



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACHAYA-PROVINCIA DE AZÁNGARO, AÑO 2021**

Jiro Yersin Calli Condori

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

**Asesor:
Dr. Juan Manuel Tito Humpiri**



Juliaca – Perú, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACHAYA-PROVINCIA DE AZÁNGARO, AÑO 2021

Jiro Yersin Calli Condori

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor:
Dr. Juan Manuel Tito Humpiri



Juliaca – Perú, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACHAYA-PROVINCIA DE AZÁNGARO, AÑO 2021

Jiro Yersin Calli Condori

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

Juliaca - Perú, 2023

Calli, C. J. Y. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Calli Condori, Jiro Yersin

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (87 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000087-05/C21

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

PALABRAS CLAVE:

Aspectos abiertos, aspectos ocultos, cultura organizacional, desempeño laboral, municipalidad, personal administrativo, trabajadores

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACHAYA-PROVINCIA DE AZÁNGARO, AÑO 2021”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentado por:

Jiro Yersin Calli Condori

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Vitaliano Enriquez Mamani
PRESIDENTE DE JURADO



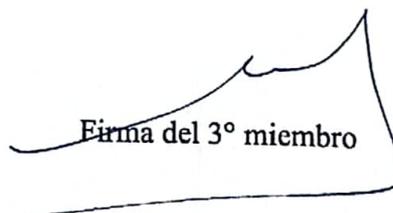
Firma del presidente

Dr. Jose Oscar Huanca Frias
JURADO



Firma del 2do miembro

Mg. Illich Xavier Talavera Salas
JURADO



Firma del 3º miembro

Dr. Juan Manuel Tito Humpiri
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-PROVINCIA DE AZÁNGARO, AÑO 2021

AUTOR

JIRO YERSIN CALLI CONDORI

r. Juan Manuel Tito Humpiri
ABOGADO
C.O. 102444

RECUENTO DE PALABRAS

18159 Words

RECUENTO DE CARACTERES

101646 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.4MB

FECHA DE ENTREGA

May 4, 2024 12:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 4, 2024 12:13 PM GMT-5**● 7% de similitud general**

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

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

DEDICATORIA

A mi madre, Julia Condori Pachauri, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional en todos mis proyectos, gracias a ti he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que hoy soy. Con mucho amor y gratitud te dedico esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Dr. Juan Manuel Tito Humpiri, por haberme brindado su apoyo y orientación al desarrollar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	14
1.1 Problema de investigación	14
1.2 Preguntas de investigación	16
1.3 Objetivos de investigación	16
1.4 Justificación	16
Capítulo II	
Revisión de literatura	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Marco teórico	25
2.3 Hipótesis de investigación	33
Capítulo III	
Materiales y métodos	34
3.1 Diseño de investigación	34
3.2 Ámbito de estudio	34
3.3 Población y muestra	35

3.4 Recolección de datos	36
3.5 Análisis de datos	38
Capitulo IV	
Resultados y discusión	40
4.1 Resultados	40
4.1.1 Análisis descriptivos	40
4.1.2 Análisis relacionales	45
4.1.3 Contrastación de hipótesis	46
4.2 Discusión	48
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
Referencias	53
Anexos	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Análisis de fiabilidad por alfa de Cronbach	37
Tabla 2	Escala valorativa de la cultura organizacional y desempeño laboral	38
Tabla 3	Grados de coeficiencias de correlación de Pearson	39
Tabla 4	Cultura organizacional de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya	42
Tabla 5	Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya.	44
Tabla 6	Relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya	45
Tabla 7	Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021	46
Tabla 8	Relación entre la dimensión aspectos abiertos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021	47
Tabla 9	Relación entre la dimensión aspectos ocultos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Género de los encuestados	40
Figura 2	Edad de los encuestados	41
Figura 3	Grado de instrucción más alto alcanzado de los encuestados	42
Figura 4	Cultura organizacional en su dimensión aspectos abiertos según los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya	43
Figura 5	Cultura organizacional en su dimensión aspectos ocultos según los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya	44

