2.1.3.1. Indicador 1. Cultura e innovación.

Según Robbins. & Judge. (2017).

La cultura innovadora de las organizaciones es de índole pequeños, ya que sus objetivos y visión de cómo organización es rápida, así mismo su innovación se da más para su desarrollo ante la sociedad empresarial. En tal sentido, que esto ayuda a sus usuarios a mejorar sus perspectivas como de la misma cultura. (p.533)

2.2.1.3.2. Indicador 2. La cultura como un activo.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Por tanto, el autor menciona la cultura como activo es una cultura que facilite sus determinaciones morales de forma positiva y esto debe influir a la iniciativa de desarrollo. Es decir, la contribución de la cultura se puede manifestar de formas adversas para su mejor enriquecimiento financiero. (p. 534)

2.2.1.3.3. Indicador 3. La cultura como obstáculo.

Según Robbins. & Judge. (2017).

La cultura como obstáculo se percibe más como una falta de reconocimientos de los trabajadores que brindan su mayor compromiso a la organización, en tal sentido esto se debe tomar en cuenta, ya que si se cuenta con una cultura fuerte e innovadora, los compromisos de los trabajadores seguirán marcando lo positivo ante cambios adversos o difusiones que se den por su propia naturaleza organización. (p.535)

2.2.1.3.4. Indicador 4. Mantener viva una cultura.

Según Robbins. & Judge. (2017).

De los que los autores hacen referencia y mención sobre como establecer la cultura en marcha “Viva” es tomando ciertos criterios donde ya mencionando posteriormente, debe tener una cultura de armonía y de una ambiente acogedor, así mismo es elegir y separar a los individuos al ingreso de la organización, en tal sentido que la alta dirección debe dar una mayor efecto de las perspectivas basadas en la realidad de los hechos y por último, se debe relacionarse en todo lo que se hace mención en lo que se va a hacer. (p.537)

Según Chiavenato. (2017).

La cultura organizacional es un conjunto de naturalezas donde las mismas naturalezas de las culturas determinan el grado de naturalidad de ésta. De tal modo que, la familiaridad de la cultura se perciba en el crecimiento dentro de sus ejercicios de negocio, y donde los empleados interactúan en

la organización. Así mismo, afirma que la cultura organizacional, debe ser percibida entre los integrantes de la organización a pesar que la cultura es intangible.

2.2.2. Variable 02: desarrollo laboral.

Según Silva. (2018).

Determina que el desarrollo laboral en los grupos humanos es prioritario para su formación y desarrollo, cómo tal se debe brinda la instrucción que radica fundamentalmente en la iniciativa y en el desenvolvimiento de sus destrezas para un mayor desarrollo. De modo que en las investigaciones sobre los recursos humano y el desarrollo humano se prima en la formación de los empleados. Al mismo tiempo, tal que, el adiestramiento y guía en el fortalecimiento de sus habilidades, de igual forma en su efecto de los mismos empleados desarrollarán incongruencias e incertidumbres de la organización. (p.17).

Según Coutler. (2018).

Menciona y clasifica que el desarrollo tiene un objetivo intuitivo que por el cual cada persona se desarrolla, esto se relaciona con las directrices de la organización, es decir, en la selección del personal se identifica de este individuo que conozca los objetivos y el horizonte de la organización en sí. (p.418)

Según en el Informe Anual del Empleo en el Perú (2017):

El FMI. La economía en el mundo en el 2017 se obtuvo un auge del 3,7% que esto refleja una caída no eficiente trazado en el 2011, por tanto, en los períodos del 2018 y 2019 se trazaría una perspectiva de un aumento económico de 3,9%. Los despilfarros de los comercios salientes en el desarrollo, esto se reflejaría con un ascendente de 4,9% en el 2018. En el Perú se tuvo una perspectiva en su ascendencia en la economía de 3,7% en tanto en el 2019, se conseguiría una abreviatura del 4,1%. (p.10)

En cuanto en el porcentaje en el desarrollo laboral a nivel mundial se estableciera con un promedio del 5,5%, en el período del 2019, por ende,

en los empleos frágiles se mantuviera con el 42,7% en el período del 2019. Así mismo, países en vías de desarrollo como el Perú, obtuviera una relevancia de la baja tasación en cuanto a la necesidad laboral, por la cual se reflejaría un cambio en el dato porcentual determinado para los años 2017 del 27,2% y en el 2019 con una reducción del 25,3% por ciento. (p.10).

Según Jahan. (2018). *Director de: Oficina de Información sobre Derechos Humanos*. Indica que:

En el desarrollo laboral y desarrollo humano, es fundamental y priorización de la PNUD, en cuanto a primar y considerar el desarrollo humano como tal, por ende, se enfoca en la comisión de los estados de forma universal, así mismo sobre las nuevas reformas y políticas en el crecimiento en el mundo. (p.iii).

En cuanto en las características de sobre el Desarrollo Laboral, según Coutler. (2018). El desarrollo humano se percibe en los “*grupos*” y en esto se determina en: la instrucción, la inestabilidad, la estandarización, la actuación mediante la práctica y la separación de entre los integrantes de los miembros. (p.418).

2.2.2.1. Dimensión 1. Emprendimiento laboral.

El emprendimiento laboral es aquel trabajador que desarrolle cierta metacognición dentro de su entorno, es decir en la organización interna en la que pertenece, así mismo facilitará mecanismos, métodos, formas y diversas habilidades para el crecimiento de la organización.

2.2.2.1.1. Indicador 1. La importancia de las habilidades interpersonales.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Realza que las relaciones laborales satisfactorias se logran con la alta capacidad de confianza en la organización y esto se debe reflejar desde la perspectiva de la misma estructura de la organización “Dirección Gerencial”, en todo sentido de las coyunturas de la organización. Así mismo el fortalecimiento de los lazos y de la importancia de las habilidades interpersonales hace que los trabajadores no muestren ningún tipo o

características de estrés, si no esto muestra mayor estabilidad y mayor pertenencia en la organización. (p.5)

2.2.1.3.2. Indicador 2. Desafío y oportunidades del comportamiento organizacional.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Menciona que se debe tener en cuenta la prioridad de los avances sobre el desarrollo laboral y la competitividad en la innovación de los individuos en su entorno, y hace esto una nuestra de demanda de cambios riguroso de las adversas organizaciones, en tal sentido lo intrínseco en lo laboral se percibe cada vez más diferente. (p.17)

2.2.1.3.3. Indicador 3. Diversidad en la fuerza de trabajo.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Unas de las competencias que son más elocuentes en las organizaciones son los tipos de características de los empleados, su origen, su sexualidad y por último su edad. Estas circunstancias son donde se enmarca más la fuerza laboral, es decir, esto se hace una combinación de habilidades y capacidades según las características de los individuos de la organización. (p.21).

2.2.1.3.4. Indicador 4. Ambiente laboral positivo.

Según Robbins. & Judge. (2017).

El ambiente laboral positivo genera un ambiente de desarrollo, es decir, donde las organizaciones toman métodos de como los individuos desenvuelven sus habilidades e impulsan su energía en la perseverancia de la organización. (p.23)

2.2.2.2. Dimensión 2. Desarrollo personal.

En esta etapa es cuando un trabajador tiene un cambio, llámese también una superación personal que son frutos de su esfuerzo, donde refleja que sus esfuerzos dan frutos y junto con esto felicitará su calidad de vida y así también su vida laboral, cuando un trabajador tiene un desarrollo laboral, brindará mayor

facilidades a su organización, tendrá nueva postura sobre su liderazgo, en la resoluciones de problemas, adaptación a los cambios y entre otras.

2.2.2.2.1. Indicador 1. Personalidad.

Según Robbins. & Judge. (2017), menciona que la personalidad marca mucho nuestra forma de como tener una satisfacción laboral, es decir; hoy en día hay muchos individuos con muchas capacidades y conocimientos, pero de las cuales no se desarrollan en su vocación de su personalidad. (p.84)

2.2.2.2.2. Indicador. 2. Actitudes hacia el trabajo.

Según Robbins. & Judge. (2017), las actitudes en el trabajo se perciben en el comportamiento organizacional, donde los individuos generan sus iniciativas desfavorables o efectivas ante la organización, dicho a esto la atmósfera laboral establece ciertas posturas para la satisfacción laboral. (p.78)

2.2.2.2.3. Indicador 3. Estado de ánimo afecto Positivo y afecto Negativo.

Según Robbins. & Judge. (2017).

En mención de los estados ánimo en tanto positivo y negativo entre los trabajadores, es establecer límites de parámetro intelectuales de los trabajadores donde en este caso, se debe realzar y conocer su propia naturaleza como persona y la naturaleza de su entorno, ya que en el trabajo por algunas circunstancias se encontrará cambios adversos. (p.105).

2.2.2.2.4. Indicador 4. La personalidad y las situaciones.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Este comportamiento se da más en circunstancias en donde el ambiente de trabajo no es estable para la personal, esto también se da cuando la persona no se siente desarrollado por la organización, como se mencionaba anteriormente, los afectos de la personalidad se perciben según el ambiente y la naturaleza de la organización, donde esto reflejaba un tipo de actitud. (p.149)

2.2.2.3. Dimensión: satisfacción laboral.

2.2.2.3.1. Indicador 1. Satisfacción laboral.

Según Robbins. & Judge. (2017).

La satisfacción laboral se percibe más cuando un individuo está en un área de trabajo de acuerdo a sus características, personalidad y competencia, por tanto, en este sentido el individuo refleja sus afectos en la realización de sus habilidades y destrezas. (p.80)

2.2.2.3.2. Indicador 2. Efectos de satisfacción laboral.

Según Robbins. & Judge. (2017).

En mención que reflejan los autores es notablemente que, si un individuo está en la organización y esto se encuentra en desarrollo de sus conocimientos, crecimiento laboral, tiene capacitación para el mejor desarrollo de sus actividades y por último, tiene un equilibrio de vida y trabajo esto gozará de los efectos de la satisfacción laboral en todo su ámbito. (p.86)

2.2.2.3.3. Indicador 3. Desempeño laboral.

Según Robbins. & Judge. (2017), evidentemente podemos decir que, el desempeño laboral es eficiente cuando los individuos están satisfechos. (p.86)

2.2.2.3.4. Indicador 4. Satisfacción de vida.

Según Robbins. & Judge. (2017), la satisfacción de vida está relacionada con la satisfacción laboral, como se mencionaba anteriormente las personas se sienten más satisfechas cuando desarrollan sus habilidades, conocimiento, y destrezas en general, ya que esto alude su insatisfacción de su crecimiento. (p.87)

2.3. Definición de términos

Cultura organizacional. Según Robbins. & Judge. (2017). La cultura organizacional en un ente que, por el cual cada organización se denomina idóneo en el ámbito laboral, por ello se caracteriza el giro del negocio que conlleva la organización, así mismo es el ente en donde los empleados e integrantes

interactúan en la cultura, donde los individuos por su propia naturaleza describen la cultura organizacional. (p.527)

¿Qué es la Cultura Organizacional? Según Robbins. & Judge. (2017). Define explícitamente sobre la cultura organizacional, ya que toda cultura es imprescindible según su propia naturaleza y de los individuos que interactúan en función a sus principios y métodos, ya que todo esto es intangible. (p.527)

Según Robbins. & Judge. (2017). Menciona que la cultura organizacional es un método donde sus integrantes se relacionan en ella, y dentro de la cultura organizacional hace que se puedan identificarse y desarrollar criterios puntuales, donde estos criterios hace la diferencia de las otras culturas organizacionales. (p.527)

Importancia de la cultura organizacional. Según Robbins. & Judge. (2017). Cabe resaltar su importancia sobre la cultura organizacional, por ejemplo, una persona tiene su propia naturaleza que la de otra y por el cual, su propia naturaleza lo hace diferente a los demás, muy al margen de sus cualidades y características de la misma persona. Por ende, la persona en cuanto a su mayor crecimiento y desarrollo son criterios que a él lo definen con sus propios valores y principios. (p.544)

Las organizaciones tienen culturas uniformes. Según Robbins. & Judge. (2017). La cultura organizacional personifica la apreciación habitual de los integrantes de la organización, así mismo su aserción en la cultura organizacional es vital exclusivamente si los miembros tienen experiencias distintas y de procedencia distintas en los niveles jerárquicos de la organización. (p.528).

La cultura organizacional directa e indirecta. Robbins Coulter. (2018). La importancia del origen de la cultura organizacional, se enfoca en los antecedentes de los empleados de la organización, donde los empleados definen sus cambios y crecimiento de la misma cultura, es decir, de las experiencias obtenidas sobre la cultura organizacional lo comparten de forma directa o indirecta, esto se da muy al margen de su estatus o nivel jerárquico que se encuentren los empleados. (p.90)

La cultura moderna. Según Chiavenato. (2017). Menciona que cada cultura organizacional tiene su propio método, y esto orienta a las conductas de los integrantes de la misma organización, y conduce en la ejecución de la finalidad de la organización como tal. Por ende, todo esto se logra en la integración de los miembros, donde se practican las costumbres, y de las virtudes de la organización en sí. (p.72).

