



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HUABAL, 2018**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Ramón Flores Marita Elena

<https://orcid.org/0000-0003-2266-7757>

Asesor:

Dr. Echeverría Jara José Foción

<https://orcid.org/0000-0001-5702-9689>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUABAL, 2018**

Asesor (a): Dr. Echeverría Jara José Foción Firma

Presidente (a) Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma

Secretario (a): Dr. Merino Núñez Mirko Firma

Vocal (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando Firma

DEDICATORIA

A mis padres que siempre depositan su confianza en mí.

A la Universidad Señor de Sipán y sus docentes, por haberme brindado los conocimientos necesarios para culminar la presente tesis.

Bach. Marita Elena, Ramón Flores

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por consentir mi existencia y darme oportunidad de realizar está investigación.

A mis padres por su amor incondicional que me brindan día a día para ser una persona de bien.

Por último, un agradecimiento especial al Dr. José Foción Echevarría Jara por sus asesorías y por contribuir a la realización de este trabajo de investigación.

Bach. Marita Elena, Ramón Flores

RESUMEN

La presente investigación titulada “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018” tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018, para ello se desarrollo mediante un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo - correlacional, con una población de 29 colaboradores, a quienes se les aplico una encuesta como técnica de recolección de datos, teniendo como resultados que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo con el 58,6%, medio con el 31% y alto con el 10,3% y el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo con el 37,9%, medio con el 51,7% y alto con el 10,3%, logrando concluir que se logró identificar a través de la correlación de Pearson un $r=0,884$, demostrando que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativamente positiva muy alta, además, se encontró un nivel de sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula, ello se pudo corroborar con el cruce de variables donde se obtuvo un nivel medio del 20,7% entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; demostrando que ambas variables se relación es decir que, si la municipalidad mejora el nivel de cultura organizacional en sus colaboradores, ellos demostraran un mejor nivel de desempeño laboral.

Palabras Clave: involucramiento, eficacia, eficiencia, adaptabilidad, misión

ABSTRAC

The present research entitled "THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF HUABAL, 2018" had as general objective To determine the relationship between organizational culture and work performance of the workers of the District Municipality of Huabal, 2018, for this it was developed through a quantitative approach, with non-experimental design, descriptive type, with a population of 29 collaborators, to whom a survey was applied as a data collection technique, The results showed that organizational culture is at a low level with 58.6%, medium with 31% and high with 10.3% and job performance is at a low level with 37.9%, medium with 51.7% and high with 10.3%, concluding that it was possible to identify through Pearson's correlation an $r=0.884$, showing that between organizational culture and job performance there is a very high positive significant relationship. This could be corroborated with the crossing of variables where an average level of 20.7% was obtained between organizational culture and work performance; demonstrating that both variables are related if the municipality improves the level of organizational culture in its collaborators, they will demonstrate a better level of work performance.

Keywords: involvement, effectiveness, efficiency, adaptability, mission.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. Cultura organizacional.....	20
1.3.2. Desempeño laboral.....	25
1.4. Formulación del Problema.....	29
1.4.1. Problema general	29
1.4.2. Problemas específicos.....	29
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivos General	30
1.7.2. Objetivos Específicos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	32
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	32
2.2. Población y muestra.....	33
2.3. Variables, Operacionalización.....	34
2.3.1. Variables.....	34
2.3.2. Operacionalización	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37

2.4.1. Técnica.....	37
2.4.2. Instrumento.....	37
2.4.3. Validez.....	37
2.4.4. Confiabilidad.....	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos.....	40
2.7. Criterios de Rigor científico.....	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Tablas y Figuras.....	41
3.2. Discusión de resultados.....	52
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
4.1. Conclusiones.....	56
4.2. Recomendaciones.....	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización variable independiente – cultura organizacional	35
Tabla 2. Operacionalización variable dependiente – desempeño laboral	36
Tabla 3. Escala Likert	37
Tabla 4. Validación de expertos.....	38
Tabla 5. Prueba de confiabilidad de la variable cultura organizacional.....	38
Tabla 6. Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral	38
Tabla 7. Baremos de variables y dimensiones de estudio.	39
Tabla 8. Dimensión 01: Involucramiento.....	41
Tabla 9. Dimensión 02: Consistencia.....	42
Tabla 10. Dimensión 03: Adaptabilidad	43
Tabla 11. Dimensión 04: Misión.....	44
Tabla 12. Variable Cultura organizacional.	45
Tabla 13. Dimensión 01: Eficacia.....	46
Tabla 14. Dimensión 02: Eficiencia.....	47
Tabla 15. Dimensión 03: Productividad.	48
Tabla 16. Variable Desempeño laboral.....	49
Tabla 17. Prueba de normalidad.....	50
Tabla 18. Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs Desempeño laboral. ...	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión 01: Involucramiento.	41
Figura 2. Dimensión 02: Consistencia	42
Figura 3. Dimensión 03: Adaptabilidad.....	43
Figura 4. Dimensión 04: Misión.	44
Figura 5. Variable Cultura organizacional.....	45
Figura 6. Dimensión 01: Eficacia	46
Figura 7. Dimensión 02: Eficiencia	47
Figura 8. Dimensión 03: Productividad.....	48
Figura 9. Variable Desempeño laboral	49
Figura 10. Aplicación de encuesta a colaborador 1 de la MDH.	63
Figura 11. Aplicación de encuesta a colaborador 2 de la MDH.	63
Figura 12. Aplicación de encuesta a colaborador 3 de la MDH.	63
Figura 13. Aplicación de encuesta a colaborador 4 de la MDH.	63
Figura 14. Aplicación de encuesta a colaborador 5 de la MDH.	63
Figura 15. Aplicación de encuesta a colaborador 6 de la MDH.	63
Figura 16. Aplicación de encuesta a colaborador 7de la MDH.	63

I. INTRODUCCIÓN

Contar con una cultura organizacional sólida es clave a la hora de captar nuevos talentos en Recursos Humanos. Se trata de aquellos principios que conforman la personalidad de la empresa y que asientan las bases de sus procesos y actitud. Es precisamente por eso que cada organización cuenta con su propia cultura organizacional.

Por otro lado, El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el colaborador manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.

En base a ello, la estructura, del presente estudio está compuesto por IV capítulos que se explicarán brevemente:

El capítulo I se indicó la realidad problemática en el contexto internacional, nacional y finalmente local, plasmando las falencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huabal; además de los trabajos previos a internacional, nacional y local. También se indicaron las teorías relacionadas al tema, se formuló el problema; se brindó la justificación e importancia, se determinó las hipótesis, el objetivo general y específicos.

En el capítulo II se demostró el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra; las variables de estudio, además la operacionalización de la variable y la técnica e instrumento de recolección de los datos, validez y confiabilidad. Se describió los procedimientos para analizar los datos y aspectos éticos como también los criterios de rigor científico.

En el capítulo III se expresaron resultados mediante gráficos y las tablas, las cuales se realizaron en el Startical Product and Service Solutions (SPSS) versión 23, y se discutió los resultados.

En el capítulo IV, se instituyeron las conclusiones y recomendaciones del informe de investigación.

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad, las organizaciones, los colaboradores, y el departamento del talento humano, entre otros, están en la necesidad de sobrescribir, reestructurar, y rediseñar los modelos y pautas de la gestión laboral, debido a que cada vez se vive en una época de cambios constantes y las directrices para que se atraiga y retenga a un colaborador se está haciendo cada vez más agotador, arduo y complejo. En tal sentido, cada vez las organizaciones invierten en su talento humano, mediante la creación de una buena cultura organizacional. Es decir, los colaboradores necesitan demandas que están orientadas a un bienestar personal, cultural, económico y social.

De acuerdo con Vásconez et al. (2019) en las empresas de Ecuador se llevan diversos cambios e innovaciones, conllevándolas a adecuarse para estar de acorde a las necesidades del mercado, involucrando cambios en la manera como se adopta la cultura organizacional con el propósito de ser empresas exitosas y efectivas. Sin embargo, la cultura con más falencias es la burocrática, que conlleva a impedir que las empresas generen aptitudes de innovación y emprendimiento y desviándolas de una nueva administración, privándolas de brindar un servicio de calidad y con ello se reduce la posibilidad de que los colaboradores se desempeñen de manera efectiva.

De la misma manera en Indonesia el bajo desempeño laboral de los colaboradores del sector público se debe a diversos factores tales como la disciplina laboral, la cultura organizativa y la remuneración. Por lo que el personal estaría más motivado para desempeñar sus actividades si las organizaciones gubernamentales entendieran y prestaran atención a sus necesidades ya que básicamente gran parte del personal de Indonesia labora por el dinero es decir por el monto de su sueldo; sin embargo, también se debe tomar en cuenta la cultura organizacional y la disciplina de cada colaborador. (Indah, 2020)

Por otro lado, analizando el contexto nacional se encontró que, en empresas de Perú, específicamente en Pasco, el 83,3% de los colaboradores presentan un clima organizacional regular, y el 49,1% presentan un desempeño laboral medio, debido a que las dinámicas organizacionales que se dan en cada empresa, obligan a los colaboradores a que se dobleguen en ámbitos totalmente cambiantes, donde

su interacción obstaculiza el buen desempeño y el cumplimiento de los objetivos empresariales, dificultando los estilos de liderazgo, el horizonte empresarial, la toma de decisiones, la cultura organizacional, la comunicación y las interacciones interpersonales. (Rojas, 2019).

Por otro lado, en Huancayo, el 78,4% del personal de las organizaciones presenta una regular cultura organizacional y para el 77,3% su desempeño es bajo, lo que conlleva a que muchas veces no sean conscientes de que pertenecen a una organización, por lo tanto, no se sienten parte de ella y no contribuyen. Sin embargo, para subsanar la problemática, muchas empresas realizan capacitaciones, pero se enfocan en la imagen empresarial y no en la problemática de fondo, lo que conlleva a que al no tener una buena cultura organizacional, el personal no tenga un buen desempeño. (Llancari y Alania, 2020)

Asimismo, en organizaciones de Lima, los colaboradores presentan con un 75% un nivel regular con la cultura organizacional y con un 64% un nivel regular en su desempeño, demostrando que los colaboradores pocas veces se sienten identificados y comprometidos con la misión de la cultura organizacional, es decir no siempre logran cumplir con la visión, objetivos, metas y propósitos estratégicos. Además, no siempre practican los valores éticos y el trabajo en conjunto con sus equipos de trabajo lo que conduce a una disminución del nivel de desempeño. (S. Alvarez, 2019).

Analizando el contexto local, se observó que el personal de la Municipal Distrital de Huabal, ubicada en la provincia de Jaén, del departamento de Cajamarca, en la actualidad presenta problemas con su cultura organizacional, debido a que no siempre demuestran estar involucrados con la municipalidad, además, no siempre logran desarrollar de manera adecuada sus tareas que se les encomienda, asimismo, cuando la municipalidad realiza algunos cambios en su organización o en la manera de trabajo, el personal no siempre logra adaptarse a los cambios, y algunos trabajadores no siempre se desempeñan de acuerdo a la misión de la municipalidad.

Lo que repercute en el buen desempeño del personal, ya que no demuestran un trabajo eficiente y eficaz, por lo que su productividad cada vez disminuye,

haciendo que no siempre demuestren calidad en sus actividades que realizan, obstruyéndolos a que cumplan de manera adecuada sus metas encomendadas. Por ende, en la presente investigación se pretende determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal.

1.2. Trabajos previos.

Nivel internacional.

Garcés (2022) en Ecuador, su estudio tuvo como finalidad determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en una organización pública, con una metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental, con una población de 335 compañeros de trabajo, y una muestra de 75, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; logrando obtener como resultados que, el 63% percibe un aceptable liderazgo, el 65% se sienten regularmente comprometidos en sus labores, el 70% se sienten regularmente pertenecientes a la misión, visión, objetivos de la empresa, el 54% indica que el entorno laboral es regular, es decir las condiciones tangibles e intangibles son consideradas aceptables pero no del todo aceptables, por lo que se concluye que el ambiente de trabajo es considerado regular y asimismo regular con respecto al desempeño laboral.

Pazmiño (2020) en Ecuador, en su indagación tuvo como finalidad establecer la asociación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Industrias Catedral S.A, Ambato, con una metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental, con una población de 63 colaboradores, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; obteniendo como resultados que, el 46% se sienten comprometidos con sus labores, el 30% menciona que muchas veces están en desacuerdo con las decisiones tomadas por sus superiores, el 51% percibe que la planificación en la organización no es la adecuada, el 50% menciona que no se les brinda capacitaciones para desarrollar sus habilidades en el área laboral, el 52% indica que sus superiores no les apoyan en sus dificultades al realizar alguna actividad, por lo que se concluye que existe una relación altamente significativa entre ambas

variables, asimismo, se determina que el desempeño laboral es regular por lo mismo que la cultura organizacional es regular.

Moreno (2020) en Ecuador, en su investigación, tuvo como finalidad Identificar el indicador principal por el que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal, con una metodología de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con 69 trabajadores como población, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; obteniendo como resultados que, el 76% considera tienen actitud positiva en sus labores, el 56% percibe un buen clima organizacional, el 58% menciona que son colaborativos y tienen una buena comunicación fluida, el 49% no tienen problemas con la adaptabilidad tecnológica, el 56% perciben una motivación por parte de sus jefes, lo cual les ayuda a desarrollar sus habilidades y ser eficientes en su área laboral, por lo que se concluye que el factor que influye en el desempeño laboral es el control dentro de la organización, lo cual es muy importante, pues si no se tiene el control, los colaboradores tendrán ineficacias y bajo desempeño en sus labores.