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Instrumento de investigación utilizado	60
Anexo 2	Matriz de consistencia	63
Anexo 3	Panel fotográfico del trabajo de campo	65
Anexo 4	Muestra seleccionada a partir del reporte de personal de la municipalidad distrital de Achaya	69
Anexo 5	Validación de instrumentos de investigación por expertos	70
Anexo 6	Plan de trabajo para fortalecer la cultura organizacional	80

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. El ámbito de estudio fue la municipalidad distrital de Achaya, con una población de estudio de 47 trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, del cual se seleccionó como muestra 26 administrativos por medio de un muestreo no probabilístico con la técnica de criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta y como instrumentos se utilizó cuestionarios; para la variable cultura organizacional el instrumento de Cabello (2019), y para la variable de desempeño laboral el instrumento de Gabini & Salessi (2016), ambos evaluados a través de la validación de 5 expertos calificado como un instrumento bueno y confiable, asimismo pasó por el coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo como resultado (.883) en la variable cultura organizacional y (.833) en la variable desempeño laboral, para el análisis de datos se utilizó el software Microsoft Excel y SPSS. Como resultados se determinó que existe una cultura organizacional medianamente saludable con un 57.7%, que un 84.6% de los trabajadores tiene un desempeño laboral alto. Como conclusión se obtuvo que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021 con un grado positivo medio con un valor de significancia ($p=.041$) $<$ (.05) y valor de Pearson $r= (.403)$.

Palabras clave: Aspectos abiertos, aspectos ocultos, cultura organizacional, desempeño laboral, municipalidad, personal administrativo, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and the work performance of the workers of the district municipality of Achaya-province of Azángaro, year 2021. The methodology used was quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional. The scope of the study was the district municipality of Achaya, with a study population of 47 workers of the district municipality of Achaya, from which 26 administrative personnel were selected as a sample by means of a non-probabilistic sampling with the inclusion and exclusion criteria technique. For data collection, the survey technique was used and questionnaires were used as instruments; for the organizational culture variable the instrument of Cabello (2019), and for the work performance variable the instrument of Gabini & Salessi (2016), both evaluated through the validation of 5 experts qualified as a good and reliable instrument, the Cronbach's alpha coefficient was also passed through, obtaining as a result (.883) in the organizational culture variable and (.833) in the work performance variable; Microsoft Excel and SPSS software were used for the data analysis. As results, it was determined that there is a moderately healthy organizational culture with 57.7%, and 84.6% of the workers have a high work performance. As a conclusion, it was obtained that organizational culture is significantly related to the work performance of the workers of the district municipality of Achaya-province of Azángaro, year 2021 with a medium positive degree with a significance value ($p=.041$) < (.05) and Pearson's value $r= (.403)$.

Keywords: Open aspects, hidden aspects, organizational culture, work performance, municipality, administrative personnel, workers

INTRODUCCIÓN

En la actualidad cada institución forma una cultura organizacional a través del tiempo y de las interrelaciones de su personal con la cultura innata del lugar donde se encuentra la entidad. La cultura organizacional es única, debido a que tiene su propia estructura, estrategias, objetivos y políticas organizacionales, así como las percepciones, actitudes, valores y expectativas que tienen las personas que laboran en la institución. Bernardi & Menezes (2018) señalan que la cultura organizacional puede ser influyente en el desempeño laboral de los empleados de la organización, de allí su relevancia dentro de las organizaciones, León (2001) indica que la cultura organizacional forma una identidad colectiva, una tonificación del sentimiento de pertenencia a la organización, lo que se manifiesta en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades designadas del personal.