Tipos de cultura organizacional. En cuanto a los tipos de cultura organizacional según Arbaiza. (2017). Menciona que toda organización es de aprendizaje, en donde esto define el ciclo de vida de la misma cultura de la organización y esto es fuente de soporte a donde se aspira, así mismo enfatiza si las organizaciones sostienen estos métodos como iniciativa, la misma cultura organizacional está preparada para cualquier circunstancia que se pudiera acontecer en la organización y en relación a sus integrantes de la organización estarán orientados al cambio y ser entes de innovación en el cambio de la cultura organizacional (p.123).

La cultura organizacional descriptiva. Según Robbins. & Judge. (2017). Resalta la importancia de la cultura organizacional de como cada individuo de la organización percibe la cultura organizacional, así mismo cumpliendo con las metodologías de la cultura organizacional, éstos deben cumplir con el bienestar de los individuos, en su liderazgo, bienestar laboral, bienestar intelectual de los individuos, y las convivencias de los principios y métodos de la cultura organizacional. (p.527).

Influir sobre la cultura organizacional. Según Robbins. & Judge. (2017). La misma cultura organizacional da efecto de sus virtudes en calidad de sus integrantes y que sus integrantes conlleven las buenas prácticas de éstas, es decir las metodologías puestas en marcha de la cultura organizacional no debe afectar en la adopción de sus miembros y de sus miembros la aceptación de éstas, en tal sentido se logrará el propósito y el crecimiento mutuo de la cultura organizacional. (p.544).

Diversidad organizacional. Según Coulter. R. (2018). La diversidad organizacional es donde algunos gerentes evitan identificar las características naturales de sus empleados, ya que estos hacen algunas desventajas para la

organización, así mismo esto genera algunas deficiencias en su adaptación total entre los trabajadores y la organización. (p.94)

Cultura organizacional exitosa. Según Maldonado. J. (2017). La cultura organizacional de éxito es cuando los integrantes e individuos de la organización se identifican con los pilares y principios de la organización, como toda organización prioriza estos elementales principios misión, visión, valores y principios, ya que esto es el espíritu de la organización y esto se refleja en los individuos. (p.70)

Cultura organizacional viva. Según Robbins. & Judge. (2017). Una cultura organizacional vida es donde los gerentes de la organización y los integrantes de ellas, llevan realizando ciertos eventos en la práctica, ya sea desde su inicio o en puesta en marcha, estos eventos especiales que se realizan dentro de la organización es vital para todos sus miembros, ya que con esto se cumple lo que mencionamos vivir, los principios y valores de la organización en armonía con los empleados en general y así mismo con los clientes. (p.537)

Símbolo de la cultural organización. Según Robbins. & Judge. (2017). Los símbolos que se crean en la cultura organizacional son para brindar y satisfacer las ideas que tanto como los trabajadores de la organización, los clientes puedan sentirse identificados con la cultura de dicha organización y esto hace que su efecto se familiarice en todos los aspectos con la cultura organizacional. (p.542).

Identidad de la cultura organizacional. Según Arbayza. L. (2017). La identidad de la cultura organizacional brinda cierta forma de influenciar sentimientos, en la forma que se relacionan los trabajadores y usuarios en general. Tal que la identidad organizacional se unifique de manera viceversa, sin estos aspectos se reflejaría la esencia de la identidad de la cultura organizacional. (p.399)

Desenvolvimiento Laboral. Según Salazar. & Gutiérrez. En su Revista Empresarial (Dialnet), (2016). Indican que el desarrollo laboral en las personas e individuos de la organización es prioritario para la mejora de la organización, así mismo independiza a los individuos en el desenvolvimiento laboral en efecto a facilitar buenos resultados en cuanto en los indicios que ocurran durante su permanencia en la organización. (p.11).

Tipo de Desarrollo Laboral. Según Arbayza L. (2016). La unidad especializada y de las áreas debe brindar desarrollo laboral a los trabajadores idóneos para que así pueda influenciar en los empleados menos creativos en su crecimiento para que la organización pueda brindarle mayores destrezas de sus habilidades y solución de problemas en su desarrollo dentro de la organización. (p.168)

Las habilidades interpersonales. Según Robbins & Judge. (2017). Es de fundamental las habilidades interpersonales, ya que con éstas se puede fortalecer los conjuntos de conductas verbales y no verbales. (p.21)

Desafíos y oportunidades. Según Robbins & Judge. (2017). El desafío y oportunidades se pueden dar tanto de forma interno como externo de una organización. Aquí es donde el propio personal se mide su propio desarrollo y competencia ante la sociedad, e incluso él puede ser un desafío u oportunidad de hacer tomas de decisiones sobre un nuevo proyecto o financiamiento del mismo. (p. 17)

Unificación en la fuerza laboral. Según Robbins & Judge. (2017). En este período se suele reforzar las actitudes de la fuerza laboral con un mayor emprendimiento de en las destrezas del equipo de trabajo, tal como la comprensión, la escucha activa, la tolerancia, y el liderazgo motivador a las resoluciones de problemas. (p. 20)

Ambiente laboral. Según Robbins & Judge. (2017). En ambiente laboral se forma y se crea por todos los individuos de la organización, como se mencionaba desde un principio si los trabajadores comprenden la cultura de la organización y están instruidos intrínsecamente su desarrollo desde la organización y desde el punto de vista de lo personal se formará un ambiente de trabajo lleno de amigabilidad entre sí. (p.23)

La personalidad en el desarrollo laboral. Según Robbins & Judge. (2017). Por consiguiente, en este aspecto el desarrollo personal y en lo laboral, es modular ciertas conductas, temperamentos y hábitos en la personalidad según la naturaleza de cada persona, ya que cada persona tiene su forma de madurez. (p.84)

Satisfacción laboral. Según Robbins C. (2018). Este se presenta en los conjuntos de trabajos cuando los integrantes logran sus objetivos trazados, es decir, sus objetivos trazados por su organización y así mismo, sus objetivos personales debido a que es la retribución de su esfuerzo continuo. La satisfacción laboral no solo se presenta en el trabajador sino también en la familia, ya que cumplen con sus expectativas. (p.420)

Trabajo en Equipo. Según Arbaiza L. (2017). Es donde los integrantes de una organización cumplen ciertas metodologías, estrategias o pautas para lograr los objetivos y metas trazadas y éstas a su vez, ya logrado se llega a optar un beneficio agradable por la organización. (p.150)

Cambios en el desarrollo laboral / personalidad. Según Robbins & Judge. (2017). Es este aspecto se puede mencionar que los cambios son de mejora continua, ya que para algunas personas los cambios son incertidumbre de adaptación por el mismo hecho de su naturaleza como persona. Entonces cuando una persona descubre que el cambio es aprender a aprender esto es un conjunto de integración donde las fuerzas y conocimientos laborables llevan a otras relevancias a los agentes del cambio que son las mismas personas. (p.84)

Satisfacción de vida laboral. Según Robbins & Judge. (2017). Este principio es uno de los más exquisitos para todas las organizaciones para un mejor crecimiento laboral, al mismo tiempo esto se puede describir de diversas formas por los colaboradores, no obstante, genera algunas ventajas para otro. De otro modo, la satisfacción laboral yace que las personas mantienen un equilibrio en su vida cotidiana donde esto no impide ni fática sus estándares puestas a cumplir sus propósitos. (p. 87)

Motivación y desarrollo laboral. Según Arbaiza L. (2017). En estos criterios puedo definir que el trabajador tiene el impulso interno por querer realizar ciertas actividades que están a su alcance sin requerimiento de autorización de un líder, ya que en su entorno muestra seguridad y las resoluciones de problemas. (p.150)

Involucramiento en el trabajo. Según Robbins & Judge. (2017). En este término defino que la persona que tiene un alto desarrollo de su capacidad intelectual no presenta ninguna dificultad en realizar sus actividades, que lo toma de suma importancia en la realización de las tareas. (p.78)

Características del desarrollo laboral. Según Robbins & Judge (2017). En este ámbito definamos que el personal o individuo cumple con ciertas expectativas dentro de la organización y esto se caracteriza en tener los siguientes: orientación en las ilaciones en solución de problemas, orientación en la involucración en el trabajo en equipo, lograr las metas y objetivos en los plazos determinados, etc., tales que estas características nutran las expectativas de la organización. (p.22)

Estándar de aprendizaje. Según Arbaiza L. (2017). En este aspecto el aprendizaje es requerir ciertas aplicaciones tales como el manejo de los principios y valores de la organización y así mismo la observación de las circunstancias que se dan por su propia naturaleza de su personalidad para su mejora continua. (p.58)

III. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Hipótesis de la investigación.

3.1.1. Hipótesis general.

HG. Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

HE 1. Existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

HE 2. Existe relación en los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa-2019.

HE 3. Existe relación en las características organizacionales y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa-2019.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. Variable 1. Cultura organizacional.

La cultura organizacional se describe según su propia naturaleza, es decir, por sus propias interacciones de los individuos e integrantes que conforma la misma organización, por ende, la cultura hace que las ciencias sociales se fortalezcan entre los individuos de la misma organización.

Según Chiavenato. (2017)

Define la cultura organizacional como un ente de naturaleza donde se puede percibir conductas formales e informales de sus miembros, esto demuestra su relación enfocando a los propósitos de la organización con el

apoyo de las interacciones de sus miembros, así mismo estas interacciones describen la propia naturaleza de la cultura organizacional. (p.72)

Definitivamente es destacar, la importancia del autor, del como lo define la cultura organizacional, esto de igual manera se puede caracterizar por un individuo del como lo percibe la cultura organizacional de dicha organización perteneciente de sus actividades en marcha, en este sentido, su desenvolvimiento en la organización es en relación a la filosofía de la cultura organizacional.

Por otro ámbito según Maldonado. (2017).

Menciona la cultura organizacional, es un “ambiente” donde se puede descubrir ciertos comportamientos de los individuos y empleados, donde estos se relacionan con los valores y la filosofía completa de la cultura, por ende, esto coadyuva al bienestar de los grupos humanos en la satisfacción y en el logro de sus objetivos. De tal sentido que, la cultura pueda describirse en la organización muy al margen que la organización este segmentada. (p.69).

Tan importante la cultura organizacional que se practique con impetuosidad sus valores, y esto fortalecerá las relaciones interpersonales la organización, muy al margen de las ubicaciones de adversas de la misma organización.

Según Arbaiza. (2017).

Determina la cultura organizacional como; cultura de estudio, donde se debe enfocar en los antecedentes de la cultura organizacional, si hablamos de estudio sobre la cultura, esto debe ser que la cultura pueda incidirse en los miembros y realzar el fortalecimiento en el área de trabajo, por ende, dando un mayor sentido de retroalimentación de la innovación de la cultura organizacional. (p.119).

La relación mencionada del autor es identificar cierto desequilibrio en la influencia de la cultura organizacional en los empleados, o los indicios que ocurran en la adaptación por los cambios y la innovación de la misma cultura, esto se debe priorizar en evoluciones y depurar ciertos comportamientos que no se relacionan con la cultura organizacional.

3.2.1.2. Variable 2. Desarrollo Laboral.

En estos tiempos en el mundo laboral surge la competitividad y el desarrollo de las destrezas de los grupos de personas e individuos, en tanto como empresarial y social, por ello es que las organizaciones buscan personalidades proactivas, versátiles y así mismo la autorrealización del mismo individuo para tener mayor eficiencia en las circunstancias que se puedan acontecer en su entorno.

Según Silva. (2018).

Determina que la cultura organizacional se relacione al desarrollo laboral donde esto se enmarca en la misma dirección del personal para su mayor crecimiento, y fortalezcan las capacidades adquiridas en la misma organización, por el cual esto se refleja el desarrollo de la organización y del individuo, donde determina el ser y el estar, así mismo estar a la vanguardia de la competitividad, la tecnología y la innovación. (p.83).

Definitivamente relevante en la mención del autor sobre el desarrollo laboral, tanto así que la misma persona por su propia naturaleza es participe e intuitivo en la búsqueda de su crecimiento, como también en el ser auto-desarrollado en diversas capacidades, tanto así que marca su competitividad en su sociedad.

Según Robbins. & Judge. (2017). Define el desarrollo laboral como: *desempeño laboral*, eh aquí menciona que sí los trabajadores están satisfechos en la realización de sus actividades y desarrollo, demostrarán menos su despreocupación, y trabajarán más eficaces. (p.86).

Cabe sin duda mencionar, la importancia del autor que indica sobre la calidad de empleados que ingresan a la organización y de ella, la evaluación a su ingreso, ya que en este ámbito se realiza el estudio y la determinación de cuanto es la capacidad de su desarrollo de cada individuo, y sí su desarrollo se relaciona con las características de las actividades de la organización.

Según Coutler. (2018).

Da relevancia al desarrollo del trabajo, cuando los individuos tienen sus prioridades en los que quieren llegar a ser, y esforzarse a lograr sus metas, objetivos a un determinado plazo, en este sentido es que los individuos se relacionan con la organización para llegar a tener éxitos, debido a que no siempre se requiere de este criterio. Ya que todos los individuos o grupo de personas por razones innatas están dispuestas a llegar a cumplir sus sueños en realidad. (p.420)

En la demanda del desarrollo que labora hoy en día, se marca en las organizaciones que busquen y capten a individuos que se relacionen con toda la facilidad a su cultura laboral, tanto en prioridades viceversas en tal sentido se perciba el éxito mutuo. En esto se establece el fortalecimiento del desarrollo laboral en las personas y en las organizaciones.