Naranjo (2019) en Ecuador, en su tesis cuya finalidad fue determinar el nivel de asociación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo viejo, con una metodología de tipo descriptiva, con diseño no experimental, con 66 trabajadores como población, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; obteniendo como resultados que, el 90% presenta una cultura participativa baja, el 74% presentó una cultura de tipo digital baja, el 75% presenta una cultura de tipo informativa baja, el 78% presenta una baja cultura de tipo organizativa, el 90% evidencia un nivel bajo de atención pública, el 93% presenta una baja magnitud en relaciones interpersonales, el 90% presenta una baja eficacia, el 85% posee un bajo desempeño laboral, por lo que se concluye que si existe una asociación significativa entre ambas variables, asimismo, se determinó que la cultura organizacional es de grado bajo, por lo que el desempeño laboral también es bajo.

De La Cruz (2018) en Ecuador, en su investigación, tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional para mejorar el desempeño

laboral del personal del centro de artesanos Red Atahualpa, con una metodología de diseño no experimental, de tipo descriptiva, con una población de 30 compañeros de trabajo, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; logrando obtener como resultados que el, 70% no se siente identificado con la empresa, el 69% no se identifica con los objetivos del establecimiento, el 58% percibe una comunicación no transparente, lo cual impide el desarrollo de algunas actividades, el 46% menciona que las decisiones tomadas por los superiores dificultan el desarrollo de sus objetivos laborales, el 56% menciona que sus compañeros de trabajo no son colaboradores, por lo que se concluye, que existe una cultura débil en el establecimiento, asimismo se carece de compañerismo laboral, de un comportamiento organizacional adecuado, lo cual influye negativamente en desempeño laboral y la efectividad dentro de la cultura organizacional.

Nivel nacional.

Flores (2020) en Trujillo, en su indagación propuso determinar cómo se asocia la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de seguridad La Frontera SAC, con una metodología de diseño no experimental, de tipo descriptivo, con una población de 70 trabajadores, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica; logrando obtener como resultados que el, 32% se identifican con la cultura de tipo clan, el 25% con la cultura de tipo mercado, el 23% con la cultura de tipo jerarquizada, el 22% con la cultura adhocracia, asimismo el 47% se caracterizan con un desempeño alto; concluyendo de esta manera que, la cultura que más predomina en los trabajadores del establecimiento es la de tipo clan, asimismo se indicó una correlación media entre ambas variables ($r=0.498$), por tal razón para evitar efectos negativos en el desempeño laboral se propone presentar una capacitación.

Apaza (2017) en Lima, en su investigación, tuvo como finalidad determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Unión, su metodología es de tipo descriptivo-correlacional, no experimental. Con 70 participantes como población, a los que se les aplicó una encuesta, obteniendo como resultados que, el 40% no poseen una cultura de tipo familiar, el 25% no cuenta con una cultura adhocracia, el 47% no es parte de una

cultura de mercado, además se encontró un nivel de significancia de 0.00 ($p < 0.05$), infiriendo que hay relación entre ambas partes, concluyendo que existe una relación alta entre dadas variables resultando ($r=0.566^{**}$), y determinando que mayor sea la cultura organizacional mayor será el desempeño laboral docentes, y menor cultura familiar, menor será el desempeño en centro laboral.

Rocchetti (2017) en Tacna, en su estudio planteó como propósito determinar la asociación entre la cultura organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la UNJBG. La metodología fue de tipo descriptiva, correlacional-no experimental; el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario y en la técnica una encuesta, la población estuvo compuesta por 50 directivos de la Universidad en estudio. Obteniendo como resultados que, el 41% refleja un grado alto con respecto a la innovación y aprobación al riesgo, el 31% muestra medianamente orientación hacia el público, el 43% reflejan medianamente el indicador agresividad, el 82% menciona que es parte de una cultura débil, el 41% no es tan confiable e independiente, el 50% no cuenta con tantas relaciones interpersonales, asimismo, se encontró un coeficiente de 0.94 en la cultura organizacional, y un 0.90 en el desempeño laboral; por tal motivo se indicó que si existe relación entre las variables y por lo que se concluye que el desempeño laboral se ve afectado por la cultura organizacional.

Flores (2017) en Ancash, en su tesis tuvo como propósito determinar la asociación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar, su metodología es tipo descriptiva – correlacional, como población 29 colaboradores, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, y una encuesta como técnica, dando como resultados que, el 69% percibe una cultura organizacional alta, el 59% refiere que su desempeño es elevado, asimismo después de la evaluación, resultó que el coeficiente de alfa de Cronbach de $v1 = 0,974$ y $v2= 0,963$ por lo que determinan que sí hay una relación positiva en la influencia de ambas variables, concluyendo que el nivel de percepción de la cultura organizacional en los colaboradores es alta.

De la Torre y Bustamante (2017) en Lima, en su indagación se propuso determinar de qué forma la cultura organizacional (creencias, valores, símbolos, normas, leyes, etc.) se relaciona con el desempeño laboral del personal técnico de

la biblioteca nacional del Perú. Su metodología es de tipo descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental- transversal; con 42 colaboradores como población, a los que se les aplico un cuestionario y una encuesta, obteniendo como resultados que, el 55% su nivel de desempeño laboral es regular, el 60% posee una regular cultura organizacional, el 79% tienen un nivel medio con respecto a los valores culturales, el 76% posee un clima bueno, el 70% indica un nivel regular con respecto a las normas y creencias, concluyendo que el desempeño de los colaboradores se muestra regular, y su cultura organizacional es definida regularmente, asimismo se determina que si existe una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Nivel local.

Tejada (2022) en su estudio cuya finalidad fue determinar la asociación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén, su metodología es de tipo descriptiva, transversal y no experimental. Con una población de 216 trabajadores, y una muestra de 138, a los que se les aplicó un cuestionario como instrumento y una encuesta como técnica, obteniendo como resultados que, el 56% posee un nivel alto de compromiso organizacional, el 90% un alto índice de desempeño laboral, asimismo se indicó un coeficiente de correlación de 0.553, afirmando que tienen una regular asociación entre ambas variables; por lo que se concluyó que el compromiso en la organización es de nivel alto, los colaboradores muestran un alto desempeño en sus funciones laborales.

Ruiz (2019) en su estudio cuya finalidad fue describir la situación de la cultura organizacional y la gestión de RR. HH en la Dirección Regional de Agricultura, su metodología es de tipo descriptiva, transversal y no experimental. Con 94 colaboradores como población, a quienes se les fue aplicado un cuestionario y una encuesta como técnica, logrando obtener como resultados que el, 45% no poseen estabilidad laboral, el 62% desconoce de la estructura empresarial, el 70% indica poseen regular comunicación con los compañeros de trabajo, el 47% no colabora en equipos, el 60% tiene conflictos en los equipos de trabajo, el 57% indica que, reciben información errónea, el 60% no se siente valorado como trabajador dentro de la organización, el 55% no recibe capacitación,

concluyendo de esta manera que los colaboradores están al frente de una rotación de personal consecutivamente, ya que poco personal posee antigüedad de trabajo, asimismo tienen una cultura empresarial no adecuada, por lo que la gestión RR.HH. labora ineficientemente.

Montenegro (2019) en su investigación cuya finalidad fue determinar de qué forma se asocia el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad desconcentrada regional del Seguro Integral de Salud Jaén, su metodología es de tipo descriptiva-no experimental, con 50 colaboradores como población, a los mismos que se les fue aplicado un cuestionario. Logrando obtener como resultados que, el 76% se autorrealiza regularmente, el 80% se comunican de forma regular, el 75% tiene un involucramiento laboral regular, el 62% poseen una regular condición laboral; con respecto a la variable desempeño el 68% su responsabilidad es regular, el 70% asiste de forma puntual de manera regular, el 70% tienen una regular vocación laboral, el 77% se sienten comprometidos regularmente; por lo que se concluyó que el clima organizacional si se asocia de manera directa con el desempeño laboral y también se determina si el nivel de clima organizacional es regular, el desempeño laboral también es de forma regular.

Rivera (2019) en su indagación propuso determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Comercializadora de Repuestos Diaz, con una metodología de tipo descriptiva-no experimental, con una población de 32 colaboradores a los que se les aplicó un cuestionario como instrumento, logrando obtener como resultados que el, 72% casi ninguna vez tienen oportunidad de progresar en la empresa, el 50% menciona que el administrador busca su propio éxito, el 37% se siente comprometido con su labor, el 37% no recibe apoyo por parte de sus superiores en algún percance laboral, el 70% manifiesta que la comunicación existente con sus jefes de área es dificultosa, el 29% indica que cuenta con insuficientes recursos en el área de laborar, el 53% percibe falta de actitud laboral, asimismo, se encontró un nivel de significancia de $0.01 < 0,05$ lo que afirma que si existe asociación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, por lo que se concluye que el nivel del clima

organizacional de la empresa es desfavorable por las distintas situaciones que afronta el personal de trabajo y además el desempeño es de nivel bajo.

Regalado (2018) en su investigación tuvo como propósito describir los procesos de gestión en la Institución Educativa N°16165 – del Centro Poblado Huaranguillo, con una metodología de tipo explicativa-propositiva, con una población de 8 profesores, a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento, una encuesta como técnica, de los que se obtuvo como resultados que, el 50% de los compañeros de trabajo se expresa deliberadamente con los demás, el 40% percibe que algunas veces sus superiores los motivan en sus tareas, el 50% algunas veces aporta propuestas de mejora laboral, el 50% percibe que algunas veces los directivos confían en los trabajadores, el 40% menciona que pocas veces son comedidos en las labores, el 42% afirma que la información compartida en las áreas laborales no es del todo transparente, el 40% indica que algunas veces sus superiores cumplen lo que prometen, el 45% menciona que ocasionalmente se les trata con igualdad, por lo que se concluyó que la gestión en el centro educativo presenta un alto índice de deficiencias, asimismo la cultura organizacional influye de forma desfavorable en la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Cultura organizacional

Para Chiavenato (2009) la considera como un grupo de creencias, comportamientos supuestos, políticas, tradiciones y valores esenciales que logran manifestar los comportamientos, lenguajes, mitos y símbolos, que constituyen un marco referencial compartido para todo lo que piensa y hace en una empresa.

De la misma manera, Dessler y Varela (2011) lo definen como la manera en que las organizaciones han aprendido a tener un buen ambiente laboral, incluyendo una mezcla compleja de metáforas, mitos, relatos, conductas, supuestos y otras acciones.

Para, Robbins y Judge (2013) no es algo palpable, ya que solo se puede observar en su razón de efecto y consecuencia, de esta manera es parecida a una capa de hielo, donde en su parte superior, se encuentra por encima del agua, donde

están los valores visibles y superiores de la organización, derivándose de la cultura organizacional.

1.3.1.1. Características de la Cultura Organizacional

Para Chiavenato (2009) la cultura organizacional posee las siguientes características:

a) Regularidad de los componentes observados: Debido a que las organizaciones siempre tienen un lenguaje en común entre cada uno de sus integrantes que la conforman, asimismo la manera de su comportamiento conductual, siendo propios de su desempeño organizacional.

b) Normas: Se hace referencia a las reglas, directrices y comportamiento del personal en como desarrollan sus actividades dentro su ambiente laboral.

c) Valores dominantes: Aquí los valores dependen de cada organización, quien es la responsable de establecer diversos valores específicos, enfocándose en la eficacia, la reducción y la calidad de servicio.

d) Filosofía: Hace referencia a los comentarios congruentes de como el personal es tratado dentro de las organizaciones.

e) Reglas: Son las normas que tienen que ser cumplidas por todo el personal de las organizaciones, las cuales permiten mantener un coherente comportamiento entre cada integrante de la organización.

f) Clima: Hace referencia a la percepción de los trabajadores, sobre las condiciones que percibe dentro de su ambiente laboral.

1.3.1.2. Tipos de cultura.

Robbins y Judge (2013) dan a conocer los siguientes tipos de cultura:

a) Culturas adaptables y conservadoras: La cultura adaptable se caracteriza por su buen adopción y perseverancia a las tradiciones, costumbres e ideales, los cuales están relacionadas a las organizaciones; por otro lado, la cultura

conservadora, es caracterizada por su elevado nivel de conservadurismo y rigidez, mientras que la primera cultura se adapta y cuenta con maleabilidad y flexibilidad.

b) Culturas activas y habituales: La organización que tenga una cultura activa, se fundamenta por poseer una comunicación horizontal, con estilo de dirección participativo, orientada a la calidad en los servicios, de carácter colaborativos, ayudando a retribuir la actitud positiva de cada trabajador. Por otro lado, la cultura habitual suele tener una incidencia fuerte de jerarquía, con un estilo autocrático, con carácter impositivo, de un elevado contenido comunicacional de manera vertical.

1.3.1.3. Funciones de la Cultura Organizacional

Dessler y Varela (2011) hacen referencia que en las organizaciones la cultura cumple las siguientes funciones:

- a) Brindar a cada colaborador un sentido de identidad, logrando influir en su compromiso organizacional; debido a que cuando existe una interiorización de valores, las actividades realizadas suelen ser percibidas de manera satisfactorias.
- b) Brindar a sus integrantes un enlace para que se interprete el resultado de las acciones dentro de la organización; por lo que se suele emplear símbolos que le ayuden en la consolidación de una identidad clara con la organización, logrando reforzar sus principios.
- c) Ayuda a servir como componente de control para que se pueda modelar el comportar de cada colaborador dentro de las organizaciones.

1.3.1.4. Dimensiones

Chiavenato (2009) dan a conocer las siguientes dimensiones de la cultura organizacional:

- a) **Involucramiento.** Hace referencia cuando los integrantes de una organización desarrollan y relegan autoridad, logrando

establecer equipos de trabajo y ayudando a fomentar la competencia en los diversos estatus jerárquicos dentro de las organizaciones. Cuando ello sucede los integrantes de una organización, logran presentar un nivel elevado de compromiso en sus funciones laborales y sintiéndose parte de la organización. Donde sus indicadores son:

- **Empoderamiento;** Hace referencia a cuanto los colaboradores poseen la capacidad y autoridad para iniciar alguna tarea en favor de su desenvolvimiento propio.