En investigaciones realizadas sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral se han encontrado diferentes resultados respecto a su relación, esto debido a que cada organización contempla una singular cultura organizacional y que a su vez influye de manera única en cada trabajador de la organización. En el caso de esta investigación el ámbito de estudio fue la municipalidad distrital de Achaya, en donde existía una cultura organizacional establecida, sin embargo no se conocía si tenía influencia directa o inversa en el desempeño laboral de los trabajadores, por consiguiente, se buscó determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021 a partir de los aspectos abiertos y ocultos de la cultura organizacional con el desempeño de tareas, desempeño contextual y el comportamiento contraproducente como parte del desempeño laboral.

Esta investigación tiene IV capítulos, en el capítulo I se describe el planteamiento del problema, se determina las preguntas y objetivos de la investigación y se presenta la justificación; en el capítulo II se describe la revisión de literatura detallando los antecedentes, el marco teórico y planteamiento de las hipótesis de investigación; en el capítulo III se muestra los materiales y métodos utilizados, se indica el diseño de la investigación, ámbito de estudio, población, muestra, la recolección y el análisis de datos realizado; en el capítulo IV se describe los resultados y discusión de la investigación y finalmente se muestra las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad las organizaciones cuentan con elementos que se relacionan entre sí para generar resultados eficaces a través de un desempeño laboral productivo con base en la coordinación, dirección, organización y control de actividades y metas planificadas por cada entidad, es decir que el desempeño laboral se involucra directamente con el talento humano y su entorno social, implicando las aptitudes del personal en el manejo de situaciones ante circunstancias y retos organizacionales dentro de una organización (Quintero et al., 2008).

De acuerdo al informe “Tendencias globales de capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo” de Deloitte Perú, se señala que en las organizaciones existe una lentitud para el desarrollo funcional-productivo de los trabajadores en las organizaciones, identifica que solo un 7% promueve el compromiso laboral, asimismo que un 74% de las organizaciones tienen dificultades con el desempeño laboral y su entorno laboral debido a complejidades inherentes a los procesos de trabajo, del cual un 50% de gerentes indicaron que para un desempeño laboral efectivo, las organizaciones deben tener identificado la cultura organizacional, ya que como también menciona, este es uno de los principales problemas en el desarrollo de las actividades de la administración pública (Diario Gestión, 2015). En el artículo “Guía para líderes sobre la cultura corporativa” de Spencer Stuart en el año 2018, señala que de 6 países de Latinoamérica (Brasil, Colombia, Argentina, México, Chile y Perú) la cultura organizacional es fuente de ventaja competitiva en un 95%, y que a su vez generó un desempeño laboral de 82% en un nivel alto, asimismo que la cultura organizacional produce una eficiencia del 79% en las organizaciones (Bernardi & Menezes, 2018). A este respecto la UNESCO refiere que, en los países subdesarrollados el tema de la cultura organizacional no se ha desarrollado adecuadamente en un 68.9% en sus organizaciones (Benancio, 2018).

En ese sentido la cultura organizacional a través del tiempo se ha vuelto importante en las organizaciones, ya que sus manifestaciones cambian dependiendo del enfoque de cultura que tenga la organización en relación a sus creencias, valores, patrones y políticas, así como el

papel de los encargados de la organización como emisores primarios de la cultura (Cújar et al. 2013). La cultura organizacional al manifestarse en el personal, este es aceptado y adaptado en sus componentes visibles e invisibles, esto con el consentimiento del personal, ya que, desde el punto de vista de la libertad, cada persona elige en donde trabajar, en qué lugar y de qué manera, direccionándose así hacia una cultura organizacional compatible con él, buscando un clima laboral saludable donde pueda desempeñar sus capacidades y aptitudes de manera más fluida, siendo así que la cultura organización de manera intrínseca se va involucrar con en el desempeño personal de los trabajadores de una organización (Newstrom, 2011). En el XX congreso internacional de contaduría, administración e informática de países de Latinoamérica en el año 2015, en referencia a investigaciones sobre temas organizacionales concluye que la cultura organizacional tuvo una incidencia de investigación del 10% en las organizaciones (Padilla et al., 2015). Lo que significaría que la cultura organizacional no está siendo tratado como una variable que podría incidir en el comportamiento y desempeño de las organizaciones.