3.2.2. Definición operacional.

La variable Cultura organizacional se estableció con las tres siguientes dimensiones; características organizacionales con cuatro ítems; culturas fuertes con cuatro ítems, los orígenes de la cultura organizacional con cuatro ítems, Por lo tanto, esta variable fue medida con el instrumento constituido por 30 con respuestas de tipo Likert, los rangos establecidos son: Bueno, Malo, Regular.

La variable Desarrollo laboral se estableció con las tres siguientes dimensiones; emprendimiento laboral con cuatro ítems; Desarrollo Personal con cuatro ítems, Satisfacción laboral con cuatro ítems, Por lo tanto, esta variable fue medida con el instrumento constituido por 30 con respuestas de tipo Likert, los rangos establecidos son: Bueno, Malo, Regular.

3.3. Tipo y nivel de investigación.

El presente estudio se llevó a cabo de forma descriptivo correlacional, así como menciona Hernández. (2014) Los estudios descriptivos correlacionales resuelven preguntas que están interconectados entre sí, así mismo, busca obtener el propósito de la correlación de las variables, posteriormente, habiendo realizado estos métodos se cuantifica el estudio de nivel aplicado, no obstante, se

recolectan datos de los individuos de la misma organización que son numéricos y estadísticos que por ello, se obtendrán las correlaciones de la investigación (p.93)

Por otro ámbito se menciona el beneficio del estudio correlacional según Hernández. (2014).

Como principal beneficio del estudio correlacional es básicamente analizar los criterios y/o comportamientos de las variables enlazadas. Así mismo, según el estudio puede reflejar la mayor puntuación alta como también la puntuación baja, estos criterios nos reflejarán que los individuos están identificados con los criterios de investigación (p.69).

3.4. Diseño de la investigación.

El diseño de esta investigación de esta tesis es no experimental cuantitativa, transeccional o transversal de tipo transversal correlacional causal, así como menciona Según Hernández. (2014).

Determina que el estudio de diseño no experimental cuantitativo, es medir las situaciones de las variables en el tiempo determinado. Por otro lado, menciona que el estudio no experimental cuantitativo transaccional, es decir; posterior a ellos, es evaluar un ambiente o situación condicional. (p.152)

Por lo tanto, esta investigación es esencial y sustancial ya que se tomó en un tiempo corto y junto con ello se descubrió algunas situaciones que mejoraron sobre las variables mencionadas.

3.5. Población y Muestra de estudio.

3.5.1. Población.

La población de esta investigación es directa de la misma organización por el cual cuenta con 60 colaboradores directos de la misma empresa tanto entre varones y mujeres de la edad mínima de 22 a 58 años de edad, de los colaboradores, cabe mencionar que la mayoría de los colaboradores se desempeñan en áreas operativas, y la mínima cantidad en el áreas administrativas, a quienes se aplicaron los instrumentos de la cultura

organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Seguro y Reaseguros – Huachipa, Lima.

Según Hernández (2014). La población es el área segmentada para la investigación y esto pretenden a tener las mismas características sobre población de la investigación para que así concuerden las especificaciones de nuestro estudio. (p.174)

Según Vera. (2012):

Determina que la población es una agrupación de personas y/o individuos, por el cual se requiere para la recopilación de la información para el análisis de la investigación a realizar, así mismo menciona que la población tiene su propia característica y rasgo. (p.221).

3.5.2. Muestra.

Según Vera A. (2012). Determina que la muestra es la población de la cual está compuesta por las variables, es decir; el conjunto de individuos que está compuesta la población. (p.236)

Por ende, la población estuvo conformada por un total de 60 trabajadores de la misma organización, de la empresa Mapfre Perú Vida Seguro y Reaseguros S. A – Huachipa, Lima.

3.5.3. Tipo de muestra.

El tipo de muestra de este estudio es no probabilístico, así como menciona Hernández (2014). El tipo de muestra no probabilístico tiene como fundamental propósito de especificar las precisiones de los encuestados en raíz de la investigación. (p.176).

Tabla 1.
Población y Muestra del estudio

| Genero | Cantidad |
|---------|----------|
| Hombres | 56 |
| Mujeres | 4 |

3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se realizó en este estudio fue por encuestas, ya que con la encuesta es libre y eficientemente en la recopilación y en el procesamiento de los datos con mayor facilidad y eficiencia inmediata.

Tabla 2.

Fichas de recolección de datos

| | |
|----------------------------|--|
| Datos del Instrumento | Encuesta Cultura organizacional y su relación en el Desarrollo laboral. |
| Autor de la ficha | Tipian Hualinga, Ángel Luis |
| Año de Aplicación | 2019 |
| Dirigido | Trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida compañía de Seguros y Reaseguros S.A |
| Tiempo de aplicación | 20 a 25 minutos |
| Método de recolección | Encuesta |
| Periodo de recolección | Días 2 hábiles |
| Procedimiento de selección | Toda la organización segmentada |
| Método de muestreo | Muestra censal |
| Confianza | Datos de Alfa de Cronbach ,887 |
| Error maestral | No existe error |

3.6.2. Instrumento de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos de esta investigación es de forma cuestionario con 30 preguntas; se utilizó la escala de Likert, con frecuencia del 5 al 1.

Según Hernández (2014). La recolección de datos implica determinar y realizar un método para su recolección y por ello, nos ayudará en la investigación a cumplir con el propósito y objetivo de nuestra investigación. (p.198)

Escala.

5 = Siempre. 4 = Casi Siempre 3 = A veces si a veces no 2 = Casi Siempre 1 = Nunca.

3.6.2.1. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández (2014). La confiabilidad del instrumento se realiza mediante un procedimiento enfocado en las determinantes de una investigación del por el cual con ello se busca obtener objetividad y confiabilidad del mismo instrumento. (p.200)

Tabla 3.

Estadístico de confiabilidad

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,887 | 60 |

El resultado de Alfa de Cronbach obtenido es 0,887 esto establece que del cuestionario de 30 ítems de la cual se obtuvo la confiabilidad.

3.6.2.2. Validez del instrumento

La validez de los instrumentos se realizó con expertos sobre el carácter de la investigación en tanto a metodología y experto en doctorado de la Escuela de Administración.

Tabla 4.

Validación de experto

| | |
|--|-----------------------|
| Dr. Aybar Huamani, Justiniano | Experto Metodológico. |
| Dr. Perales Sánchez, Anaximandro Odilo | Dr. Admiración. |

Fuente: Elaboración propia.

Según Hernández (2014). La validez del instrumento es determinar la categoría del instrumento de la variable establecidas del estudio, que por el cual se aspira mensurar. Así mismo la valides es dar un valor específico al argumento que se valida (p. 201).

3.7. Método y análisis de datos.

Al realizar las encuestas se recopilaron los datos y se transfirió manualmente a una computadora de Windows 10, así mismo se llevó a cabo el procesamiento de los datos obtenidos en Microsoft office Excel 2013 de Windows

con el programa del SPSS versión 24, con el programa se tuvieron los datos estadísticos, y por ello se presentaron los resultados.

Por ende, se utilizará las estadísticas descriptivas para determinar las conclusiones de las hipótesis presentadas en esta investigación.

3.8. Aspectos éticos.

Se mantuvo conversación constante y directa con el administrador de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A, en la facilitación sobre las encuestas realizadas a los trabajadores en dicha organización con el propósito de mensuración de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la organización. Por ende, los resultados obtenidos de la investigación se presentaron a la organización, para que en su momento se realicen las mejoras continuas en su tiempo determinado.

Así mismo se comunicó a los trabajadores que realizaron la encuesta, dicho esto, las encuestas que se realizaron fueron de carácter anónimo, por último, se llevó a cabo la encuesta con normalidad y se obtuvo la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva.

4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables cultura organizacional

4.1.1.1. Cultura organizacional

La frecuencia estadística de la variable cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 5
Cultura Organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 31 | 51,7 |
| Regular | 21 | 35,0 |
| Bueno | 8 | 13,3 |
| Total | 60 | 100,0 |

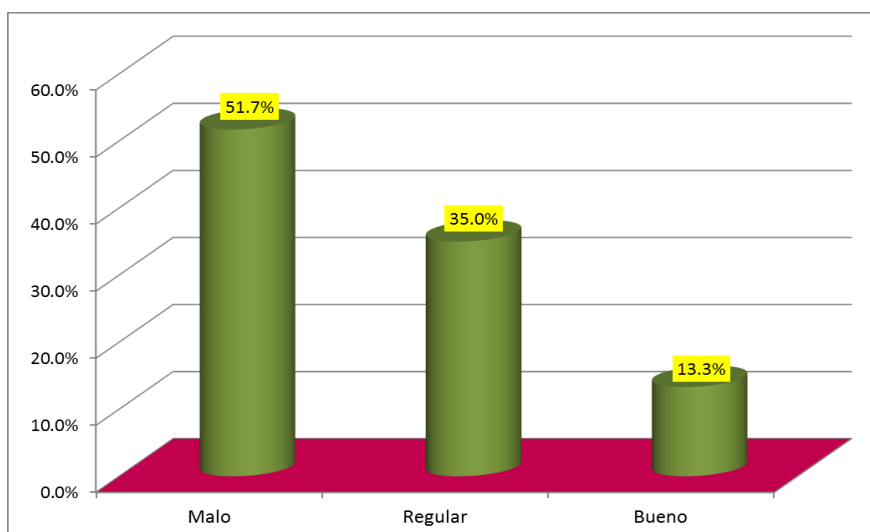


Figura 1. Cultura Organizacional

Según la tabla 7 y figura 1, tiene relevancia del 51.7% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A, consideran como malo la cultura organizacional, el 35% indicaron como regular y el 13.3% consideran como bueno.

4.1.1.2. Características organizacionales

Las frecuencias estadísticas de la dimensión característica organizacionales en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 6.
Características Organizacionales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 26 | 43,3 |
| Regular | 26 | 43,3 |
| Bueno | 8 | 13,4 |
| Total | 60 | 100,0 |

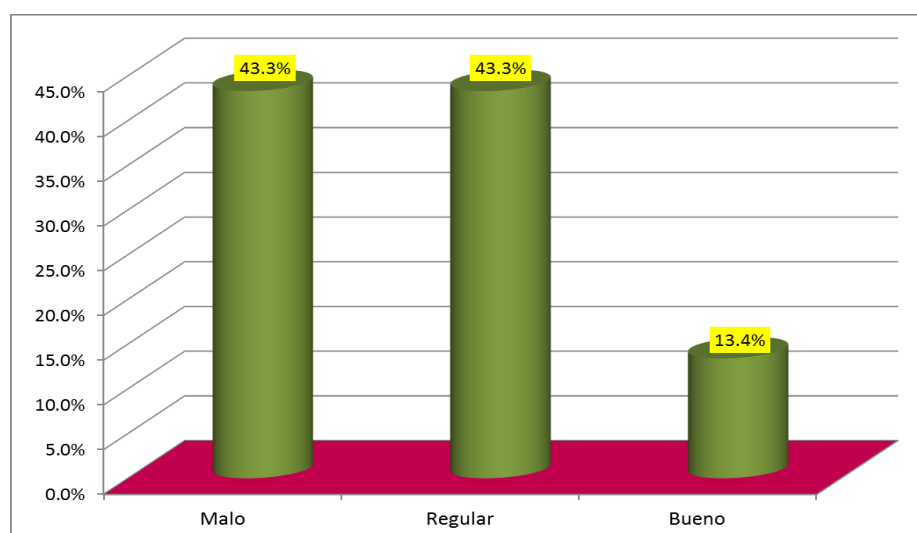


Figura 2. Características Organizacionales

Según la tabla 8 y figura 2, se precisa que el 43.3% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A, consideraron como malo las características organizacionales, el 43.3% indicaron como regular y el 13.4% consideraron como bueno.

4.1.1.3. Cultura fuerte

La frecuencia estadística de la dimensión cultura fuertes en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa – 2019

Tabla 7.
Cultura fuerte

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 30 | 50,0 |
| Regular | 19 | 31,7 |
| Bueno | 11 | 18,3 |
| Total | 60 | 100,0 |

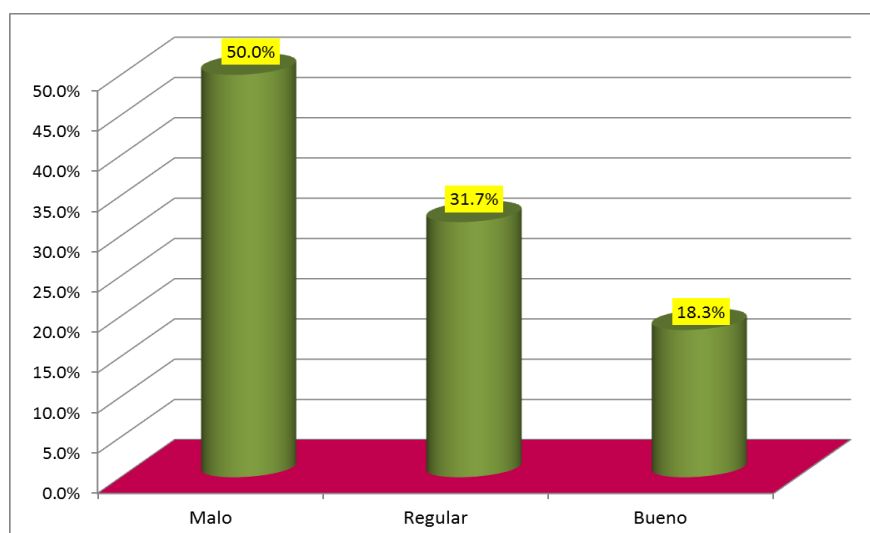


Figura 3. Cultura Fuerte

Según la tabla 9 y figura 3, los empleados precisaron que el 50.0% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A, consideran como malo la cultura fuerte, el 31.7% precisaron como regular y el 18.3% consideran como bueno.