- **Orientación del equipo;** Se da cuando el personal logra emprender diversas tareas de manera conjunta con el propósito de obtener resultados mejores, logrando enfatizar la responsabilidad de cada integrante.

- **Desarrollo de capacidades:** Se da cuando las organizaciones, dedican y prestan la debida atención al desarrollo profesional de cada integrante con la finalidad de que se puedan especializar de acuerdo con sus competencias y logren resultados mejores.

b) Consistencia: Una organización logra desarrollar un mejor nivel de eficacia cuando están bien conformadas y son coherentes; además su comportamiento se basa en los valores de sus colaboradores que traen consigo, permitiendo que seguidores y líderes, logren enfatizar su postura y puedan desempeñarse mediante acuerdos que se den desde diversos aspectos de la organización. Donde sus indicadores son:

- **Valores fundamentales;** Aquí la interacción de una cantidad amplia de colaboradores, vienen con sus propias costumbres, valores y apreciaciones, de una manera que una empresa.

- **Acuerdo;** Se dan cuando cada integrante de una organización posee la capacidad de discutir ideales y se logre tener buenos acuerdos para que se solventen las difíciles situaciones.

- **Coordinación e integración;** Se da cuando los integrantes de una organización cumplen de manera adecuada cada una sus funciones, logrando desarrollar una integración óptima.

c) Adaptabilidad: Se da cuando las organizaciones se encuentran en un proceso de crecimiento y desarrollo constante, donde cada vez están experimentando diversos cambios, por lo que la adaptación es uno de los elementos claves en su desarrollo y crecimiento. Frecuentemente los cambios en una organización suelen darse ante la presencia de una empresa grande o constituida que evidencie una integración excesiva, demostrando cierta dificultad para el proceso de cambio. Donde sus indicadores son:

- **Creación de cambio;** Se da cuando las organizaciones cuentan con competencias de estar mejorando e innovando, ya que el cambio les genera una ventaja, ayudándoles a adaptarse a los cambios y estar preparadas ante inesperadas situaciones.

- **Enfoque al cliente;** Se da cuando las organizaciones se desenvuelven de acuerdo con la demanda de sus usuarios, permitiéndoles estar a las expectativas de las demandas de su entorno externo.

- **Enseñanza organizativa;** Se da cuando las organizaciones logran captar cada uno de sus accionares, donde lo positivo lo emplean a su favor, para su mejorar su desarrollo.

d) Misión: Las organizaciones en su mayoría no tienen claro cual es su panorama de lo que en verdad desean hacer y como lo tienen pensado hacer, sin embargo, las organizaciones deben tener claro cómo van a cumplir sus metas, las cuales se expresan mediante su visión compartida con cada integrante que la conforman. Donde sus indicadores son:

- **Dirección estratégica e intención;** Se da cuando se promulga diversas intenciones y estrategias claras que logren

trasmitir un objetivo claro de la organización, brindando una especializada guía sobre cada acción que tienen que realizar.

- **Las metas y objetivos;** Se da cuando se logra determinar y comprender los objetivos y metas, que se puedan vincular con el desarrollo de las estrategias, visión y misión, logrando proporcionar de tal manera que sea una administración clara de los trabajos organizacionales.

- **Visión;** Se da cuando las organizaciones tienen claro la forma de ser, mirando hacia su futuro.

1.3.2. Desempeño laboral

Dessler y Varela (2011) lo definen como el comportamiento o accionar que se observa en cada colaborador y que son importante para el logro del propósito de cada organización. Por lo que, si se genera un buen desempeño laboral, será una de las fortalezas más importantes con las que cuente una organización.

Robbins y Judge (2013) lo definen como el rendimiento total de un colaborador, donde en su mayoría los colaboradores buscan obtener una retroalimentación sobre la forma en como vienen realizando sus actividades, por lo que las personas que dirigen a otros colaboradores tienen que realizar evaluaciones de desempeño de manera individual y en grupo para que se puedan decidir que acciones se tiene que tomar.

En esa misma línea, Chiavenato (2009) lo define como la vinculación que existe entre la vocación profesional que posee cada colaborador al momento de realizar sus tareas encomendadas. En base a ello, el autor hace mención a las habilidades blandas y duras, que desarrollan de manera conjunta o individual los colaboradores de una misma organización, conllevándola a una correcta satisfacción y felicidad de cada integrante.

1.3.2.1. Responsables de evaluar el desempeño

Chiavenato (2009) menciona quienes son los responsables de realizar una evaluación de desempeño:

a) EL gerente, Considerado como el responsable que hacer que el personal que tiene a cargo se desempeñe de manera correcta, por tal motivo, tiene que evaluar a cada uno de sus subordinados de manera frecuente, mediante asesorías. Por ende, el gerente tiene que poseer conocimientos fundamentales para que pueda proyectar, mantener y desarrollar planes sistemáticos de la evaluación de desempeño.

b) El colaborador, En algunas organizaciones el mismo trabajador es quien debe autoevaluar su desempeño, es decir tiene que realizarse una evaluación a si mismo sobre como se desempeña, de forma que cada uno pueda evaluar el cumplimiento de sus actividades de manera eficaz y eficiente, de acuerdo con las indicaciones que su jefe inmediato o gerente les dé.

c) El equipo de trabajo; Se pide al equipo de trabajo que pueda realizar una evaluación sobre el desempeño de cada integrante que lo conforma, para que de esa manera se puedan adquirir las medidas necesarias para que mejoren su desempeño cada vez más; por tal motivo todo el equipo es el responsable de evaluar a su equipo y trazar objetivos y metas en mejora del desempeño.

d) El área de RR.HH.; Es muy frecuente en grandes organizaciones, no obstante, cada vez pierde valorización ya que es de carácter centralizado, burocrático y externo, debido a que en esta evaluación el gerente es quien brinda información sobre el desempeño de su personal, al área de RR.HH. quienes son los responsables de procesar e interpretar la información para que se genere un buen informe y se puedan planificar actividades de mejora. Sin embargo, solo se evalúa el desempeño a través de porcentajes y promedios, mas no mediante el desempeño individual de cada trabajador.

e) Comisión evaluadora, Se asigna por efecto, realizando una evaluación colectiva a través de un grupo de integrantes. Esta comisión es conformada por colaboradores que pertenecen a diversas áreas o departamentos.

1.3.2.2. Objetivos de evaluar el desempeño.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013) para que se evalúe el desempeño se debe realizar mediante diversas herramientas que ayuden a obtener

resultados mejores, por ello para que se pueda lograr dicho objetivo, es necesario que se basen en objetivos específicos tales como:

- Identificar el pleno uso, a través de condiciones para medir el recurso humano.
- Relacionarse con los colaboradores como un recurso muy importante para lograr una ventaja competitiva con el negocio.
- Brindar oportunidades de incentivar y crecer las participaciones efectivas de todos los colaboradores.

1.3.2.3. Dimensiones

Dessler y Varela (2011) afirman que el desempeño laboral se puede medir a través de las siguientes dimensiones:

a) Eficacia, Aquí los colaboradores deben cumplir con sus objetivos propuestos, al igual que un área o toda la organización deben cumplir con todos los objetivos estratégicos, teniendo en consideración cada recurso que se le fue asignado para su desempeño. Es decir, la capacidad que tiene cada trabajador para que cumpla con las actividades planificadas, por tal motivo los colaboradores deben de desarrollar sus actividades con calidad y teniendo en cuenta el conocimiento adecuado para su puesto. Donde sus indicadores son:

- **Percepción del grado de calidad de sus labores.** Se refiere a como el personal percibe cada recurso, actividad u resultado de su puesto laboral.
- **Metas alcanzadas,** Se refiere a las tareas o actividades que el personal cumple a corto, mediano o largo plazo.
- **Cumplimiento de actividades.** Tiende a darse cuando el personal realiza de manera satisfactoria cada una de sus actividades encomendadas por su líder.
- **Conocimiento dentro de su área.** Se refiere a la manera en que el personal comprende sus responsabilidades dentro de su

puesto de trabajo, así como las capacidades que tienen en función a sus actividades diarias.

b) Eficiencia, Se refiere a la asociación que existe entre los resultados planificados y los resultados obtenidos, ayudando a que se realice una medición del grado en el que se cumplen los propósitos planificados, en otras palabras, significa obtener buenos resultados, pero con la inversión menor posible. Donde sus indicadores son:

- **Responsabilidad.** Se refiere a como el personal cumple con sus deberes lo mejor que pueda, a través de adherentes protocolos y políticas organizacionales.
- **Conocimientos técnicos.** Se refiere a los conocimientos que tienen los colaboradores para que realicen sus actividades, es decir hace referencia a las cualidades que todos puedan obtener a través de la experiencia y formación.
- **Liderazgo y cooperación.** Se refiere a las habilidades que tiene los colaboradores para dirigir y controlar de manera efectiva cada situación que se de en el día a día.
- **Adaptabilidad.** Es la manera en que el personal se adapta a una empresa, clima laboral, ambiente, puesto o tarea.

c) La productividad, se define como la asociación entre los recursos que el personal emplea para obtener un servicio y/o producto, tomando en cuenta el tiempo y el sistema productivo, es decir como el personal utiliza eficientemente los recursos de trabajo, capital, material, energía e información para producir un producto y/o servicio. Donde sus indicadores son:

- **Eficiencia.** Se define como la asociación entre los recursos que utiliza el personal para desempeñarse en un proyecto y los logros que consigue con cada recurso. La eficiencia se da cuando el personal emplea menor recursos para cumplir el mismo propósito o viceversa, cuando el personal cumple el propósito con menos recursos.

- **Eficacia.** Se refiere al grado en que el personal cumple los objetivos y metas, es decir las capacidades que tienen los colaboradores para cumplir con lo que se proponen.
- **Producción.** Hace referencia a la calidad de trabajo útil que los colaboradores pueden obtener en un tiempo determinado.
- **Cumplimiento de las metas.** Se da cuando el personal es parte del proceso para el cumplimiento de los objetivos, entendiendo que desde su área va a depender el éxito organizacional.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo es el nivel de la cultura organizacional de los trabajadores de la MDH, 2018?

¿Cómo es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio se realizó con el propósito de contribuir en la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipal Distrital de Huabal (MDH), debido a que hasta la actualidad no hay investigaciones relacionadas con el presente tema que beneficien a los colaboradores y administradores de la comuna Huabalina, por ello en esta investigación se evidenciara la situación actual de ambas variables de estudio. Asimismo, se analizó desde las siguientes perspectivas:

Teórica, debido a que se pretender analizar la problemática actual, a través de diversos enfoques teóricos que tienen que relación con la variable cultura

organización y desempeño laboral, donde diversos autores definen la cultura organizacional como un grupo de creencias, comportamientos supuestos, políticas, tradiciones y valores esenciales que logran manifestar los comportamientos, lenguajes, mitos y símbolos, que constituyen un marco referencial compartido para todo lo que piensa y hace en una empresa y al desempeño laboral como el comportamiento o accionar que se observa en cada colaborador y que son importante para el logro del propósito de cada organización. Por lo que, si se genera un buen desempeño laboral, será una de las fortalezas más importantes con las que cuente una organización

Metodológica, debido a que para el desarrollo del presente estudio se empleó una investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, además para recolectar información se empleó una encuesta aplicada a 29 colaboradores de la municipalidad de distrital de Huabal

Y práctico, debido a que los resultados obtenidos serán de vital ayuda para la municipalidad distrital de Huabal, debido a que se conoce el nivel tanto de la cultura organizacional como el desempeño laboral, para que de esa manera la municipalidad, pueda desarrollar actividades de mejoras, para el éxito organizacional.

1.6. Hipótesis.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la MDH, 2018.

Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018.

Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

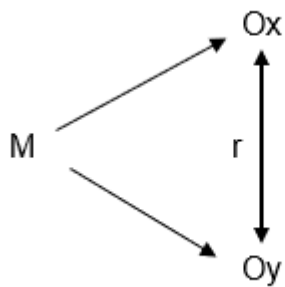
Enfoque cuantitativo. Son todos aquellos procesos que emplean información numérica, a través de la recolección de datos y realizando un análisis estadístico, para comprobar hipótesis, cuyo fin es establecer patrones de comportamientos, que logren comprobar los conceptos y la realidad problemática. (Hernández et al., 2014).

Tipo Descriptiva. Empleada para la descripción de diversos sucesos que sean sometidos a análisis. En otras palabras, se mide y recolecta información de manera agrupada o no dependiente para luego ser descritas y analizadas de acuerdo con lo que se desea medir. (Hernández et al., 2014).

Tipo Correlacional. Se emplea para saber el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables de estudio, para su análisis primero se tiene que hacer una medición de las variables para después cuantificarlas, y establecer el vínculo existente que logre sustentar la hipótesis de estudio. (Hernández et al., 2014).

Diseño no-experimental. El estudio se realiza sin manipular de forma deliberada ninguna de las variables estudiadas, es decir, se dan a conocer los datos tal cual se recolectar, sin variar ninguna variable para que se observe el efecto en otra. (Hernández et al., 2014).

Por tal motivo el presente estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo debido a que se emplearon datos numéricos, mediante la recolección de información y a través de un análisis estadístico. Asimismo, fue de tipo descriptiva-correlacional, debido a que se describieron las variables cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de MDH, y después de ello se midió la correlación de ambas variables estudiadas y por último fue de diseño no experimental debido a que no se realizó experimento alguno con ninguna de las variables, es decir no fueron manipuladas de manera deliberada, para obtener efecto alguno, de una variable en otra. Siguiendo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de la investigación

Ox = variable independiente:

Oy = variable dependiente:

r = Relación

2.2. Población y muestra.

Población. Una vez que se tiene definido la unidad de análisis, se tiene que delimitar la población de estudio, es decir la población representa a todos los sujetos de estudio que tiene características similares o iguales para la investigación(Hernández et al., 2014).