En la municipalidad distrital de Achaya al ser una organización pública cuenta con la participación de múltiples recursos humanos, tal como el personal administrativo, de apoyo, de mantenimiento y técnicos de campo. Mediante la socialización e interrelación de cada instancia de la entidad va formándose una cultura organizacional que tiene una base cultural que es la del distrito de Achaya y que a su vez se ve enmarcado por los contextos de su municipalidad distrital, la cual cuenta con creencias, costumbres, actividades y distintas representaciones sociales del distrito de Achaya. Al realizar procedimientos y actos administrativos diarios en las diferentes instancias de la municipalidad se muestran distintas actitudes entre órganos y entre el personal de la entidad con lo cual cada uno de los integrantes va formando una personalidad laboral propia pero con el objetivo común de generar valor público para el distrito de Achaya, en ese sentido hay muchos factores que pueden intervenir en el desempeño laboral, tal como la cultura organizacional que se forma mediante la socialización de trabajadores, en consecuencia la presente investigación verificó la relación que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?

Preguntas específicas

1. ¿Cuál es la relación entre los aspectos abiertos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre los aspectos ocultos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021

Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre los aspectos abiertos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021
2. Identificar la relación entre los aspectos ocultos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021

1.4 JUSTIFICACIÓN

Socialmente la investigación tendrá un impacto positivo sobre la municipalidad distrital de Achaya, la cual forma parte de administración pública del estado, que con su autonomía de derecho público involucra la participación de servidores públicos, funcionarios y empleados

para el cumplimiento de metas y objetivos enmarcados en la asistencia de bienes y servicios de la circunscripción de la municipalidad (Ley N° 27972, 2003).

En ese sentido es importante conocer el desempeño laboral que tenía los trabajadores, así como su relación con el entorno cultural organizacional de la municipalidad. De este modo esta investigación se avoca en la necesidad de determinar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Con los resultados obtenidos de esta investigación se tendría la capacidad de orientar al personal de nuevo sobre el ambiente y de esta manera adecue sus funciones con la organización (Newstrom, 2011). Así también, los resultados serán útiles para el titular de pliego, gerente, subgerentes y jefes de oficina para plantear planes de mejoramiento para el desempeño del personal a su cargo en base a técnicas y programas internos.

En consecuencia, la población beneficiada de mayor proporción correspondería al distrito de Achaya, ya que al tener los resultados de la investigación y con mecanismos de optimización de planeación, coordinación, desarrollo y evaluación en la municipalidad distrital de Achaya se tendrá un mejor desempeño laboral del personal y por consiguiente una mejor eficiencia en la gestión pública, lo que a su vez va generar mayor valor público. En ese sentido se comprende que los beneficiarios de manera conjunta serian la organización, gerente, personal y la comunidad (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Nivel internacional

Benítez (2019) en su tesis “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo”, Ecuador. Se planteó como objetivo general determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo. La metodología que utilizó fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo con alcance correlacional, de corte transversal, como muestra 159 personas y tomando como instrumentos los cuestionarios. Como resultados se obtuvo que la comunicación incide en la cultura organizacional de los subordinados con sus jefes y que esta se encuentra en un nivel medio, a su vez el desempeño laboral lo destacó en el conocimiento de funciones que tenían los empleados, donde el desempeño laboral se encontró en un nivel medio, por otro lado, al relacionar ambas variables obtuvo que el valor de Pearson era igual a $r = (.979)$ con un nivel de significancia de $p \text{ valor} = (.01)$. Concluyó su investigación determinando que existe una correlación positiva-fuerte y significativa.