4.1.1.4. Los orígenes de la cultura organizacional

La frecuencia estadística de la dimensión los orígenes de la cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa – 2019

Tabla 8.
Los Orígenes de la cultura organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 24 | 40,0 |
| Regular | 26 | 43,3 |
| Bueno | 10 | 16,7 |
| Total | 60 | 100,0 |

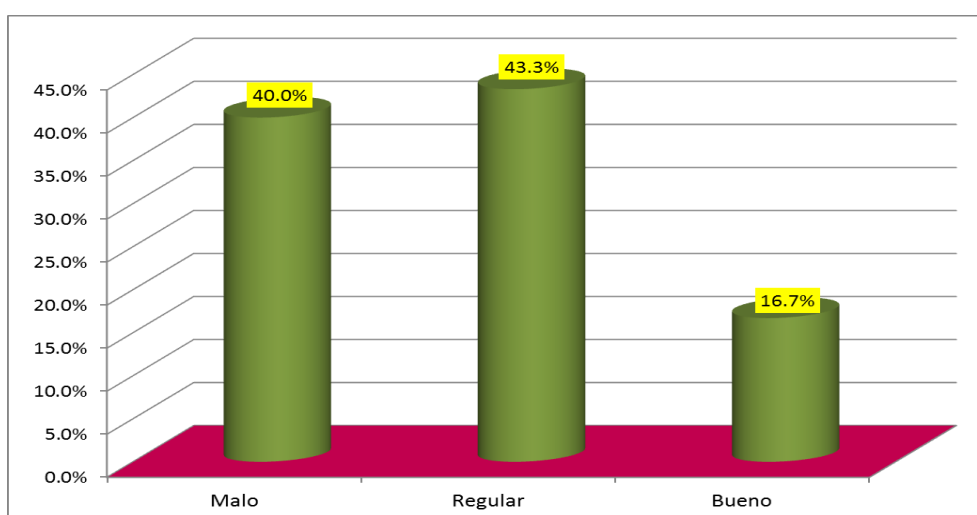


Figura 4. Los Orígenes de la Cultura Organizacional

Según la tabla 10 y figura 4, se evidencia que el 43.3% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A, consideraron como regular los orígenes de la cultura organizacional, el 40% precisaron como malo y el 16.7% consideran como bueno.

4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable desarrollo laboral

4.1.2.1. Desarrollo laboral

La frecuencia estadística de la variable desarrollo laboral en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa – 2019.

Tabla 9.
Desarrollo laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 30 | 50,0 |
| Regular | 21 | 35,0 |
| Bueno | 9 | 15,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

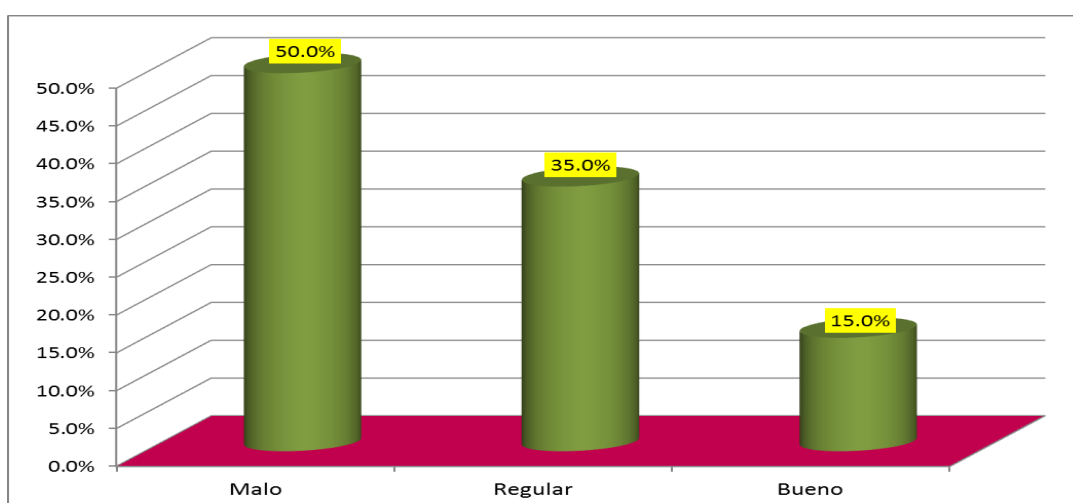


Figura 5. Desarrollo Laboral

Según la tabla 11 y figura 5, se obtuvo el 50% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A consideran como malo el desarrollo laboral, el 35.0% así mismo determinan como regular y el 15% indican como bueno.

4.1.2.2. *Emprendimiento laboral*

La frecuencia estadística de la dimensión emprendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019

Tabla 10.
Emprendimiento laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 30 | 50,0 |
| Regular | 23 | 38,3 |
| Bueno | 7 | 11,7 |
| Total | 60 | 100,0 |

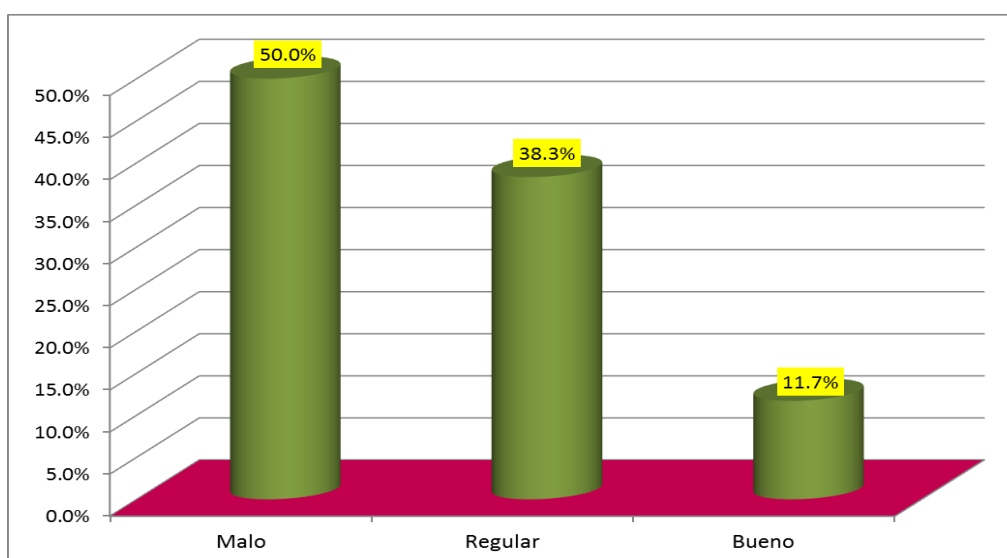


Figura 6. Emprendimiento Laboral

Según la tabla 12 y figura 6, su relevancia es de 50% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A mencionan como malo el emprendimiento laboral, el 38.3% especifican como regular y el 11.7% indican como bueno.

4.1.2.3. Desarrollo personal

La frecuencia estadística de la dimensión desarrollo personal en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019

Tabla 11.
Desarrollo personal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 36 | 60,0 |
| Regular | 12 | 20,0 |
| Bueno | 12 | 20,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

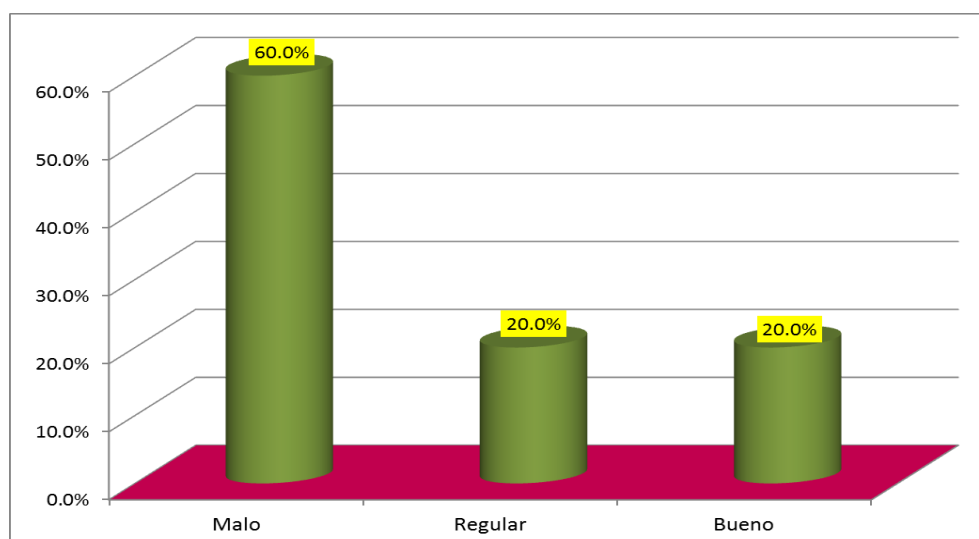


Figura 7. Desarrollo personal

Según la tabla 13 y figura 7, se obtuvo la relevancia del 60% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. indican como malo el desarrollo personal, el 20% definieron como regular y el 20% precisaron como bueno.

4.1.2.4. Satisfacción laboral

La frecuencia estadística de la dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019

Tabla 12.
Satisfacción laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 25 | 41,7 |
| Regular | 32 | 53,3 |
| Bueno | 3 | 5,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

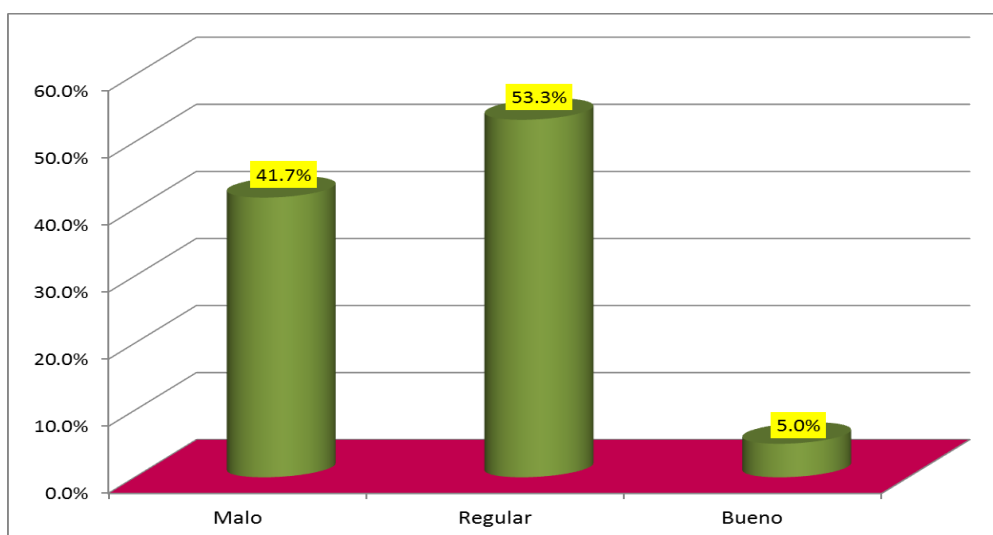


Figura 8. Satisfacción Laboral

Según la tabla 14 y figura 8, se obtuvo relevancia del 53.3% de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. indicaron como regular el nivel satisfacción laboral, el 41.7% precisaron como malo y el 5.0% consideran como bueno.

Prueba de normalidad

Utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 60$) demostrar si la muestra tiene una distribución normal y asimismo determinar el tipo de proceso estadístico a utilizar.

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

Tabla 13.
Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Característica organizacionales | ,121 | 60 | ,028 |
| Cultura fuertes | ,163 | 60 | ,000 |
| Los orígenes de la cultura organizacional | ,129 | 60 | ,014 |
| Cultura organizacional | ,166 | 60 | ,000 |
| Emprendimiento laboral | ,140 | 60 | ,005 |
| Desarrollo personal | ,194 | 60 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,176 | 60 | ,000 |
| Desarrollo laboral | ,162 | 60 | ,000 |

Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

4.2. Estadística Inferencial (prueba piloto).

4.2.1. Hipótesis general.

Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.

a) Prueba de hipótesis general.

Hi. Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Ho. No existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

b) Nivel de decisión.

Sig. > 0.05 ; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05 ; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c) Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d) Cálculos.