El presente estudio estuvo conformado por una población de 29 colaboradores que laboran en personal de la MDH, durante el año 2018. Esto debido a que la población de todo es distrito es pequeña.

Muestra. considerado al subconjunto de sujetos de estudio que tienen características iguales o similares de una población, siendo quien refleje o represente a toda la población.(Hernández et al., 2014).

En base a ello en la presente investigación se tomó como muestra a toda la población siendo un total de 29 trabajadores de MDH, al ser una población pequeña menor a 100, por ende, no se requirió de ninguna fórmula muestral.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variables

V independiente – Cultura organización, Chiavenato (2009) la consideran como un grupo de creencias, comportamientos supuestos, políticas, tradiciones y valores esenciales que logran manifestar los comportamientos, lenguajes, mitos y símbolos.

V dependiente – desempeño laboral. Dessler y Varela (2011) lo definen como el comportamiento o accionar que se observa en cada colaborador y que son importante para el logro del propósito de cada organización.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización variable independiente – cultura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica /instrumento
Cultura organizacional	Involucramiento	Empoderamiento	01; 02	Encuesta / cuestionario
		Orientación del equipo	03; 04	
		Desarrollo de capacidades	05	
	Consistencia	Valores fundamentales	06; 07	
		Acuerdo	08	
		Coordinación e integración	09; 10	
	Adaptabilidad	Creación de cambio	11; 12	
		Enfoque al cliente	13	
		Enseñanza organizativa	14; 15	
		Dirección estratégica e intención	16; 17	
Misión	Las metas y objetivos	18; 19		
	Visión	20		

Fuente: Tomado de Chiavenato (2009)

Tabla 2.*Operacionalización variable dependiente – desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica/ instrumento	
Desempeño laboral	Eficacia	Percepción del grado de calidad de sus labores.	21	Encuesta/ Cuestionario	
		Metas alcanzadas.	22; 23		
		Cumplimiento de actividades.	24; 25		
		Conocimiento dentro de su área.	26; 27		
	Eficiencia	Productividad	Responsabilidad.		28; 29
			Conocimientos técnicos.		30; 31
			Liderazgo y cooperación.		32
			Adaptabilidad		33; 34
		Eficacia	Eficiencia.		35
			Eficacia.		36
			Producción.		37
			Cumplimiento de las metas.		38; 39

Fuente: Tomado de Dessler y Varela (2011)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica.

Encuesta, es una de las técnicas mayor utilizadas para recolectar información, siendo fundamentada a base de un conjunto de preguntas con respecto a un tema específico.(Bernal, 2010).

2.4.2. Instrumento.

Cuestionario, se compone por un conjunto de ítems que se utilizan con el fin de dar respuesta a una o más variables de investigación, cuyo propósito es cumplir con los objetivos plasmados en el estudio. (Bernal, 2010).

En base a ello, el presente estudio tuvo como técnica una encuesta, basada en su instrumento el cual estuvo compuesto por 39 interrogantes de las cuales 20 fueron relacionados a la variable cultura organización y 19 enfocados en la variable desempeño laboral. Además, cada interrogando estuvo basado en la escala de Likert donde:

Tabla 3.
Escala Likert

Escala	Valoración
0	Nunca
1	Casi Nunca
2	Algunas veces
3	Casi siempre
4	Siempre

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez.

El instrumento de recolección de información fue debidamente validado por el juicio de tres expertos que conocen y dominan el tema investigado.

Tabla 4.
Validación de expertos.

Expertos	Nombre Completo	TA / TD	TOTAL
Experto uno	Dr. Mirko Merino Núñez	39/0	1
Experto dos	Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan	39/0	1
Experto tres	Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo	39/0	1
Total			3

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Su fin es que los instrumentos que van a medir una o más variables sean confiables, es decir logren obtener similares o los mismos resultados, si se aplican por segunda vez a un grupo de individuos en tiempos distintos. (Hernández et al., 2014).

Tabla 5.
Prueba de confiabilidad cultura organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	20

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Tabla 6.
Prueba de confiabilidad desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	19

Fuente: Programa estadístico SPSS25

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para la aplicación del instrumento de recolección de datos se empleará un cuestionario el mismo que será entregado a los 20 colaboradores de la MDH, durante el año 2018.

Luego para el análisis estadístico se utilizó el programa Microsoft Excel 2016 para elaborar la base de datos, después para el procesamiento y elaboración de tablas y figuras, añadido a ello las tablas de correlación se utilizó el estadígrafo SPSS v.25, con el fin de realizar descripciones confiables y veraces que ayudaron a realizar mejores interpretaciones, cumpliendo con los objetivos planteados y afirmar hipótesis.

Asimismo, para el análisis de cada una de las variables y sus dimensiones agrupadas para una mejor interpretación del nivel de cada una, se empleó el siguiente baremo:

Tabla 7.
Baremos de variables y dimensiones de estudio.

Variables y dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Cultura organizacional	[0 - 27]	[28 - 53]	[54 - 80]
Involucramiento	[0 - 7]	[8 - 13]	[14 - 20]
Consistencia	[0 - 7]	[8 - 13]	[14 - 20]
Adaptabilidad	[0 - 7]	[8 - 13]	[14 - 20]
Misión	[0 - 7]	[8 - 13]	[14 - 20]
Desempeño laboral	[0 - 25]	[26 - 51]	[52 - 76]
Eficacia	[0 - 9]	[10 - 19]	[20 - 28]
Eficiencia	[0 - 9]	[10 - 19]	[20 - 28]
Productividad	[0 - 7]	[8 - 13]	[14 - 20]

Fuente: Elaboración propia

2.6. Aspectos éticos

Álvarez (2018) da a conocer los siguientes principios de éticas con las que un investigador debe seguir:

Respeto a las Personas, A todos los docentes encuestados se les tratará como personas autónomas, respetando su opinión y elección al momento de responder el cuestionario, evitando obstruir su decisión, tampoco se les faltará el respeto.

Beneficencia, Se va a procurar el bienestar de cada colaborador encuestado, por ello por ninguna razón se les va a hacer daño, más bien se les acreditará todos los beneficios que ellos merecen, buscando que con esta investigación se beneficien.

Justicia, En el presente estudio se va a tomar a 29 colaboradores, los cuales no serán excluidos por su género, ni raza, es decir no serán discriminados, ya que todos representan una unidad de análisis y al no ser personas vulnerables, se va a buscar la igual para cada uno.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Credibilidad: La autora se encuentra en constante búsqueda para incrementar las posibilidades de que cada uno de los datos recolectados sean veraces y que cada resultado sea conocido de efectivo.

Transferibilidad: La autora empleo resultados verdaderos que son de vital interés para el investigados y que además son muy importantes, siendo transferibles para otras investigaciones relacionadas a la mismas variables o temas en común

III.RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Respecto al objetivo 01: Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la MDH, 2018

Tabla 8.
Dimensión 01: Involucramiento.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	65,5%
Medio	8	27,6%
Alto	2	6,9%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

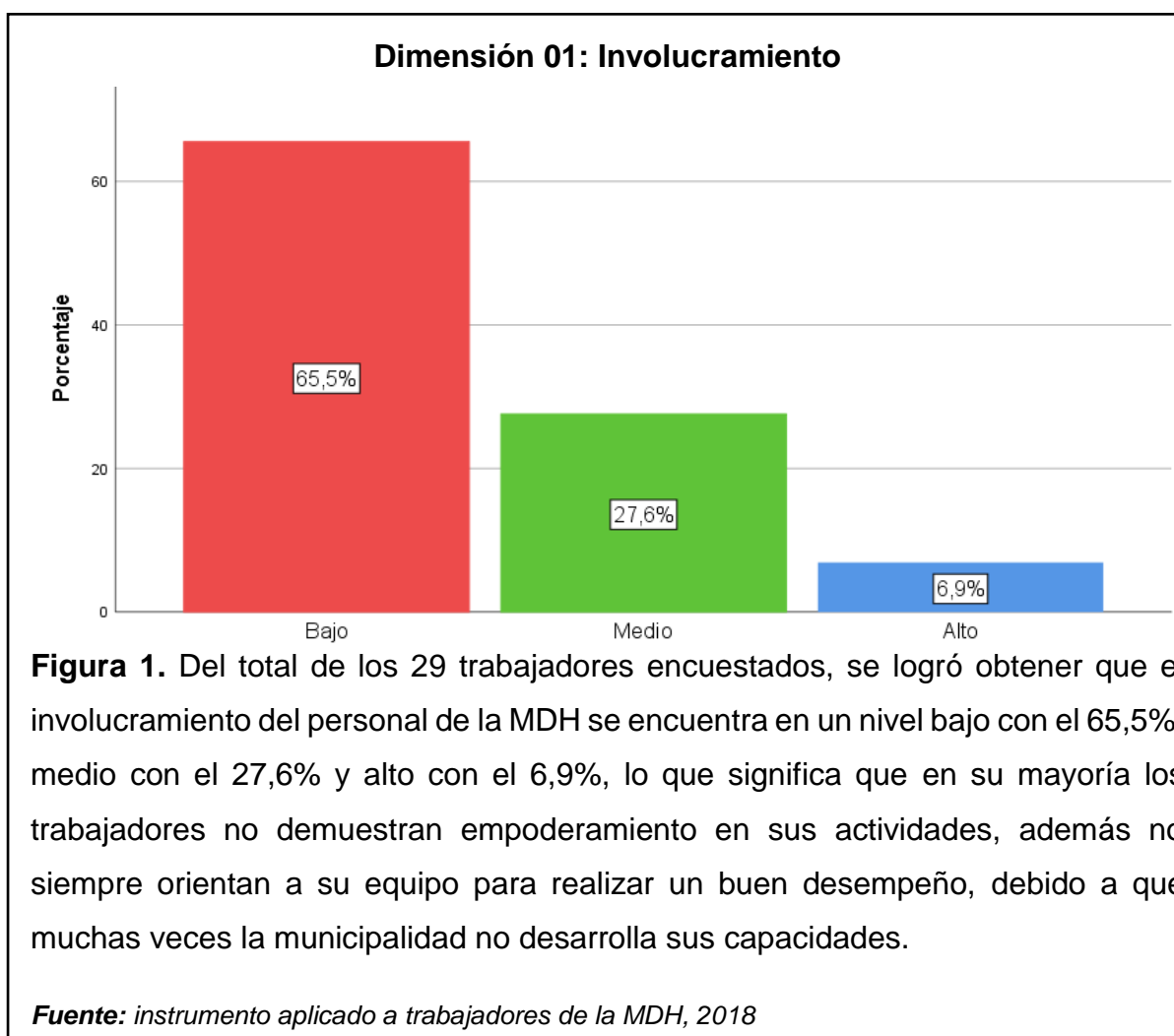


Figura 1. Del total de los 29 trabajadores encuestados, se logró obtener que el involucramiento del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 65,5%, medio con el 27,6% y alto con el 6,9%, lo que significa que en su mayoría los trabajadores no demuestran empoderamiento en sus actividades, además no siempre orientan a su equipo para realizar un buen desempeño, debido a que muchas veces la municipalidad no desarrolla sus capacidades.

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

Tabla 9.
Dimensión 02: Consistencia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	65,5%
Medio	6	20,7%
Alto	4	13,8%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

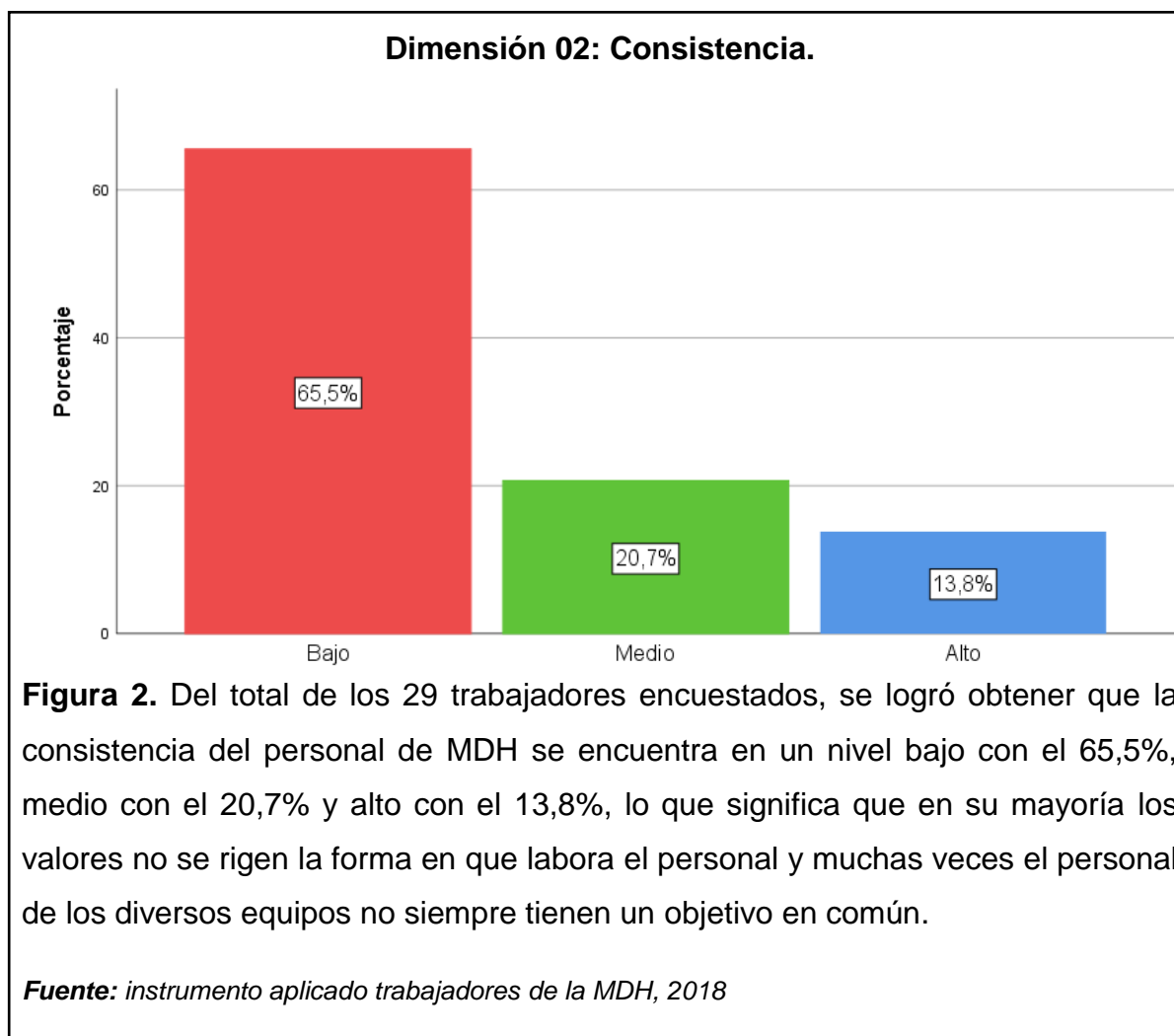


Tabla 10.