Cultura organizacional

Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 14.
Cultura Organizacional

| | | Cultura organizacional | Desarrollo laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,873** |
| | | N | 60 |
| | Desarrollo laboral | Coeficiente de correlación | ,873** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 60 |

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

Interpretación

Se ha determinado estadísticamente la relación de $Rho = 0,873$, correlación positiva alta con una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , posteriormente, se concluye que ambas variables de estudio están correlacionadas de modo significativa, destacando que existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

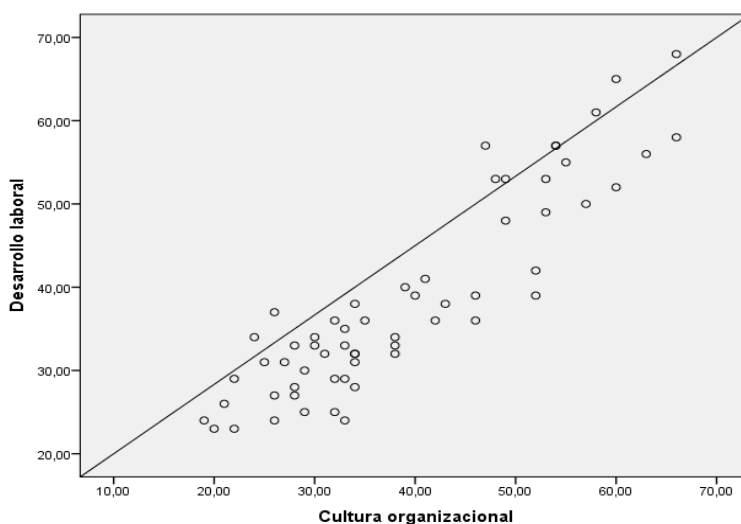


Figura 9. Cultura Organizacional
Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

4.2.2. Hipótesis específica 1.

a) Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

Ho. No existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

b) Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c) Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d) Cálculos.

Las características organizacionales

La Correlación de Spearman entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 15.
Características organizacionales

| | | | Característica organizacionales | Desarrollo laboral |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Característica organizacionales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,775** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Desarrollo laboral | N | 60 | 60 |
| | | Coeficiente de correlación | ,775** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Interpretación

Se ha determinado estadísticamente una relación de $Rho = 0,775$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , así mismo se concluye que ambas variables de estudio están correlacionadas de forma significativa, precisando que existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

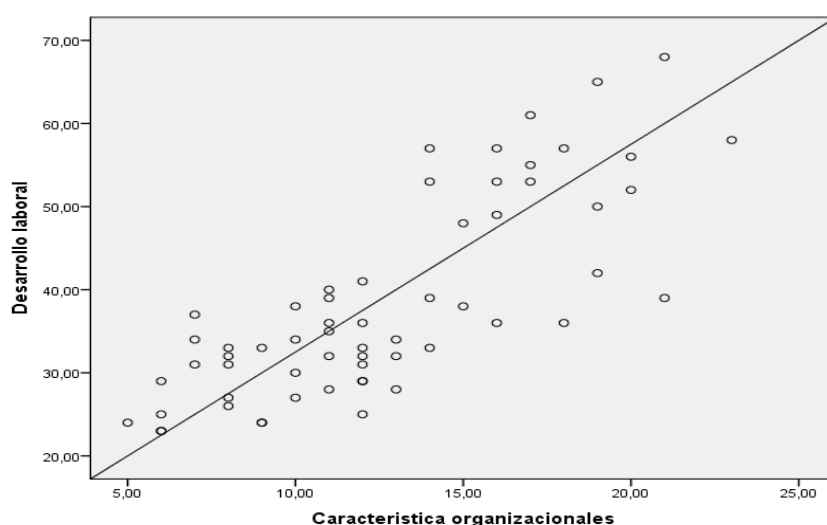


Figura 10. Características Organizacionales
Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

4.2.3. Hipótesis específica 2.

a) Prueba de hipótesis

- Hi. Existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.
- Ho. No existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

b) Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c) Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d) Cálculos.

Cultura fuerte

La Correlación de Spearman entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 16.
Cultura fuerte

| | | Cultura fuertes | Desarrollo laboral |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,859** |
| | Cultura fuertes Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 60 | 60 |
| | Coeficiente de correlación | ,859** | 1,000 |
| | Desarrollo laboral Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 60 | 60 |

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

Interpretación

Se precisó el resultado estadísticamente con una relación de Rho = 0,859, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$ se rechazó la H_0 , donde concluye que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe una relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

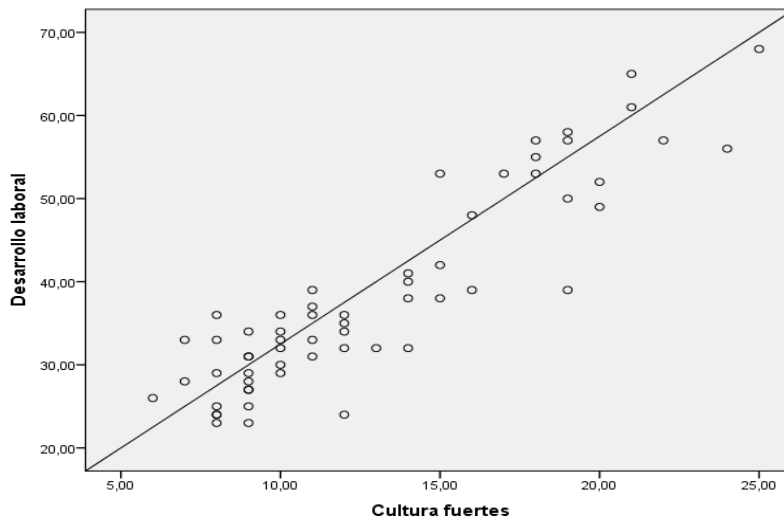


Figura 11. Cultura Fuerte

Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

4.2.4. Hipótesis específica 3

a) Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

Ho. No existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

b) Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

c) Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

d) Cálculos.

Los orígenes de la cultura organizacional

La Correlación de Spearman entre los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

Tabla 17.
Los orígenes de la cultura organizacional

| | | Los orígenes de la cultura organizacional | Desarrollo laboral |
|-----------------|---|---|--------------------|
| Rho de Spearman | Los orígenes de la cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |
| | Desarrollo laboral | Coefficiente de correlación | ,780** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,780$, una correlación positiva alta y con una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , donde concluye que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe una relación entre los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.

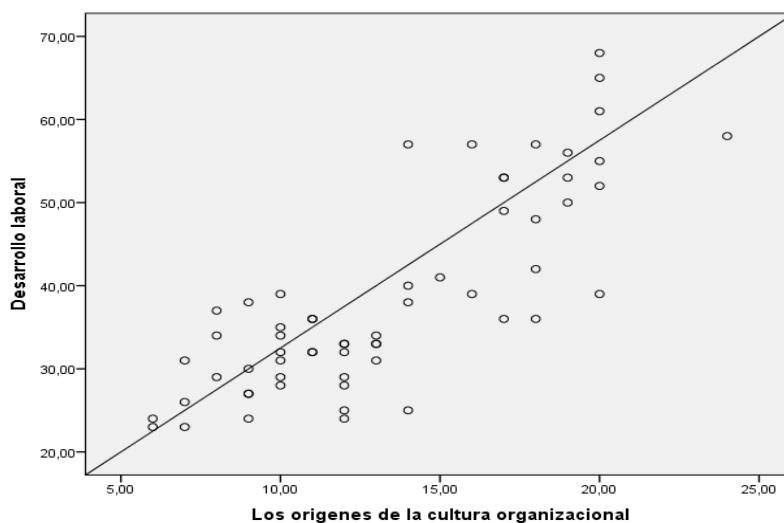


Figura 12. Los Orígenes de la Cultura Organizacional

4.3. Contrastación de las hipótesis según el Chi Cuadrado.

El estadístico apropiado para la contrastación de las hipótesis es el Chi cuadrado corregido por Yates, pues los datos se encuentran medidos en una escala nominal y más del 20% de las frecuencias esperadas de cada tabla son menores a cinco por lo que las celdas de la tabla con frecuencias observadas se combinan, formando posteriormente una tabla 2x2. Es decir, 2 filas y 2 columnas, que para efectos de la presentación de investigación no se detallado el procedimiento. Sin embargo, se detallan las cantidades en la fórmula propuesta por Yates.

4.3.1. Hipótesis general.

- Hi. Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.
- Ho. No existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Cultura organizacional y el desarrollo laboral

La Tabla de contingencia entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 18.
Cultura organizacional y el desarrollo laboral

| Características organizacionales | | Desarrollo laboral | | | Total |
|----------------------------------|---|--------------------|---------|-------|--------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Malo | f | 20 | 6 | 0 | 26 |
| | % | 33,3% | 10,0% | 0,0% | 43,3% |
| Regular | f | 10 | 11 | 5 | 26 |
| | % | 16,7% | 18,3% | 8,3% | 43,3% |
| Bueno | f | 0 | 4 | 4 | 8 |
| | % | 0,0% | 6,7% | 6,7% | 13,3% |
| Total | f | 30 | 21 | 9 | 60 |
| | % | 50,0% | 35,0% | 15,0% | 100,0% |

Tabla 19.
Pruebas de Chi cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 21,172 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 26,127 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 20,420 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 60 | | |

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.20.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $54.262 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

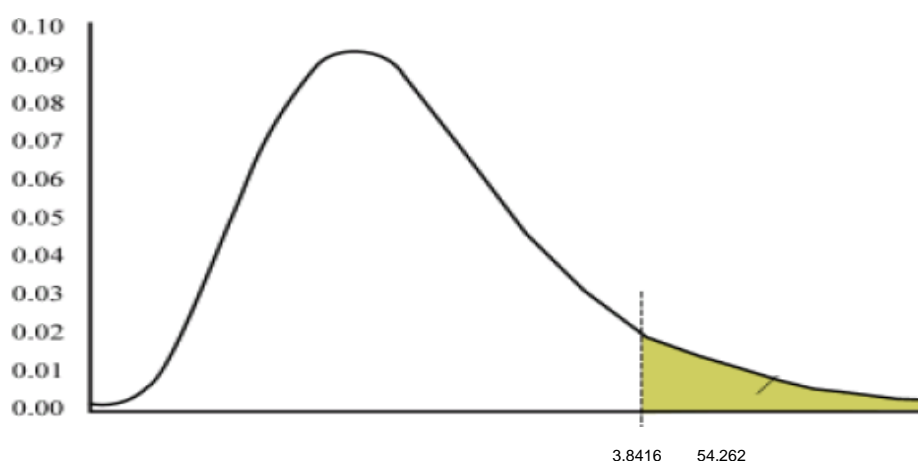


Figura 13. Cultura Organizacional y el Desarrollo Laboral

Conclusión: Se demuestran los resultados estadísticos obtenidos, donde se refleja un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las certidumbres del caso conformado por la tabla de contingencia Nº 21, por tanto la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluye que existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

4.3.2. Hipótesis específica 1

- Hi. Existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.
- Ho. No existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Las características organizacionales

La Tabla de contingencia entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 20.
Las características organizacionales

| Características organizacionales | | Desarrollo laboral | | | Total |
|----------------------------------|---|--------------------|---------|-------|--------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Malo | f | 20 | 6 | 0 | 26 |
| | % | 33,3% | 10,0% | 0,0% | 43,3% |
| Regular | f | 10 | 11 | 5 | 26 |
| | % | 16,7% | 18,3% | 8,3% | 43,3% |
| Bueno | f | 0 | 4 | 4 | 8 |
| | % | 0,0% | 6,7% | 6,7% | 13,3% |
| Total | f | 30 | 21 | 9 | 60 |
| | % | 50,0% | 35,0% | 15,0% | 100,0% |

Tabla 21.
Prueba de chi cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 21,172 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 26,127 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 20,420 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 60 | | |

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.20.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $21.172 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

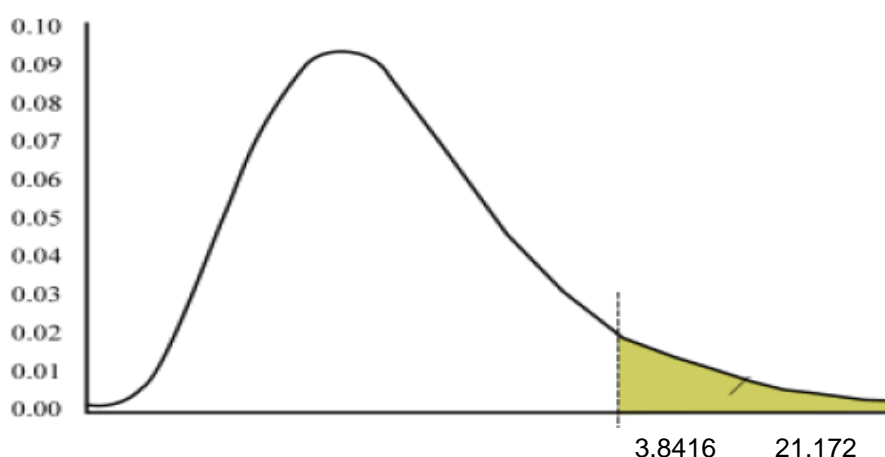


Figura 14. Características Organizacionales y Desarrollo Laboral

Conclusión: Obteniendo los resultados estadísticos, se percibe un nivel de valor de significación de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por la cual la hipótesis se validó mediante la Prueba No Paramétrica mediante el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las certezas del caso conformado por la tabla 23 incluyendo que existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

4.3.3. Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Ho. No existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Cultura fuerte y el desarrollo laboral

La Tabla de contingencia entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tabla 22.
Cultura fuerte y desarrollo laboral

| Cultura fuertes | | Desarrollo laboral | | | Total |
|-----------------|---|--------------------|---------|-------|--------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Malo | f | 25 | 5 | 0 | 30 |
| | % | 41,7% | 8,3% | 0,0% | 50,0% |
| Regular | f | 5 | 12 | 2 | 19 |
| | % | 8,3% | 20,0% | 3,3% | 31,7% |
| Bueno | f | 0 | 4 | 7 | 11 |
| | % | 0,0% | 6,7% | 11,7% | 18,3% |
| Total | f | 30 | 21 | 9 | 60 |
| | % | 50,0% | 35,0% | 15,0% | 100,0% |

Tabla 23.
Prueba de chi cuadrado

| | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|------------------------------|-------------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 43,590 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 44,991 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 34,243 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 60 | | |

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.65.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $43.590 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

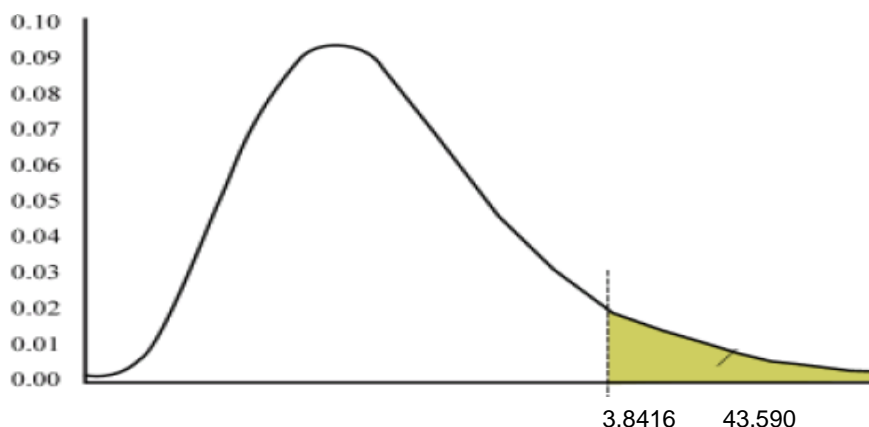


Figura 15. Cultura Fuerte y Desarrollo Laboral

Conclusión: Se concluye obteniendo los resultados estadísticos y se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 25 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.

4.3.4. Hipótesis específica 3

- Hi. Existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.
- Ho. No existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.

Los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral

La Tabla de contingencia entre los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.

Tabla 24.

Los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral

| Los orígenes de la cultura organizacional | | Desarrollo laboral | | | Total |
|---|---|--------------------|---------|-------|--------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| | f | 18 | 6 | 0 | 24 |
| Malo | % | 30,0% | 10,0% | 0,0% | 40,0% |
| | f | 12 | 11 | 3 | 26 |
| Regular | % | 20,0% | 18,3% | 5,0% | 43,3% |
| | f | 0 | 4 | 6 | 10 |
| Bueno | % | 0,0% | 6,7% | 10,0% | 16,7% |
| | f | 30 | 21 | 9 | 60 |
| Total | % | 50,0% | 35,0% | 15,0% | 100,0% |

Tabla 25.

Prueba de chi cuadrado

| | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|------------------------------|-------------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 26,538 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 28,939 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 22,128 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 60 | | |

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.50.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $26.538 > 3.8416$, se rechaza Ho.

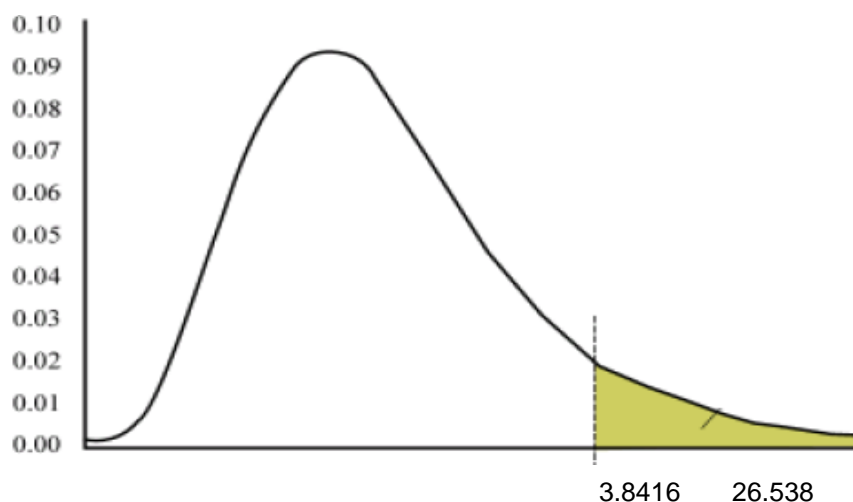


Figura 16. Cultura Organizacional y su relación con el Desarrollo Laboral

Conclusión:

Con la conformidad de los resultados estadísticos conseguidos, se evidencia un nivel de trascendencia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica empleando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 27 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, por tanto se concluye que existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.

Baremación de la variable de estudio cultura organizacional

Tabla 26.

Baremación de la variable de estudio cultura organizacional

| No. | ESCALA | | RANGOS - INTERVALO | | | | | NIVELES | | | | | |
|-----|--------|-----|--------------------|---------|---------|-------|--------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ITEM | MIN | MAX | PTJ.MIN | PTJ.MAX | RANGO | INTERV | BAJO | MEDIO | ALTO | | | |
| v1 | 15 | 1 | 5 | 15 | 75 | 61 | 20.33 | 15 | 34.33 | 35.33 | 54.67 | 55.67 | 75.00 |
| d1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |
| d2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |
| d3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |

Fuente: Elaboración propia.

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Baremación de la variable de estudio desarrollo laboral

Tabla 27.

Baremación de la variable de estudio desarrollo laboral

| No. | ESCALA | | RANGOS - INTERVALO | | | | | NIVELES | | | | | |
|-----|--------|-----|--------------------|---------|---------|-------|--------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ITEM | MIN | MAX | PTJ.MIN | PTJ.MAX | RANGO | INTERV | BAJO | MEDIO | ALTO | | | |
| v1 | 15 | 1 | 5 | 15 | 75 | 61 | 20.33 | 15 | 34.33 | 35.33 | 54.67 | 55.67 | 75.00 |
| d1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |
| d2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |
| d3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 25 | 21 | 7.00 | 5 | 11.00 | 12.00 | 18.00 | 19.00 | 25.00 |

Fuente: Elaboración propia.

Según, Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional

Tabla 28.

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,887 | ,886 | 15 |

Fuente: Base de datos

Estadísticas de total de elemento

Tabla 29.
Estadísticas de total de elementos

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---------|---|--|---|--|
| Item 1 | 36,2500 | 153,106 | ,212 | ,892 |
| Item 2 | 36,4000 | 136,278 | ,705 | ,873 |
| Item 3 | 36,2500 | 134,496 | ,802 | ,869 |
| Item 4 | 36,4000 | 131,329 | ,850 | ,866 |
| Item 5 | 36,3333 | 148,667 | ,286 | ,891 |
| Item 6 | 36,3500 | 140,536 | ,561 | ,880 |
| Item 7 | 36,4000 | 141,803 | ,514 | ,882 |
| Item 8 | 36,2667 | 134,640 | ,697 | ,873 |
| Item 9 | 36,1333 | 144,016 | ,421 | ,886 |
| Item 10 | 36,1333 | 143,982 | ,381 | ,888 |
| Item 11 | 36,4000 | 136,278 | ,705 | ,873 |
| Item 12 | 36,1833 | 135,745 | ,771 | ,871 |
| Item 13 | 36,3000 | 133,298 | ,775 | ,870 |
| Item 14 | 36,3333 | 148,667 | ,286 | ,891 |
| Item 15 | 35,7667 | 150,860 | ,338 | ,887 |

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral

Tabla 30.

Confiabilidad de Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral
Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,886 | ,873 | 15 |

Fuente: Base de datos

Estadísticas de total de elemento

Tabla 31.

Estadísticas de total de elementos

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---------|--|---|--|---|
| Item 1 | 35,7000 | 133,569 | ,189 | ,892 |
| Item 2 | 35,9000 | 119,719 | ,615 | ,876 |
| Item 3 | 35,7500 | 116,292 | ,733 | ,870 |
| Item 4 | 35,9000 | 113,854 | ,799 | ,867 |
| Item 5 | 35,9167 | 115,264 | ,756 | ,869 |
| Item 6 | 35,9333 | 114,063 | ,785 | ,867 |
| Item 7 | 35,9500 | 115,404 | ,760 | ,869 |
| Item 8 | 35,9333 | 119,046 | ,633 | ,875 |
| Item 9 | 35,8333 | 114,006 | ,748 | ,869 |
| Item 10 | 35,6500 | 118,977 | ,596 | ,877 |
| Item 11 | 36,2167 | 137,393 | ,053 | ,896 |
| Item 12 | 35,4000 | 134,481 | ,230 | ,889 |
| Item 13 | 35,7167 | 133,834 | ,190 | ,892 |
| Item 14 | 35,2333 | 127,504 | ,480 | ,882 |
| Item 15 | 35,6333 | 128,440 | ,434 | ,883 |
| Item 16 | 35,7000 | 133,569 | ,189 | ,892 |
| Item 17 | 35,9000 | 119,719 | ,615 | ,876 |
| Item 18 | 35,7500 | 116,292 | ,733 | ,870 |
| Item 19 | 35,9000 | 113,854 | ,799 | ,867 |
| Item 20 | 35,9167 | 115,264 | ,756 | ,869 |

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional

Tabla 32.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,835 | ,846 | 15 |

Fuente: Base de datos

| ITEMS | CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES | | | | | CULTURAS FUERTES | | | | | ORIGENES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | |
|-------|----------------------------------|---|---|---|---|------------------|---|---|---|----|---------------------------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 |

Figura 17. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE DESARROLLO LABORAL

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral

Tabla 33.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,856 | ,852 | 15 |

| ITEMS | EMPRENDIMIENTO LABORAL | | | | | DESARROLLO PERSONAL | | | | | SATISFACCION LABORAL | | | | |
|-------|------------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|----|----------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 |

Figura 18. Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desarrollo laboral
Fuente: Base de datos

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de descripción de resultados.

El propósito de esta investigación es presentar sobre la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida compañía de seguros y reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Mencionando el es resultado que arrojó el análisis estadístico un coeficiente de correlación (0,887) encontrándose dentro de los niveles adecuados para el estudio. Esto se correlaciona en los antecedentes y en las conclusiones de la investigación, en el capítulo II Marco Teórico.

Según Arbaiza (2017).

La importancia sobre la cultura organización, es formar un cambio en la formación de los empleados y así mismo, generar habilidades internas brindando mayor especialización en sus habilidades a todo el conjunto de empleados y que su experiencia dé mayor gama sobre la mejor de la cultura organizacional. (p.125)

La cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019. Con un coeficiente correlacional de Spearman de un 0,873 considerando el 43,3% de los empleados encuestados lo consideran regular, donde esto se encuentra en los niveles establecidos para el estudio.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Menciona que la cultura organizacional es un método donde sus integrantes se relacionan en ella, y dentro de la cultura organizacional hace que se puedan identificarse y desarrolla criterios puntuales, donde estos criterios hacen las diferencias de las otras culturas organizacionales. (p.527)

Las características organizacionales y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019. Con un coeficiente correlacional de Spearman de un

0,775 considerando el 43,3% de los empleados encuestados lo consideran regular, donde esto se encuentra en los niveles establecidos para el estudio.

La cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019. Con un coeficiente correlacional de Spearman de un 0,859 considerando el 31.7% de los empleados encuestados lo consideran regular, donde esto se encuentra en los niveles establecidos para el estudio.

Según Robbins. & Judge. (2017).

Define que la cultura fuerte, se basa y se percibe en sus miembros, cuando sus miembros de una cultura se relacionan en base a sus principios y valores de la organización, esto reflejara que la cultura es fuerte, como fuente principal es que sus miembros adopten hábitos de integración a la cultura y así se construirá un lazo armonioso. (p.530)

Los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019. Con un coeficiente correlacional de Spearman de un 0,780 considerando el 43.3% de los empleados encuestados lo consideran regular, donde esto se encuentra en los niveles establecidos para el estudio.

Según Robbins & Judge (2017).

Las costumbres de la cultura organizacional son importantes ya que estos ayudan a valor los valores de la empresa, así mismo nos ayuda a definir los objetivos y metas más relevantes, por ello, se puede determinar que empleados pueden abstenerse ante los hechos de la cultura organizacional. (p.542)

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

Así se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,775$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Segunda. De igual manera, se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,859$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$ se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe una relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Tercera. Por consiguiente se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,780$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe una relación entre los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

Por tanto, la Conclusión en relación con la contrastación de las hipótesis de la investigación se da de la siguiente manera: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se

rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 13 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Cuarta. Para la siguiente variable se aprecia la Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 13 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Quinta. Por último la Conclusión: de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia N° 27 y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al finalizar el estudio sobre el tema cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en el distrito de Huachipa - 2019.