Dimensión 03: Adaptabilidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	69,0%
Medio	8	27,6%
Alto	1	3,4%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

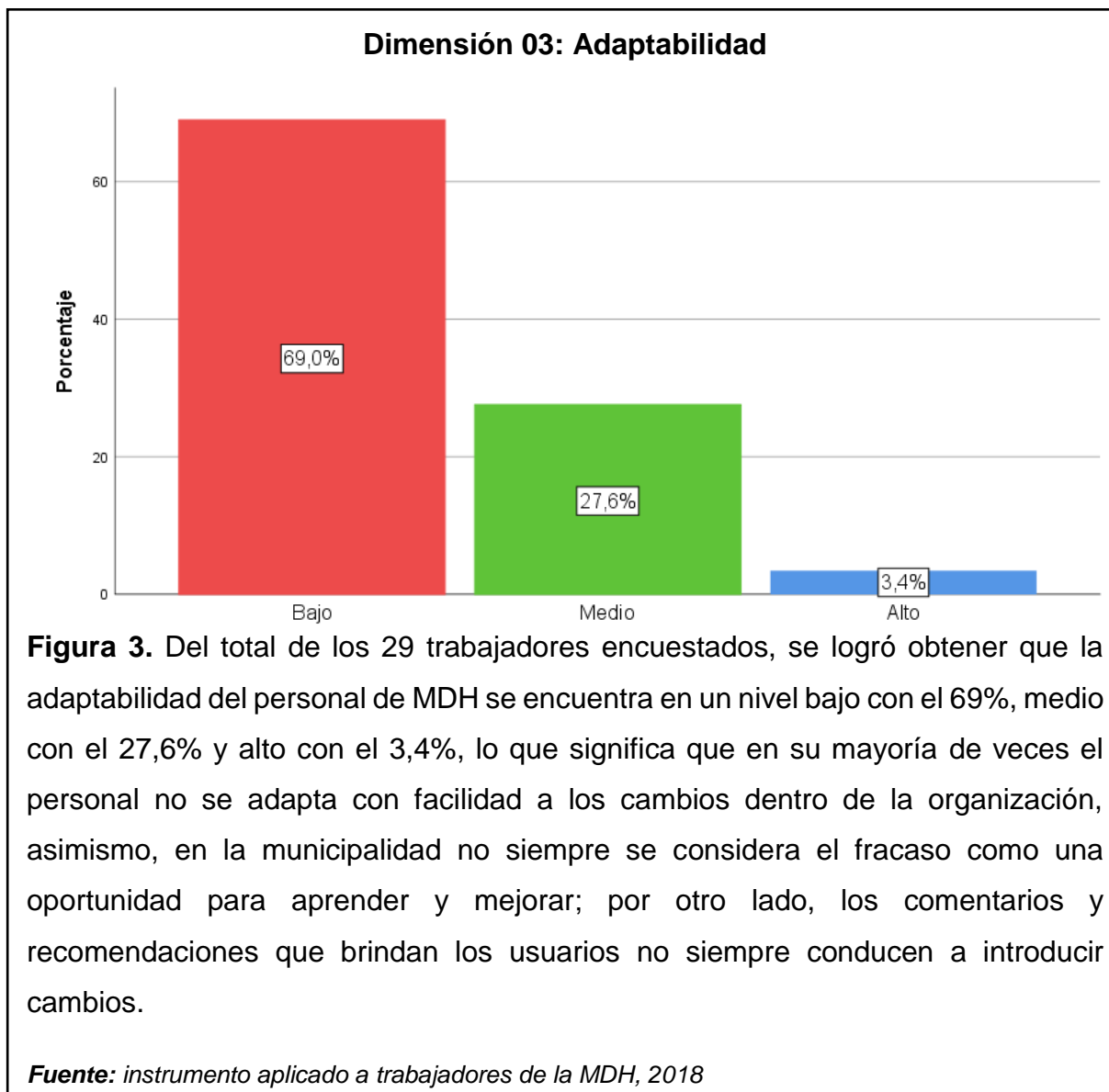


Tabla 11.
Dimensión 04: Misión.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	62,1%
Medio	5	17,2%
Alto	6	20,7%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

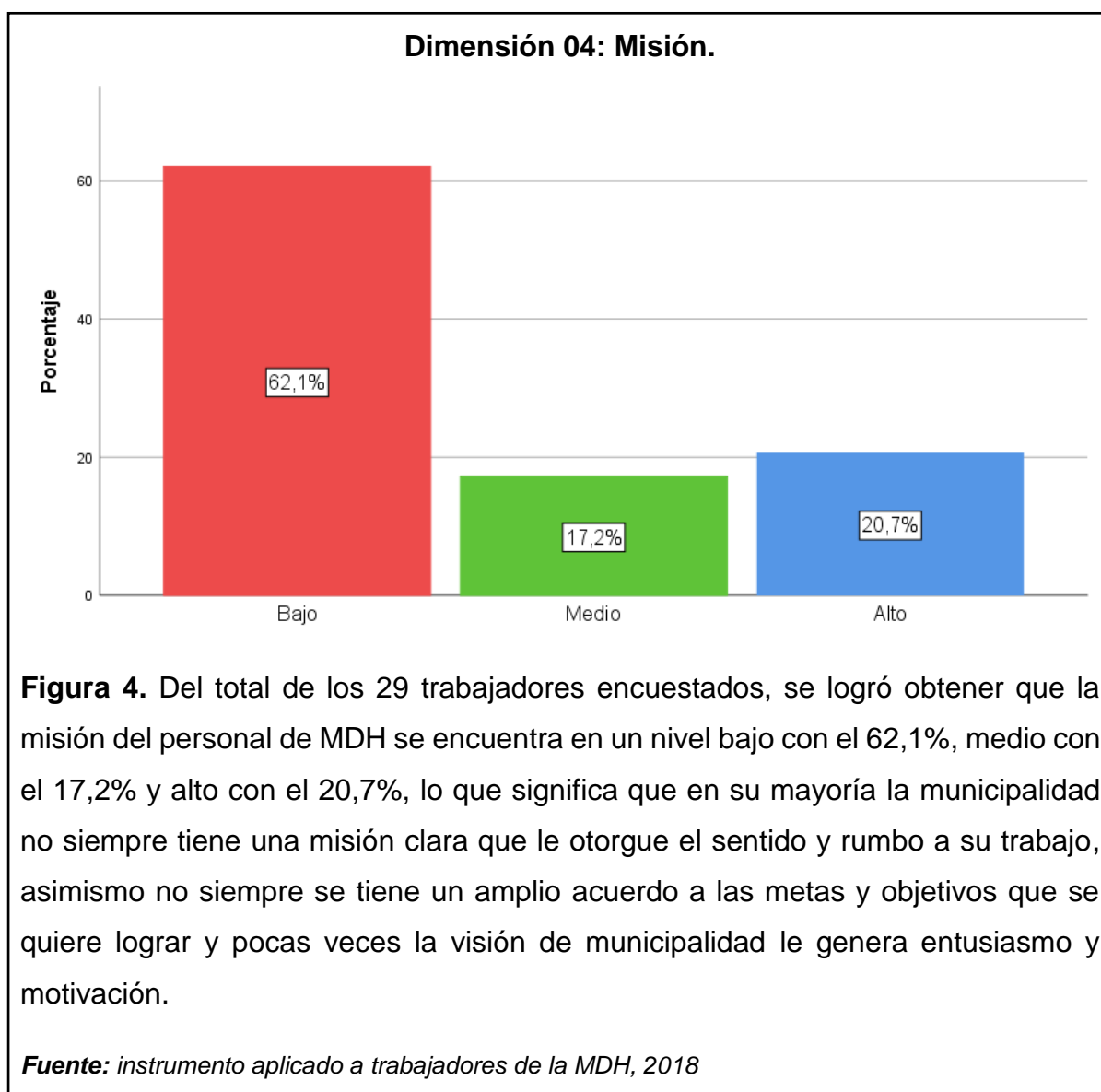
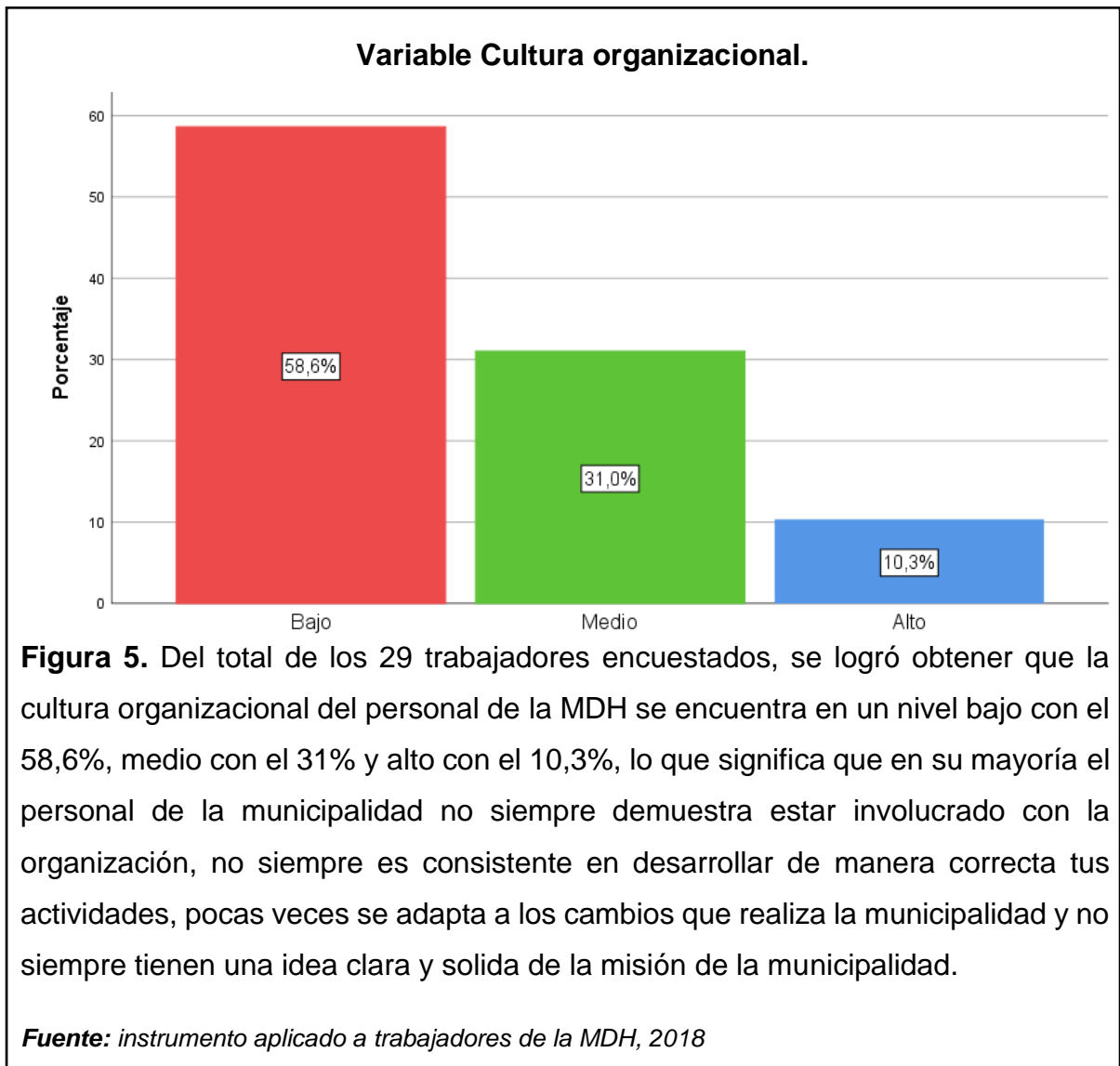


Tabla 12.
Variable Cultura organizacional.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	58,6%
Medio	9	31,0%
Alto	3	10,3%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018



Respecto al objetivo 02: Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018

Tabla 13.
Dimensión 01: Eficacia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	34,5%
Medio	16	55,2%
Alto	3	10,3%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