Recomendamos a la organización tener en prioridad la relación sobre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de sus empleados, es decir, brindar mayor comprensión sobre la cultura organizacional hacia los empleados dando a conocer los valores y principios de forma continua para un mayor crecimiento como organización, así mismo se evidenciará el crecimiento de los empleados.

Segunda. Se propone a priorizar la relación de la característica organizacional y su relación con el crecimiento laboral, donde la característica de la organización realza las convicciones de compromiso a los empleados desde su inicio hasta su permanencia y esto es donde se identifican en mayor plenitud en su crecimiento laboral.

Tercera. Se exhorta tomar en cuenta como organización a la cultura organizacional y su relación con el desarrollo laboral, como organización considerar la relevancia de los principios y valores de la cultura, tanto así para los empleados que perduren en la organización como también para los nuevos postulantes hacia la organización, donde esto se debe enmarcar que la familiarización de la cultura, dicho esto haya un mejor manejo de las comunicaciones sobre los cambios e implementaciones en cuanto a la cultura de la organización.

Cuarto. Se plantea la relevancia existente de la cultura fuerte y su relación con el desarrollo laboral, ya que si existe un ambiente agradable, esto siempre brindará mayor fruto en la organización, y así mismo, no afectará al desarrollo laboral de los empleados, ya que con estos

elementos fundamentales el empleado estará más comprometido con la organización.

Quinta. Se sugiere incorporar un mecanismo en cuanto al desarrollo laboral para los empleados, donde esto se refleje en las mejoras de sus conocimientos y habilidades, de esta forma los empleados podrán demostrar su liderazgo en asumir retos dentro de la misma organización.

Por tanto, recomendamos tomar siempre sus principales principios, valores y objetivos como organización en la cual está puesta su visión y misión de acuerdo a su giro de emprendimiento como organización que se determina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arbaiza L. (2016). Liderazgo y comportamiento Organizacional. Primera Edición. Editorial. Ada Amparo.
- Chiavenato I. (2017). Administración de Recursos Humanos. “*el capital humano de las organizaciones*”. (10ª Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Maldonado J. (2017). Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional. Docente en Administración de Empresas en la (UNAH), de Honduras.
- Robbins S. & Judge T. (2017). Comportamiento Organizacional. (17ª Edición). Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins S & Coutler M. et all. (2018). Administración. (13ª Edición). Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Silva J. (2018). La Gestión y el Desarrollo Organizacional Marco para Mejorar el Desempeño del Capital Humano. Primera Edición. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Selim Jahan (2018). *Director de: Oficina de Información sobre Derechos Humanos.*
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016.* (Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo Perú.
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador.* (Tesis Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mori, Y. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la ugel huari en el año 2017.* (Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Contreras, N. (2019). *Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México*. (Tesis Que para optar por el Grado de: Maestra en Administración). Universidad Nacional Autónoma de México.

Delgado, A. & Laguna, S. (2019). *Relación entre cultura organizacional, clima organizacional y motivación de logro en una muestra de trabajadores mexicanos*.

(Tesis que para obtener el Título de licenciado en psicología). Universidad Nacional Autónoma de México.

Reyna, Z. (2019). *La influencia de la cultura y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas*. (Tesis Que para optar por el Grado de: Doctora en Ciencias de la Administración). Universidad Nacional Autónoma de México.

Calderón Hernández, G., & Murillo Galvis, S., & Torres Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16 (25), 109- 137.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

| Formulación del Problema | Objetivo de la Investigación | Hipótesis de la Investigación | Variable de la Investigación | Diseño de Investigación | Población y Muestra | Método, técnicas e instrumentos |
|--|---|---|---|--|---|--|
| <p>Problema General</p> <p>Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa – 2019</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>Qué relación existe entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.</p> <p>Qué relación existe entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida</p> | <p>Objetivo general.</p> <p>Determinar cómo la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida</p> | <p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>Existe relación entre las características organizacionales y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.</p> <p>Existe relación entre la cultura fuerte y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa - 2019.</p> | <p>Variable 1</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>1 Las características organizacionales</p> <p>2 La cultura Fuerte</p> <p>3 Los Orígenes de la cultura organizacional.</p> <p>Variable 2.</p> <p>Desarrollo Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>1 Emprendimiento Laboral.</p> <p>2 Desarrollo Laboral.</p> <p>3 Satisfacción Labora.</p> | <p>Tipo de Investigación.</p> <p>Correlacional</p> <p>El presente estudio se llevará acabo de forma correlacional, así como menciona Hernández. (2014) Los estudios correlacionales resuelven preguntas que están interconectados entre sí, así mismo busca obtener el propósito de la correlación de las variables, métodos se cuantifica el estudio se recolectan datos numérico y estadísticos que por ello se obtendrán las correlaciones de la investigación (p.93)</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No Experimental.</p> <p>El diseño de esta investigación de esta tesis es no experimental cuantitativa, transeccional o de tipo transversal correlacional causal, así como menciona Según Hernández. (2014).</p> | <p>Población</p> <p>En la población sobre esta investigación se realizará en una organización privada por el cual cuenta con 60 colaboradores directos de la misma organización tanto entre hombres y mujeres de la edad mínima de 22 a 58 años de edad, de los colaboradores, cabe mencionar que el 98% se desempeñan en áreas operativas, y el 2% en área administrativas, a quienes se aplicarán los instrumentos de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú Vida Seguro y Reaseguros – Huachipa, Lima.</p> <p>Por ende la población de este estudio son la los empleados de la empresa Mapfre Perú Vida Seguro y</p> | <p>La técnica que se realizará en esto estudio es por encuestas, ya que con la encuesta es libre e eficientemente en la recopilación y en el procesamiento de los datos con mayor facilidad y eficiencia inmediata, a la empresa Mapfre Perú Vida de Seguros y Reaseguros S.A</p> <p>Por ende se utilizará la encuesta en parámetro de 24 preguntas basadas en las variables de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral en cuanto a su medición se realizará en base a Likert de puntuación del 5 al 1 posteriormente.</p> <p>Variable Independiente</p> <p>Cultura organizacional</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| <p>Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en distrito de Huachipa – 2019</p> <p>De qué manera se relaciona los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa – 2019</p> | <p>Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona los orígenes de la cultura organizacional y el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.</p> | <p>Existe relación en los orígenes de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo laboral de la empresa Mapfre Perú vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A en el distrito de Huachipa.</p> | | <p>Determina que el estudio de diseño no experimenta cuantitativo, es medir las situaciones de las variables en el tiempo determinado. (p.152)</p> <p>Metodología de investigación</p> <p>Cuantitativo. Se recolectaran datos para analizarlos y validar con las encuestas.</p> | <p>Reaseguros – Huachipa, Lima. El total de encuestados serán de 60 empleados</p> | <p>Variable Dependiente Desarrollo laboral</p> <p>El método del Likert</p> <p>5= siempre 4=Casi siempre 3= A veces si a veces no 2= Casi siempre 1= Nunca</p> |
|--|--|--|--|--|---|--|

Anexo 2: Matriz de operacionalidad.

| Variables | Dimensiones | Indicadores | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---|--|--------|---|
| Variable Independiente Cultura Organizacional | Características organizacionales | La historia de la cultura organizacional. | 1; 5 | Siempre = 5 Casi Siempre =4 A veces Si A veces No = 3 Casi Siempre = 2 Nunca = 1 |
| | | Rituales sobre la cultura organizacional | | |
| | Cultura Fuerte | Cultura y Formación. | 6; 10 | |
| | | Función de la cultura. | | |
| | Los orígenes de la cultura organizacional | Cultura e innovación. | 11; 15 | |
| | | La cultura como un activo. | | |
| Variable Dependiente Desarrollo Laboral | Emprendimiento Laboral | La importancia de las habilidades interpersonales. | 16; 20 | |
| | | Retos y oportunidades del comportamiento organizacional. | | |
| | Desarrollo Laboral | Personalidad. | 21; 25 | |
| | | Actitudes hacia el trabajo. | | |
| | Satisfacción Laboral | Satisfacción laboral. | 26, 30 | |
| | | Efectos de la satisfacción laboral. | | |

Anexo 3: Instrumentos.

Los instrumentos se realizaran a través de encuestas sobre; “Como se relaciona la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., en el distrito de Huachipa 2019.”

Estimado Colaborador.

Nuestra presente encuesta tiene como objetivo obtener información de las circunstancias en relación de como se relaciona la cultura organizacional y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., en el distrito de Huachipa 2019.

Recomendaciones:

Cada número equivale a:

5 = Siempre

4 = Casi Siempre

3= A veces Si a veces No

2 = Casi Siempre

1 = Nunca

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES.

N° ENCUESTA

FECHA / /

Estimado (a), colaborador.

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información de las circunstancias de la CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESARROLLO LABORAL de los trabajadores de la empresa Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., en el distrito de Huachipa – 2019.

Recomendaciones:

Cada número equivale a:

5 = Siempre. 4 = Casi Siempre. 3= A veces Si a veces No. 2 = Casi Nunca. 1 = Nunca.

| N° | De Equivalencia | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Características Organizacionales | | | | | |
| 1 | ¿Los eventos o rituales que se celebra como cultura organizacional unifican al conjunto de empleados? | | | x | | |
| 2 | ¿Cuándo un empleado ingresa por primera vez dan a conocer de como inició la cultura organizacional? | | | | | x |
| 3 | ¿Cómo empleado reconoce los símbolos y/o imágenes de la cultura organización y se siente identificado con estos? | x | | | | |
| 4 | ¿La forma de comunicación sobre la cultura organizacional hace de alguna otra forma alguna diferencia en el tipo de lenguaje organizacional? | | | | | x |
| 5 | ¿Cómo un todo el leguaje, los eventos o rituales, o el renacer sobre la cultura organizacional puede decir que es parte de usted? | | | | x | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|--|
| | Cultura Fuerte | | | | | |
| 6 | ¿Cree usted que la cultura organizacional forma y guía su personalidad? | x | | | | |
| 7 | ¿El fomento de la cultura organizacional ayuda en su formación como persona? | x | | | | |
| 8 | ¿Está dispuesto ser innovador y adaptarse a los cambios que genera la cultura organizacional? | | x | | | |
| 9 | ¿Se fomenta los estudios con el fin de fortalecer la cultura organizacional? | | x | | | |
| 10 | ¿Usted se identifica en las buenas costumbres interpersonales en esta organización? | | | x | | |
| | Los orígenes de la cultura organizacional | | | | | |
| 11 | ¿Percibe usted que los hábitos de la cultura organizacional se asemejan con la realidad? | | x | | | |
| 12 | ¿Cree usted que la cultura organizacional ha tenido algún cambio o sigue siendo tradicional? | x | | | | |
| 13 | ¿Para usted es difícil adaptarse a la transcendencia de la cultura organizacional en relación a la innovación? | | | | x | |
| 14 | ¿Desde su punto de vista los cambios que ha generado la cultura organizacional lo ha unificado en estos tiempos? | x | | | | |
| 15 | ¿Usted se siente reconocido por la cultura organizacional desde su inicio hasta en estos tiempos? | x | | | | |
| | Emprendimiento Laboral. | | | | | |
| 16 | ¿Su crecimiento como persona alude a tener mayor liderazgo o con su liderazgo unifica su trabajo en equipo? | x | | | | |

| N° | De Equivalencia | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 17 | ¿En la realización de tareas solicita apoyo a sus compañeros? | x | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que su desarrollo personal depende mucho de la organización? | | | | | x |
| 19 | ¿Es usted proactivo en el trabajo en equipo? | x | | | | |
| 20 | ¿Reconoce usted en tener una actitud activa y positiva? | x | | | | |
| | Desarrollo Personal | | | | | |
| 21 | ¿Su desarrollo personal ayuda a cumplir los objetivos y metas de la organización? | x | | | | |
| 22 | ¿Cree usted que su desarrollo personal suma en su organización y en el apoyo de su equipo de trabajo? | x | | | | |
| 23 | ¿Cree usted que para mayor eficiencia y desarrollo de sus actividades la organización debe apoyarle en su desarrollo personal? | x | | | | |
| 24 | ¿Usted valora su esfuerzo o por los comentarios se valora más? | x | | | | |
| 25 | ¿Su autorrealización brinda mayor relevancia en solución de problemas? | x | | | | |
| | Satisfacción Laboral | | | | | |
| 26 | ¿El cumplimiento de las metas realiza su orgullo como persona? | x | | | | |
| 27 | ¿Cree usted que al cumplir y lograr los objetivos de la organización se deba conmemorar como equipo? | x | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que se debe recibir capacitaciones puntuales sobre las actividades que realiza día a día? | x | | | | |
| 29 | ¿Su desempeño durante este tiempo en la organización satisface su perspectiva de vida? | | | | x | |
| 30 | ¿Reconoce que en esta organización se fomenta el éxito del trabajo en equipo? | x | | | | |

Anexo 4: Validación de instrumento.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Definición conceptual