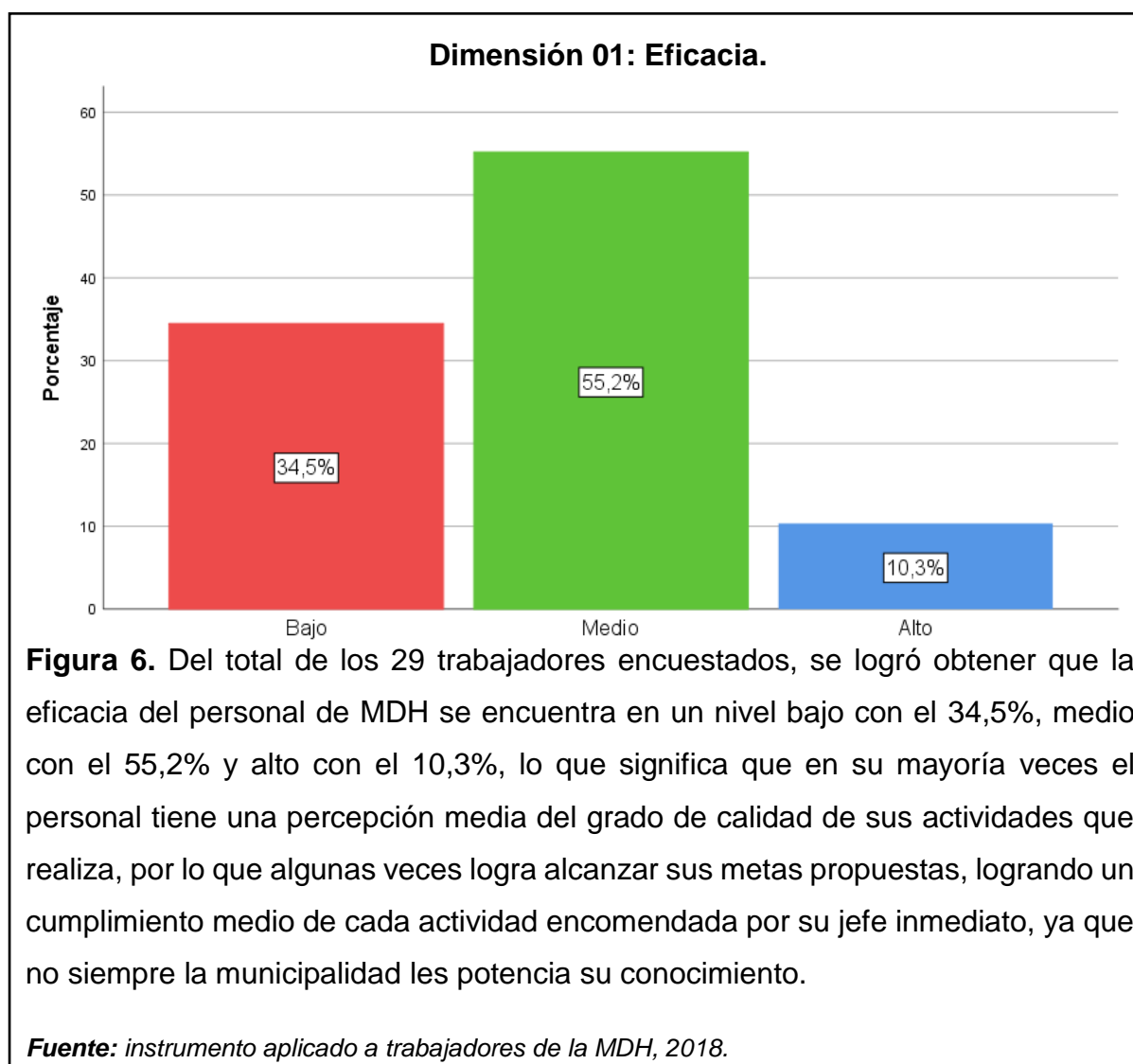


Tabla 14.
Dimensión 02: Eficiencia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	34,5%
Medio	15	51,7%
Alto	4	13,8%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

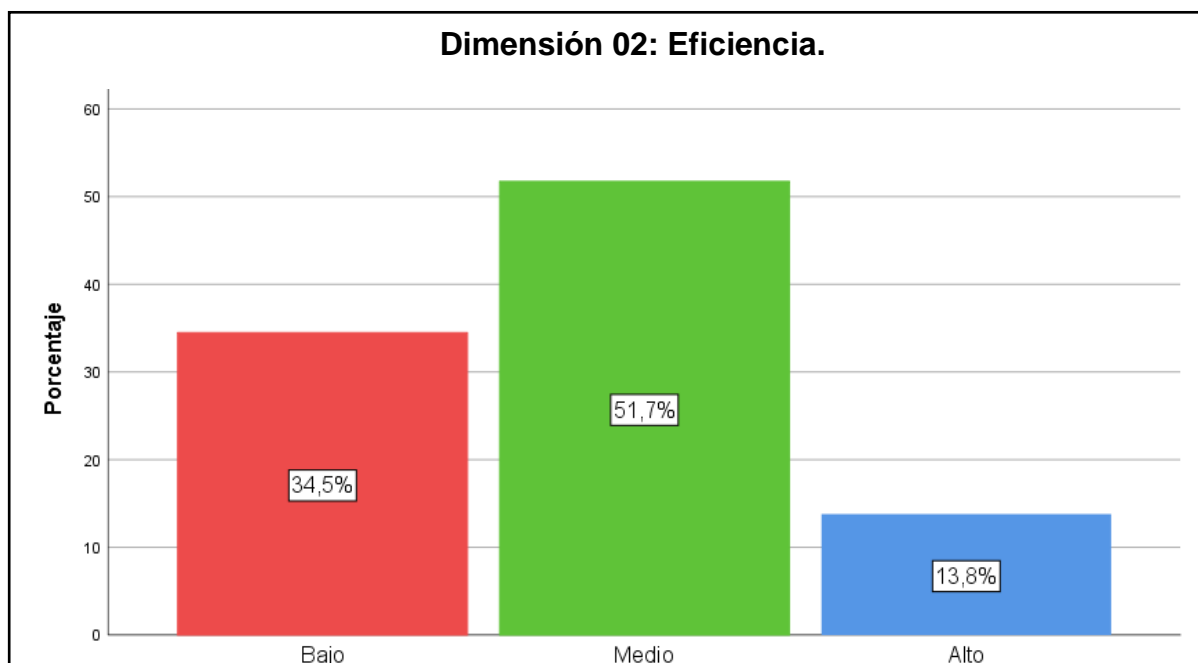


Figura 7. Del total de los 29 trabajadores encuestados, se logró obtener que la eficiencia del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 34,5%, medio con el 51,7% y alto con el 13,8%, lo que significa que en su mayoría de veces el personal de la municipalidad realiza sus actividades diarias con una responsabilidad media, demostrando que no siempre cuentan con los conocimientos técnicos para desempeñarse, por ende no siempre demuestran liderazgo ni cooperación en las actividades que su jefe inmediato les encomienda, asimismo tienen un nivel medio de adaptabilidad en los cambios que presenta la municipalidad.

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

Tabla 15.
Dimensión 03: Productividad.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	51,7%
Medio	10	34,5%
Alto	4	13,8%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

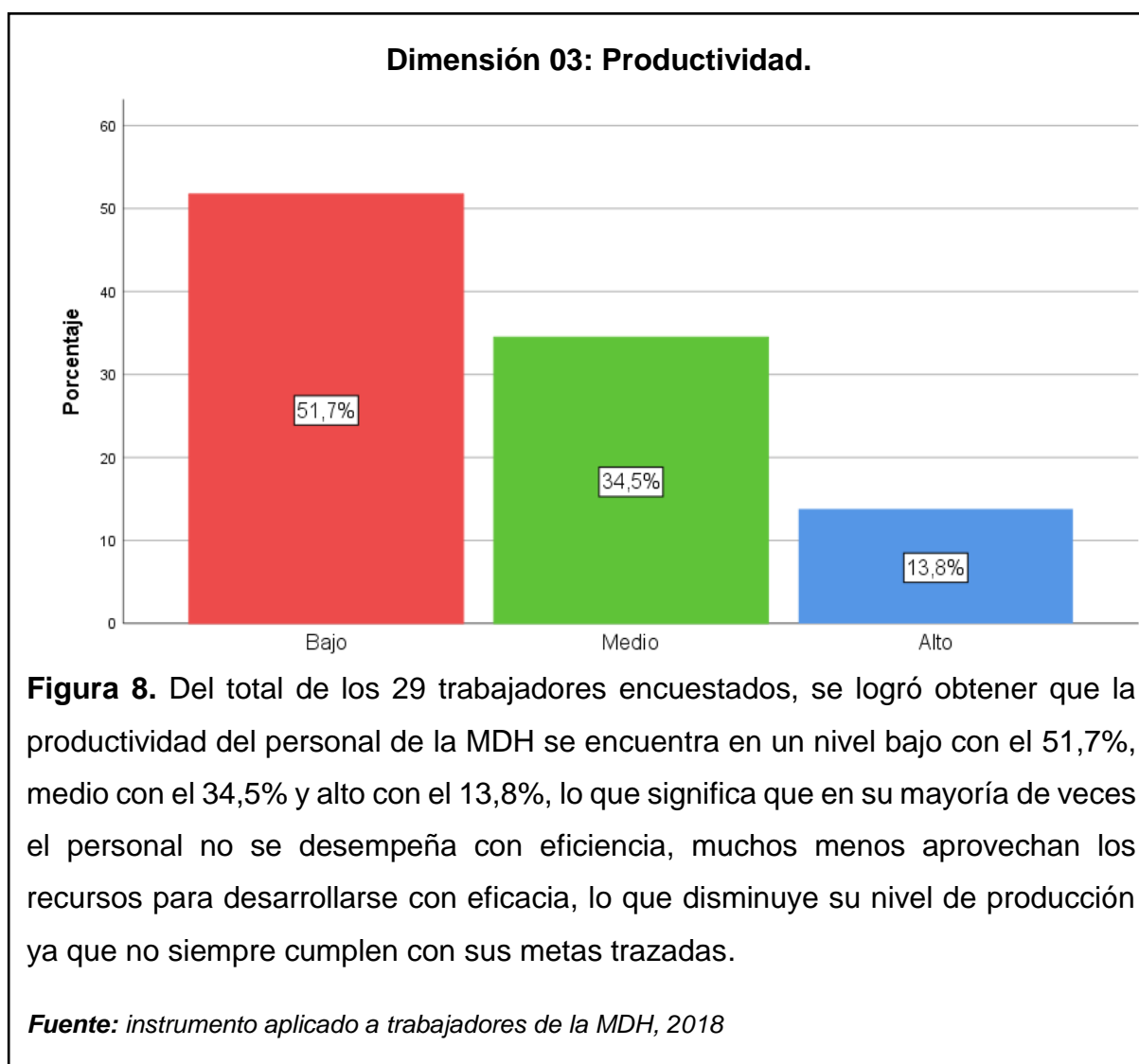


Tabla 16.
Variable Desempeño laboral.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	37,9%
Medio	15	51,7%
Alto	3	10,3%
Total	29	100,0%

Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la MDH, 2018

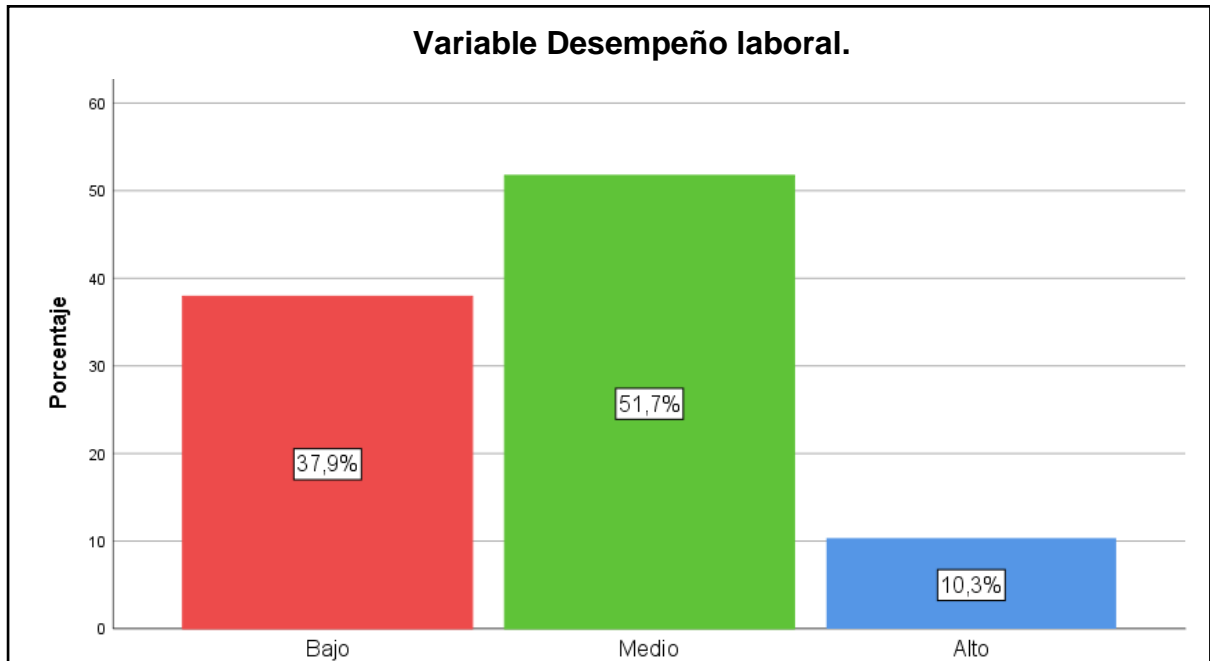


Figura 9. Del total de los 29 trabajadores encuestados, se logró obtener que el desempeño laboral del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 37,9%, medio con el 51,7% y alto con el 10,3%, lo que significa que, en su mayoría, los colaboradores demuestran una media eficacia, eficiencia y productividad, dificultando así el éxito de la municipalidad ya que no siempre su personal demuestra un buen desempeño.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MDH, 2018

Respecto al objetivo 03: Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018.

Tabla 17.
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,156	29	0,070	0,927	29	0,077
Desempeño laboral	0,121	29	0,200*	0,962	29	0,371

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad realizada a las dos variables de estudio, se analizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la muestra del presente estudio es 29 colaboradores por ende son menores a 50. Asimismo, de acuerdo con Shapiro-Wilk se obtuvo entre la variable cultura organizacional y desempeño laboral una sig. de 0,077 y 0,371 respectivamente, siendo ambas mayores a 0,05 por ende se llegó a la conclusión que ambas variables siguen una distribución normal, por tal motivo para medir la relación entre ambas variables se utilizó en coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 18.*Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs Desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Cultura organizacional	Bajo	31,0%	27,6%	0,0%	58,6%	Pearson 0,884**
	Medio	0,0%	20,7%	10,3%	31,0%	
	Alto	6,9%	3,4%	0,0%	10,3%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		37,9%	51,7%	10,3%	100,0%	

Nota. De acuerdo con el análisis inferencial se obtuvo una correlación de Pearson de 0,884, demostrando que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativamente positiva muy alta, demostrando que ambas variables se relacionan es decir que, si la municipalidad mejora el nivel de cultura organizacional en sus colaboradores, ellos demostraran un mejor nivel de desempeño laboral.

Por otro lado, con la aceptación o rechazo de la hipótesis se encontró un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, si existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, ello se puede corroborar con el cruce de variables donde se obtuvo un nivel medio del 20,7% entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se discutirán los resultados más relevantes, obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario de investigación a 29 colaboradores de la MDH, 2018, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en el presente estudio:

Respecto al objetivo 01: Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la MDH, 2018; se logró obtener que la cultura organizacional del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 58,6%, medio con el 31% y alto con el 10,3%, afirmando que el involucramiento del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 65,5%, medio con el 27,6% y alto con el 6,9%, lo que significa que en su mayoría los trabajadores no demuestran empoderamiento en sus actividades, además no siempre orientan a su equipo para realizar un buen desempeño, debido a que muchas veces la municipalidad no desarrolla sus capacidades

La consistencia del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 65,5%, medio con el 20,7% y alto con el 13,8%, lo que significa que en su mayoría los valores no se rigen la forma en que labora el personal y muchas veces el personal de los diversos equipos no siempre tienen un objetivo en común; la adaptabilidad del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 69%, medio con el 27,6% y alto con el 3,4%, lo que significa que en su mayoría de veces el personal no se adapta con facilidad a los cambios dentro de la organización, asimismo, en la municipalidad no siempre se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar; por otro lado, los comentarios y recomendaciones que brindan los usuarios no siempre conducen a introducir cambios. Y la misión del personal de MDH se encuentra en un nivel bajo con el 62,1%, medio con el 17,2% y alto con el 20,7%, lo que significa que en su mayoría la municipalidad no siempre tiene una misión clara que le otorgue el sentido y rumbo a su trabajo, asimismo no siempre se tiene un amplio acuerdo a las metas y objetivos que se quiere lograr y pocas veces la visión de municipalidad le genera entusiasmo y motivación.

Contrastando con la investigación de Pazmiño (2020) en Ecuador, quien obtuvo como resultados que, el 30% mencionó que muchas veces están en desacuerdo con las decisiones tomadas por sus superiores, el 51% percibe que la

planificación en la organización no es la adecuada, el 50% menciona que no se les brinda capacitaciones para desarrollar sus habilidades en el área laboral, el 52% indica que sus superiores no les apoyan en sus dificultades al realizar alguna actividad, por lo que se concluyó que existe una relación altamente significativa entre ambas variables, asimismo, se determina que el desempeño laboral es regular, al igual que la cultura organizacional es regular.

De la misma manera, los resultados tienen relación con, los resultados de la investigación De la Torre y Bustamante (2017) en Lima, quienes obtuvieron que, el 55% presentan un nivel de desempeño laboral regular, el 60% poseen una regular cultura organizacional, el 79% tienen un nivel medio con respecto a los valores culturales, el 70% indica un nivel regular con respecto a las normas y creencias, concluyendo que el desempeño de los colaboradores se muestra regular, y su cultura organizacional es definida regularmente, asimismo se determina que si existe una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Respecto al objetivo 02: Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018; se logró obtener que el desempeño laboral del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 37,9%, medio con el 51,7% y alto con el 10,3%, afirmando que la eficacia del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 34,5%, medio con el 55,2% y alto con el 10,3%, lo que significa que en su mayoría veces el personal tiene una percepción media del grado de calidad de sus actividades que realiza, por lo que algunas veces logra alcanzar sus metas propuestas, logrando un cumplimiento medio de cada actividad encomendada por su jefe inmediato, ya que no siempre la municipalidad les potencia su conocimiento

La eficiencia del personal de la MDH se encuentra en un nivel bajo con el 34,5%, medio con el 51,7% y alto con el 13,8%, lo que significa que en su mayoría de veces el personal de la municipalidad realiza sus actividades diarias con una responsabilidad media, demostrando que no siempre cuentan con los conocimientos técnicos para desempeñarse, por ende no siempre demuestran liderazgo ni cooperación en las actividades que su jefe inmediato les encomienda, asimismo tienen un nivel medio de adaptabilidad en los cambios que presenta la municipalidad y la productividad del personal de la MDH se encuentra en un nivel

bajo con el 51,7%, medio con el 34,5% y alto con el 13,8%, lo que significa que en su mayoría de veces el personal no se desempeña con eficiencia, muchos menos aprovechan los recursos para desarrollarse con eficacia, lo que disminuye su nivel de producción ya que no siempre cumplen con sus metas trazadas.

Siendo comparado con la investigación de Naranjo (2019) en Ecuador, donde obtuvo como resultados que, el 90% presenta una cultura participativa baja, el 74% presentó una cultura de tipo digital baja, el 75% presenta una cultura de tipo informativa baja, el 78% presenta una baja cultura de tipo organizativa, el 90% evidencia un nivel bajo de atención pública, el 93% presenta una baja magnitud en relaciones interpersonales, el 90% presenta una baja eficacia, el 85% posee un bajo desempeño laboral, por lo que se concluye que si existe una asociación significativa entre ambas variables, asimismo, se determinó que la cultura organizacional es de nivel bajo, por lo que el desempeño laboral también es bajo.

Y logrando ser constatado con Ruiz (2019) en su estudio obtuvo como resultados que el, 45% no poseen estabilidad laboral, el 62% desconoce de la estructura empresarial, el 70% indica poseen regular comunicación con los compañeros de trabajo, el 47% no colabora en equipos, el 60% tiene conflictos en los equipos de trabajo, el 57% indica que, reciben información errónea, el 60% no se siente valorado como trabajador dentro de la organización, el 55% no recibe capacitación, concluyendo de esta manera que los colaboradores están al frente de una rotación de personal consecutivamente, ya que poco personal posee antigüedad de trabajo, asimismo tienen una cultura empresarial no adecuada, por lo que la gestión RR.HH. labora ineficientemente.

Respecto al objetivo 03: Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la MDH, 2018. De acuerdo con el análisis inferencial se obtuvo una correlación de Pearson de 0,884, demostrando que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativamente positiva muy alta, demostrando que ambas variables se relacionan es decir que, si la municipalidad mejora el nivel de cultura organizacional en sus colaboradores, ellos demostraran un mejor nivel de desempeño laboral.

Por otro lado, con la aceptación o rechazo de la hipótesis se encontró un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, si existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la la MDH, ello se puede corroborar con el cruce de variables donde se obtuvo un nivel medio del 20,7% entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados se contrastan con Apaza (2017) en Lima, en su investigación, tuvo como resultados que, el 40% no poseen una cultura de tipo familiar, el 25% no cuenta con una cultura adhocracia, el 47% no es parte de una cultura de mercado, además se encontró un nivel de significancia de 0.00 ($p < 0.05$), infiriendo que hay relación entre ambas partes, concluyendo que existe una relación alta entre dadas variables resultando ($r=0.566^{**}$), y determinando que mayor sea la cultura organizacional mayor será el desempeño laboral docentes, y menor cultura familiar, menor será el desempeño en centro laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En conclusión, se logró diagnosticar que la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal se encuentra en un nivel bajo, debido a que en su mayoría el personal de la municipalidad no siempre demuestra estar involucrado con la organización, no siempre es consistente en desarrollar de manera correcta tus actividades, pocas veces se adapta a los cambios que realiza la municipalidad y no siempre tienen una idea clara y solida de la misión de la municipalidad.

Asimismo, se logró describir que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, se encuentra en un nivel medio, debido a que la eficacia es media ya que en su mayoría veces el personal tiene una percepción media del grado de calidad de sus actividades que realiza, por lo que algunas veces logra alcanzar sus metas propuestas; además la eficiencia del personal es media ya que en su mayoría de veces el personal de la municipalidad realiza sus actividades diarias con una responsabilidad media, demostrando que no siempre cuentan con los conocimientos técnicos para desempeñarse, disminuyendo su nivel de producción ya que no siempre cumplen con sus metas trazadas.

Por último, se logró identificar a través de la correlación de Pearson un $r=0,884$, demostrando que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación significativamente positiva muy alta, además, se encontró un nivel de sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula, ello se pudo corroborar con el cruce de variables donde se obtuvo un nivel medio del 20,7% entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; demostrando que ambas variables se relación es decir que, si la municipalidad mejora el nivel de cultura organizacional en sus colaboradores, ellos demostraran un mejor nivel de desempeño laboral.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que la Municipal Distrital de Huabal, involucre con mayor frecuencia a sus trabajadores en todas las actividades, haciéndolos parte de las decisiones que se tomen en bienestar del éxito organizacional, ayudándolos a que se adapten con facilidad a los cambios que realice la municipalidad, asimismo se recomienda que antes de que se inicie las actividades diarias, se reúna al personal y se les dé a conocer la misión organizacional y cuáles son los propósitos del día a día, para que de esa manera se pueda mejorar la cultura organizacional.

Se recomienda que la Municipal Distrital de Huabal; capacite a todo el personal de la municipalidad de todas las áreas, con el fin de que desarrollen sus actividades de manera correcta, con el fin de que todo el personal demuestre que trabaja con eficacia y eficiencia, llevándolos a que su desempeño laboral incremente.

Se recomienda que la Municipal Distrital de Huabal; no se descuide de la cultura organizacional de sus colaboradores, por ello es necesario que se involucre a todo el personal en las actividades, inculcándoles valores y acuerdos fundamentales, de la misma manera que se incentive a que el personal trabaje en coordinación e integración, y al personal nuevo y actual hacerles conocer cuál es la verdadera misión de la organización, haciendo que el personal se sienta parte de la municipalidad y así labore con un mayor desempeño.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Alvarez, S. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña—Lima, 2018. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 105-114. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Apaza, R. L. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1139>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). PEARSON EDUCACIÓN. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- De La Cruz, K. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del centro de artesanos Red Atahualpa, parroquia Atahualpa, provincia de Santa Elena, año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4372>
- De la Torre, L., & Bustamante, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/98758027-def1-4066-b958-6653fffc9ec1/download>

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (Quinta edición). Pearson.
- Flores, E. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11962>
- Flores, F. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24175>
- Garcés, N. (2022). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32018>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf
- Indah, J. (2020). Analysis of the influence of compensation organizational culture, and work discipline on the performance of lecturer Surabaya Shipping Polytechnic. *Research, Society and Development*, 9(5), Article 5. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.2746>
- Llancari, R., & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Montenegro, C. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad desconcentrada regional del Seguro Integral de Salud Jaén*. [Tesis de grado, Universidad Particular de Chiclayo]. <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/424>

- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7485>
- Naranjo, D. (2019). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo Viejo – Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52538>
- Pazmiño, A. (2020). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral s.a. De la ciudad de Ambato* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31048>
- Regalado, J. (2018). *Modelo de Cultura Organizacional basada en la Teoría de Edgar Schein, para optimizar la Gestión en la Institución Educativa N°16165 – del Centro Poblado Huaranguillo – Jaen* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6560>
- Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Comercializadora de Repuestos Diaz, Jaén.* [Tesis de grado, Universidad Particular de Chiclayo]. <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/502>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). Pearson Educación. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Rocchetti, L. (2017). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la UNJBG* [Tesis de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1539>

- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Ruiz, W. (2019). *La cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la dirección regional de agricultura de Cajamarca-DRAC* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2954>
- Tejada, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
- Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F., & Neira, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 550-562. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>

ANEXOS

Anexo 01: Formato del cuestionario

ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las estrategias de motivación y su nivel de desempeño. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Donde

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Cultura organizacional						
Dimensión 01: Involucramiento						
01	¿La mayoría de su equipo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo?					
02	¿Considera que puede tener un impacto positivo en su equipo de trabajo?					
03	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diversos equipos de esta organización?					
04	¿El trabajado se organiza de manera que cada colaborador entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?					
05	¿Sus capacidades se mejoran constantemente?					
Dimensión 02: Consistencia		0	1	2	3	4
06	¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que laboran?					
07	¿Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto?					
08	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?					
09	¿El personal de los diferentes equipos de esta organización tiene un objetivo en común?					

10	¿Trabajar con alguien de otro equipo de esta organización es como trabajar con su mismo equipo?					
Dimensión 03: Adaptabilidad		0	1	2	3	4
11	¿La manera que tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?					
12	¿Adapta de manera continua nuevas y mejores formas de trabajar?					
13	¿Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a menudo a introducir cambios?					
14	¿Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?					
15	¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano?					
Dimensión 04: Misión		0	1	2	3	4
16	¿La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?					
17	¿La organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?					
18	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?					
19	¿La dirección le conduce hacia los objetivos que se quieren alcanzar?					
20	¿La visión de la organización le genera entusiasmo y motivación?					