Variable 1: Cultura Organizacional. Para Chiavenato, I (2017). Menciona que cada cultura organizacional tiene su propio método, y esto orienta a las conductas de los integrantes de la misma organización, y conduce en la ejecución de la finalidad de la organización como tal. Por ende todo esto se logra en la integración de los miembros, donde de practican las costumbres, y de las virtudes de la organización en sí. (p.72)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Características Organizacionales | | | | | | | |
| 1 | ¿Los eventos o rituales que se celebra como cultura organizacional unifican al conjunto de empleados? | | | | | | | |
| 2 | ¿Cuándo un empleado ingresa por primera vez dan a conocer de como inició la cultura organizacional? | | | | | | | |
| 3 | ¿Cómo empleado reconoce los símbolos y/o imágenes de la cultura organización y se siente identificado con estos? | | | | | | | |
| 4 | ¿La forma de comunicación sobre la cultura organizacional hace de alguna otra forma alguna diferencia en el tipo de lenguaje organizacional? | | | | | | | |
| 5 | ¿Cómo un todo el leguaje, los eventos o rituales, o el renacer sobre la cultura organizacional puede decir que es parte de usted? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Cultura Fuerte | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 6 | ¿Cree que la cultura organizacional forma y guía su personalidad? | | | | | | |
| 7 | ¿El fomento de la cultura organizacional ayuda en su formación como persona? | | | | | | |
| 8 | ¿Está dispuesto a hacer innovador y adaptarse a los cambios que genera cultura organizacional? | ✓ | | | | | |
| 9 | ¿Se fomenta los estudios con el fin de fortalecer la cultura organizacional? | | | | | | |
| 10 | ¿Usted se identifica en las buenas costumbres interpersonales en esta organización? | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Los orígenes de la cultura organizacional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 11 | ¿Percibe usted que los hábitos de la cultura organizacional se asemejan con la realidad? | | | | | | |
| 12 | ¿Cree usted que la cultura organizacional ha tenido algún cambio o sigue siendo tradicional? | | | | | | |
| 13 | ¿Para usted es difícil adaptarse a la transcendencia de la cultura organizacional en relación de la innovación? | ✓ | | | | | |
| 14 | ¿Desde su punto de vista los cambios que ha generado la cultura organizacional lo ha unificados en estos tiempos? | | | | | | |
| 15 | ¿Usted se siente reconocido por la cultura organizacional desde su inicio hasta en estos tiempos? | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Perales Sanchez Anaximandria Odiño
DNI: 10357599

Especialidad del validador: Educación, Maestría, Doctorado Universitaria, Grado de doctor en Educación
Lima 19 de 11 del 2019

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 de instrumento.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Definición conceptual

Variable 1: Cultura Organizacional. Para Chiavenato, I (2017). Menciona que cada cultura organizacional tiene su propio método, y esto orienta a las conductas de los integrantes de la misma organización, y conduce en la ejecución de la finalidad de la organización como tal. Por ende, todo esto se logra en la integración de los miembros, donde de practican las costumbres, y de las virtudes de la organización en sí. (p.72)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Características Organizacionales | | | | | | | |
| 1 | ¿Los eventos o rituales que se celebra como cultura organizacional unifican al conjunto de empleados? | ✓ | | | | | | |
| 2 | ¿Cuándo un empleado ingresa por primera vez dan a conocer de como inició la cultura organizacional? | ✓ | | | | | | |
| 3 | ¿Cómo empleado reconoce los símbolos y/o imágenes de la cultura organización y se siente identificado con estos? | ✓ | | | | | | |
| 4 | ¿La forma de comunicación sobre la cultura organizacional hace de alguna otra forma alguna diferencia en el tipo de lenguaje organizacional? | ✓ | | | | | | |
| 5 | ¿Cómo un todo el leguaje, los eventos o rituales, o el renacer sobre la cultura organizacional puede decir que es parte de usted? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Cultura Fuerte | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | ¿Cree que la cultura organizacional forma y guía su personalidad? | ✓ | | | | | | |
| 7 | ¿El fomento de la cultura organizacional ayuda en su formación como persona? | ✓ | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 8 | ¿Está dispuesto a hacer innovador y adaptarse a los cambios que genera cultura organizacional? | ✓ | | | | | | |
| 9 | ¿Se fomenta los estudios con el fin de fortalecer la cultura organizacional? | ✓ | | | | | | |
| 10 | ¿Usted se identifica en las buenas costumbres interpersonales en esta organización? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Los orígenes de la cultura organizacional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Percibe usted que los hábitos de la cultura organizacional se asemejan con la realidad? | ✓ | | | | | | |
| 12 | ¿Cree usted que la cultura organizacional ha tenido algún cambio o sigue siendo tradicional? | ✓ | | | | | | |
| 13 | ¿Para usted es difícil adaptarse a la transcendencia de la cultura organizacional en relación de la innovación? | ✓ | | | | | | |
| 14 | ¿Desde su punto de vista los cambios que ha generado la cultura organizacional lo ha unificados en estos tiempos? | ✓ | | | | | | |
| 15 | ¿Usted se siente reconocido por la cultura organizacional desde su inicio hasta en estos tiempos? | ✓ | | | | | | |

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



Continua Variable 2: Desarrollo Laboral.

Para Silva J. (2018). Determina que el desarrollo laboral en los grupos humanos es prioritario para su formación y desarrollo, cómo tal se debe brindar la instrucción que radica fundamentalmente en la iniciativa y en el desenvolvimiento de sus destrezas para un mayor desarrollo. De modo que en las investigaciones sobre los recursos humanos y el desarrollo humano se prima en la formación de los empleados. Al mismo tiempo, tal que, el adiestramiento y guía en el fortalecimiento de sus habilidades, así mismo en su efecto de los mismos empleados desarrollarán incongruencias e incertidumbres de la organización. (p.17)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Emprendimiento laboral | | | | | | | |
| 16 | ¿Su crecimiento como persona alude a tener mayor liderazgo o con su liderazgo unifica su trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |
| 17 | ¿En la realización de tareas solicita apoyo a sus compañeros? | ✓ | | | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que su desarrollo personal depende mucho de su organización? | ✓ | | | | | | |
| 19 | ¿Es usted participativo en el trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |
| 20 | ¿Reconoce usted en tener una actitud activa y positiva? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Desarrollo laboral | | | | | | | |
| 21 | ¿Su desarrollo personal ayuda a cumplir los objetivos y metas en la organización? | ✓ | | | | | | |
| 22 | ¿Cree usted que su desarrollo personal suma en su organización y en el apoyo de su equipo? | ✓ | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 23 | ¿Cree usted que para mayor eficiencia y desarrollo de sus actividades la organización debe apoyarle en su desarrollo personal? | ✓ | | | | | | |
| 24 | ¿Usted valora su esfuerzo, o por los comentarios se valora más? | ✓ | | | | | | |
| 25 | ¿Su autorrealización brinda mayor relevancia en solución de problemas? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | ¿El cumplimiento de las metas realza su orgullo como persona? | ✓ | | | | | | |
| 27 | ¿Cree usted que al cumplir y lograr los objetivos de la organización se debe conmemorar como equipo? | ✓ | | | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que se debe recibir capacitaciones puntuales sobre las actividades que realiza día a día? | ✓ | | | | | | |
| 29 | ¿Su desempeño durante este tiempo en la organización satisface su perspectiva de vida? | ✓ | | | | | | |
| 30 | ¿Reconoce que en esta organización se fomenta el éxito del trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

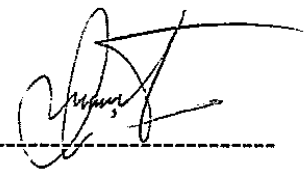
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: AYBAR HUAMAN, JUSTINIANO DNI: 08872479

Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO
.....
...19...de...1...del 2019

- 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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



Continua Variable 2: Desarrollo Laboral.

Para Silva J. (2018). Determina que el desarrollo laboral en los grupos humanos es prioritario para su formación y desarrollo, cómo tal se debe brindar la instrucción que radica fundamentalmente en la iniciativa y en el desenvolvimiento de sus destrezas para un mayor desarrollo. De modo que en las investigaciones sobre los recursos humanos y el desarrollo humano se prima en la formación de los empleados. Al mismo tiempo, tal que, el adiestramiento y guía en el fortalecimiento de sus habilidades, así mismo en su efecto de los mismos empleados desarrollarán incongruencias e incertidumbres de la organización. (p.17)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Emprendimiento laboral | | | | | | | |
| 16 | ¿Su crecimiento como persona alude a tener mayor liderazgo o con su liderazgo unifica su trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |
| 17 | ¿En la realización de tareas solicita apoyo a sus compañeros? | ✓ | | | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que su desarrollo personal depende mucho de su organización? | ✓ | | | | | | |
| 19 | ¿Es usted participativo en el trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |
| 20 | ¿Reconoce usted en tener una actitud activa y positiva? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Desarrollo laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | ¿Su desarrollo personal ayuda a cumplir los objetivos y metas en la organización? | ✓ | | | | | | |
| 22 | ¿Cree usted que su desarrollo personal suma en su organización y en el apoyo de su equipo? | ✓ | | | | | | |
| 23 | ¿Cree usted que para mayor eficiencia y desarrollo de sus actividades la organización debe apoyarle en su desarrollo personal? | ✓ | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 24 | ¿Usted valora su esfuerzo, o por los comentarios se valora más? | ✓ | | | | | | |
| 25 | ¿Su autorrealización brinda mayor relevancia en solución de problemas? | ✓ | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | ¿El cumplimiento de las metas realza su orgullo como persona? | ✓ | | | | | | |
| 27 | ¿Cree usted que al cumplir y lograr los objetivos de la organización se debe conmemorar como equipo? | ✓ | | | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que se debe recibir capacitaciones puntuales sobre las actividades que realiza día a día? | ✓ | | | | | | |
| 29 | ¿Su desempeño durante este tiempo en la organización satisface su perspectiva de vida? | ✓ | | | | | | |
| 30 | ¿Reconoce que en esta organización se fomenta el éxito del trabajo en equipo? | ✓ | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr/ Mg:} AYBAR HUMANA, JUSTINIANO DNI: 08872479

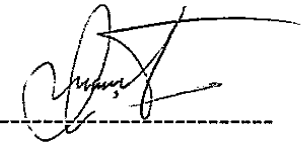
Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO
.....19...de...11...del 2019

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 5: Matriz de datos.

| Ítems | Características Organizacionales | | | | | Culturas Fuertes | | | | | Orígenes de la cultura organizacional | | | | | Emprendimiento laboral | | | | | Desarrollo personal | | | | | Satisfacción laboral | | | | |
|-------|----------------------------------|---|---|---|---|------------------|---|---|---|----|---------------------------------------|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 17 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |

| Ítems | Características Organizacionales | | | | | Culturas Fuertes | | | | | Orígenes de la cultura organizacional | | | | | Emprendimiento laboral | | | | | Desarrollo personal | | | | | Satisfacción laboral | | | | |
|----------------|----------------------------------|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|---------------------------------------|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|---|
| | | | | | | | | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
| 28 | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | |
| 29 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 30 | | | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 31 | | | | | | | | | | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 32 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 33 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | |
| 34 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 35 | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 36 | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 37 | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 38 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 39 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 40 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 41 | | | | | | | | | | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 42 | | | | | | | | | | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 43 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 44 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 45 | | | | | | | | | | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 46 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 47 | | | | | | | | | | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 48 | | | | | | | | | | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 49 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 50 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 51 | | | | | | | | | | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 52 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 53 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | |
| 54 | | | | | | | | | | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 55 | | | | | | | | | | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 56 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 57 | | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 58 | | | | | | | | | | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 59 | | | | | | | | | | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 60 | | | | | | | | | | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| totales | 56 | 47 | 56 | 47 | 51 | 50 | 47 | 55 | 63 | 63 | 14 | 16 | 15 | 18 | 15 | 14 | 15 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 15 | 16 | 12 | 17 | 15 | 18 | 16 | |
| | | | | | | | | | | | 7 | 0 | 3 | 1 | 5 | 8 | 6 | 5 | 6 | 4 | 3 | 4 | 0 | 1 | 7 | 6 | 7 | 6 | 2 | |

Anexo 6: Propuesta de valor.

En esta investigación recomendamos la siguiente propuesta de valor, que facilitará y ayudará como herramientas de aplicación es las diversas organizaciones y así mismo como referencias para las siguientes investigaciones en las ciencias de la administración.

Mencionamos las siguientes propuestas de valor.

- Brindar capacitaciones eventuales y específicas para los trabajadores permanentes e iniciantes en la organización, como en primer lugar sobre: cultura de la organización, misión, visión, objetivos, metas y en sí todos sus pilares primordiales según cada organización.
- Es importante que la organización debe identificar a los trabajadores que tengan mayores habilidades, conocimientos, y contribuciones que brindan crecimiento a la organización de forma continua.
- Cabe mencionar dependiendo el rubro y giro de negocio de cada organización debe brindar y facilitar capacitaciones de actualización en base a la tecnología ya que es primordial en el mundo empresarial, y con estas herramientas logran metas eficientes en el ámbito de red digital.
- Finalmente teniendo en cuenta estas consideraciones de propuesta de valor, según el método de aplicación que se empleen se lograrán frutos donde los individuos tanto de forma directa e indirecta se identificaran con la organización, dicho esto así mismo se creará un ambiente de trabajo idóneo para la organización.