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Desempeño laboral						
Dimensión 01: Eficacia						
21	¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?					
22	¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?					
23	¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?					
24	¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?					
25	¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?					
26	¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?					
27	¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?					
Dimensión 02: Eficiencia		0	1	2	3	4
28	¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
29	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					

30	¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?					
31	¿Aporta sus ideas en beneficio a la organización?					
32	¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?					
33	¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?					
34	¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?					
Dimensión 03: Productividad		0	1	2	3	4
35	¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la organización?					
36	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
37	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?					
38	¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
39	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					

Anexo 02: Validación de cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
PROFESION		LICENCIADA EN ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD		MAGISTER EN GESTION PUBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		9 AÑOS
CARGO		DTC
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Ramón Flores Marita Elena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018	
	ESPECÍFICOS - Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
CULTURA ORGANIZACIONAL		
1. ¿La mayoría de su equipo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Considera que puede tener un impacto positivo en su equipo de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿fomenta activamente la cooperación entre los diversos equipos de esta organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El trabajado se organiza de manera que cada colaborador entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Sus capacidades se mejoran constantemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que laboran?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿El personal de los diferentes equipos de esta organización tiene un objetivo en común?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Trabajar con alguien de otro equipo de esta organización es como trabajar con su mismo equipo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La manera que tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Adapta de manera continua nuevas y mejores formas de trabajar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a menudo a introducir cambios?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿La organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿La dirección le conduce hacia los objetivos que se quieren alcanzar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿La visión de la organización le genera entusiasmo y motivación?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 39 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES: NINGUNA</p>	
<p>3. OBSERVACIONES NINGUNA</p>	

Ericka J. Suy Suy Ch

Ericka J. Suy Suy Ch
CLAO - 13374

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. MIRKO MERINO NÚÑEZ
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Ramón Flores Marita Elena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018	
	ESPECÍFICOS - Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
CULTURA ORGANIZACIONAL		
1. ¿La mayoría de su equipo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Considera que puede tener un impacto positivo en su equipo de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿fomenta activamente la cooperación entre los diversos equipos de esta organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El trabajado se organiza de manera que cada colaborador entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Sus capacidades se mejoran constantemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que laboran?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿El personal de los diferentes equipos de esta organización tiene un objetivo en común?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Trabajar con alguien de otro equipo de esta organización es como trabajar con su mismo equipo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La manera que tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Adapta de manera continua nuevas y mejores formas de trabajar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a menudo a introducir cambios?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿La organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿La dirección le conduce hacia los objetivos que se quieren alcanzar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿La visión de la organización le genera entusiasmo y motivación?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 39 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Ramos Farroñan Emma Verónica
	PROFESIÓN	Licenciada en administración Magister en administración
	ESPECIALIDAD	Dr. ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Ramón Flores Marita Elena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018	
	ESPECÍFICOS - Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018. - Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
CULTURA ORGANIZACIONAL		
1. ¿La mayoría de su equipo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Considera que puede tener un impacto positivo en su equipo de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿fomenta activamente la cooperación entre los diversos equipos de esta organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El trabajado se organiza de manera que cada colaborador entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Sus capacidades se mejoran constantemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que laboran?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿El personal de los diferentes equipos de esta organización tiene un objetivo en común?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Trabajar con alguien de otro equipo de esta organización es como trabajar con su mismo equipo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La manera que tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Adapta de manera continua nuevas y mejores formas de trabajar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a menudo a introducir cambios?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿La organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿La dirección le conduce hacia los objetivos que se quieren alcanzar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿La visión de la organización le genera entusiasmo y motivación?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 39 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLABAN 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Anexo 03: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL
ALCALDIA
AV. JAEN S/N - HUABAL
R.U.C. N° 20228707261



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

SEÑORA: Dra. Carmen Elvira Rosas Prado

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Señor de Sipán

ASUNTO: ENVÍO CARTA ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

FECHA : Huabal, 21 de Diciembre del 2018.

De mi especial consideración; es grato saludarlo cordialmente y al mismo tiempo alcanzarle el documento que certifica la aceptación del trabajo de investigación realizado en nuestra institución.

CARTA DE ACEPTACIÓN

Por medio de la presente; me permito enviarle la constancia que acredita la aceptación del trabajo de investigación "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL- 2018" realizado en nuestra institución por la Srta. RAMON FLORES MARITA ELENA, identificada con DNI N° 46997408, estudiante del X - ciclo de la escuela Académica Profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN; manifestando que el trabajo de investigación será realizado con eficiencia y responsabilidad.

Se expide el presente documento, para los fines que la interesada crea conveniente.

Atentamente,



Anexo 04: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018?	Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.	H1: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018	Variable Independiente: Cultura organizacional	Tipo de investigación Enfoque Cuantitativo Tipo descriptivo - correlacional Diseño no experimental.
Problemas específicos. ¿Cómo es el nivel de la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018?	Objetivos Específicos Diagnosticar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.	H0: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018	Consistencia Adaptabilidad Misión	Población y muestra 29 trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018
¿Cómo es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018?	Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018.		Variable Independiente: Desempeño laboral	Técnica e instrumento de recolección de datos Encuesta – cuestionario
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipal Distrital de Huabal, 2018		Dimensiones: Eficacia Eficiencia Productividad	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 05: Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 11 de marzo de 2019

VISTO:

El oficio N° 0160-2019/FACEM-DA-USS de fecha 11/03/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 11/03/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Especifico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la EAP de Administración, modalidad presencial, PCA, sección "B", a cargo del docente Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, del semestre académico 2018-II, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc: Escuela, archivo

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019**

11	MARTINEZ CORDOVA, ANAVEL	GESTIÓN ESTRATEGICA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCCION SOSTENIBLE DE CAFÉ DE LA COOPERATIVA SELVA ANDINA - JAÉN, 2018	Gestión y Competitividad
12	MAYHUIRI PEREZ, YESMIN MILAGROS	INFLUENCIA DEL MARKETING MIX EN LA DECISIÓN DE COMPRA DE LOS CONSUMIDORES DE LAS ZAPATERÍAS LOPEZ -SAN IGNACIO, 2018	Marketing
13	MONTALVAN SUAREZ, MARIO ISAAC	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA ECOCSI SAC- SAN IGNACIO 2018	Marketing
14	NEIRA JIMENEZ, SALIDE	ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
15	OLIVERA BARRIENTOS, DENIS	EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MULTIVENTAS JOSECITO E.I.R.L. - JAÉN, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
16	PEREZ VASQUEZ, ESMIT	EL MANUAL DEL PERFIL DE PUESTOS Y LOS CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONDORCANQUI, 2018.	Talento humano y comportamiento organizacional
17	PINTADO GONZAGA, KEVIN JEFERSON	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES APROCASSI, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
18	PINTADO QUINDE, WILDER	MARKETING DIGITAL Y SU RELACION EN EL POSICIONAMIENTO DE LAS PYMES COMERCIALES EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2018	Marketing
19	RAFAEL PAZ, CRISTOPHER ROGER	LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN DE SERVICIOS MAX PETROLL S.R.L. - JAÉN, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional.
20	RAMON FLORES, MARITA ELENA	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON ELV DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HJABAL, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional.
21	ROSILLO JARAMILLO, DARLEY FERNANDO	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CAFÉ DE LA ASOCIACION EL TRIUNFO CENFRO CAFÉ-SAN IGNACIO, 2018	Gestión y Competitividad
22	SAAVEDRA NUÑEZ, LEONIDAS AURELIO	PLAN DE NEGOCIO PARA LA COMERCIALIZACION DE AGUA DEL MANANTIAL LEONIDAS, EN SAN IGNACIO - CAJAMARCA, 2018.	Emprendedurismo y Planes de Negocio
23	SILVA MORETO, WILSON	SATISFACCION SOCIAL Y CALIDAD DE ATENCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "APROCREDI" SAN IGNACIO - CAJAMARCA 2018.	Gestión y Competitividad
24	VALDEZ MALDONADO, EMPERATRIZ	PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL DE LA COOPERATIVA INCASSI - SAN IGNACIO, 2018	Gestión y Competitividad
25	VALLEJOS BAUTISTA, ELVIS ELIAS	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCION DEL USUARIO DE LA DEMUNA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO-CAJAMARCA, 2018	Marketing



ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 06: T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Jaén, 11 de Diciembre del 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:


Ramón Flores Marita Elena, con DNI N° 46997408

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL-2018.**

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Ramón Flores Marita Elena	46997408	

Anexo 07: Fotos de aplicación de la encuesta



Figura 10. Aplicación de encuesta a colaborador 1 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia

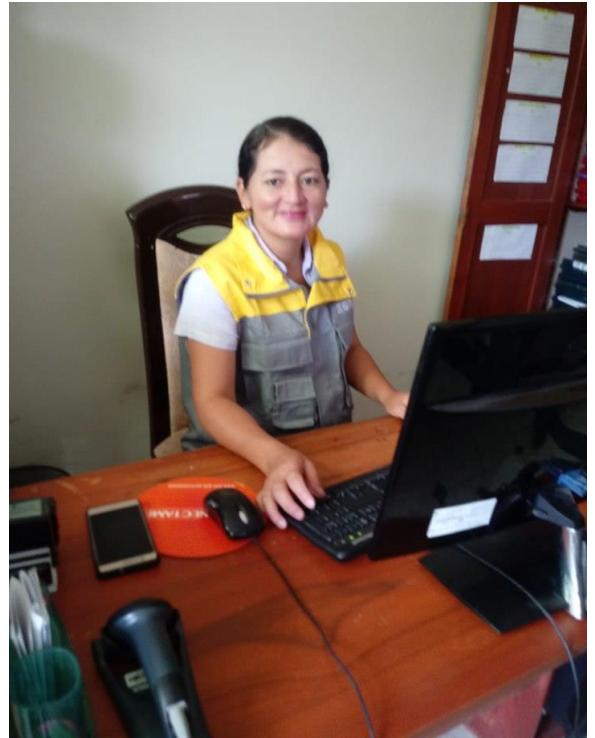


Figura 11. Aplicación de encuesta a colaborador 2 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia



Figura 12. Aplicación de encuesta a colaborador 3 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia

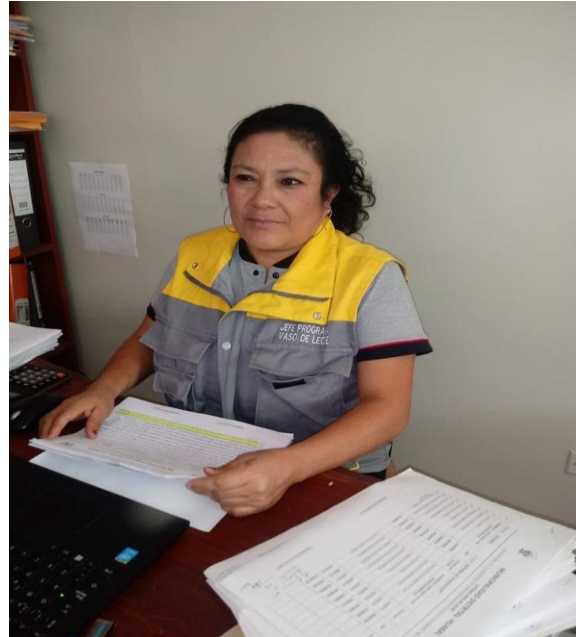


Figura 13. Aplicación de encuesta a colaborador 4 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia

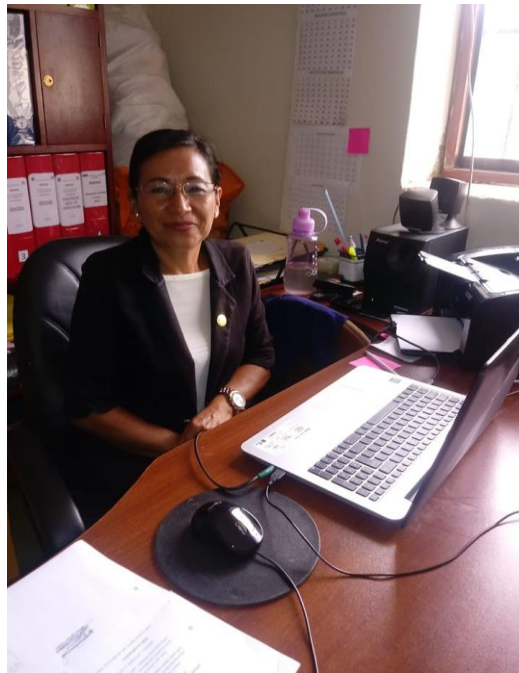


Figura 14. Aplicación de encuesta a colaborador 5 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia

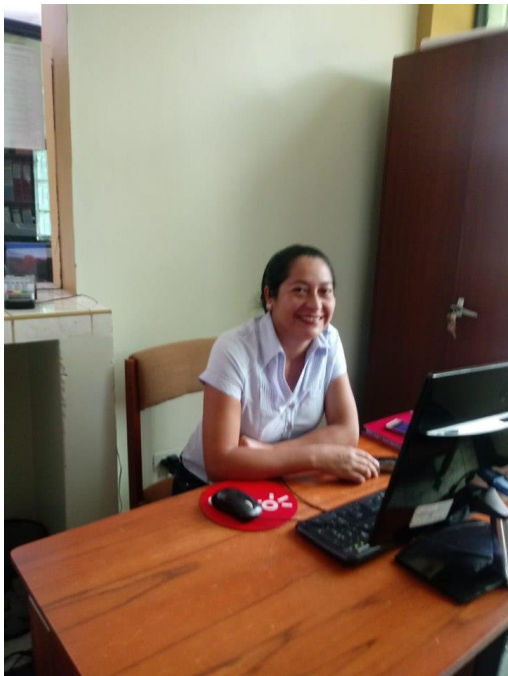


Figura 16. Aplicación de encuesta a colaborador 6 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia



Figura 15. Aplicación de encuesta a colaborador 7 de la MDH.

Fuente. Elaboración propia

Anexo 08: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPAL

AUTOR

Marita Elena Ramón Flores

RECuento DE PALABRAS

10926 Words

RECuento DE CARACTERES

58255 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

297.0KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 25, 2022 9:03 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 25, 2022 9:04 AM GMT-5

● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Anexo 09: Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0171-FACEM-USS-2019**, presentado por la Bachiller, **Ramón Flores Marita Elena**, con su tesis Titulada **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 27 de marzo del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.