Chaverra et al. (2019) en su tesis “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Años Maravillosos”, Colombia. Se planteó como objetivo general describir la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Años Maravillosos. La metodología que utilizó fue de tipo descriptivo, no experimental con un corte transversal con un enfoque cuantitativo, con técnicas de entrevista estructurada y como instrumentos el OCAI y lista de verificación y como muestra 14 colaboradores. Como resultados obtuvo que la cultura organizacional es de tipo jerarquía con un 30% generando 178 puntos, seguido de una cultura de tipo clan con un 28% con 170 puntos; en el caso del desempeño laboral se encontró que de un 61%-79% tiene convenciones para un desempeño por encima del promedio. Concluyó que no existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores.

Bolaños (2019) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño: estudio en la empresa Simount S.A”, Colombia. Se planteó como objetivo caracterizar la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Simout S.A, con el fin de evaluar su relación con el desempeño de la organización. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva teniendo como unidad de análisis el área administrativa, como técnica de recolección se aplicó una encuesta vía web y como muestra 25 trabajadores. Como resultados obtuvo un 3.14 como índice de involucramiento, 3.08 de consistencia, 3.10 de adaptabilidad y misión de 3.29 en cuanto a su cultura organizacional, por otro lado, el indicador de desempeño mostró un 3.15. Concluyó su investigación indicando que la empresa tiene una cultura de nivel medio y que esta tiene una relación directa con el desempeño laboral.

Díaz (2019) en su investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”, México. Se planteó como objetivo principal identificar en qué grado la cultura organizacional es predictor en el nivel de desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y explicativo, teniendo como instrumentos de investigación los cuestionarios y como muestra 95 empleados. Como resultados obtuvo una media aritmética de 3.58 en la cultura organizacional con grado regular y bueno y 4.46 de media para del desempeño laboral con un grado bueno y muy bueno, donde de acuerdo al estadístico de Kolmogorov - Smirnov ($p < .05$) con una distribución normal ($p=200$). Concluyó identificando que hay una influencia lineal positiva moderada y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral.

Montero (2018) en su tesis “Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S, utilización del modelo Denison”, Colombia. Se planteó como objetivo describir el grado de incidencia del estado actual de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la compañía Quintero Leather S.A.S. La metodología utilizada fue de enfoque histórico-hermenéutico, de paradigma cualitativo con diseño descriptivo-interpretativo bajo el modelo de Daniel Denison y como muestra 70 trabajadores. Como resultados se obtuvo que un 43.4% se adaptan, 43% son participativos, un 42.9% tiene una misión común, 36.6% son consistentes

Concluye su investigación determinando que cultura organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los empleados de la compañía Quintero Leather S.A.S.

Betancourt (2018) en su tesis “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso Hospital Civil Santa Teresita”, Ecuador. Se planteó como objetivo central analizar los factores de la cultura organizacional y del desempeño laboral del personal de bodega del Hospital Civil Santa Teresita. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo descriptivo-explicativo de corte transversal, como muestra 145 trabajadores. Como resultados se obtuvo que el 53.8% mostró una cultura débil, seguido de un 30.8% de una cultura media, asimismo se señaló que un 96.2% identifica que existe relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Concluyó que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Chavarría & López (2017) en su tesis “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Alcaldía Municipal La Concordia en el periodo del 2016”, Nicaragua. Se planteó como objetivo principal valorar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Alcaldía Municipal La Concordia Departamento en el año 2016. La metodología utilizada fue de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), como métodos la entrevista-encuesta y como muestra 30 colaboradores. Como resultados obtuvo un 90% indicó que hay una cultura fuerte, asimismo de acuerdo al modelo de Cameron y Quinn se identificó que existe una cultura de tipo clan con una puntuación de 225 puntos. Concluyó que existe relación de la cultura organizacional con en el desempeño laboral.

Nivel nacional

Vargas (2022) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Uco, Huacho, 2019”, Huacho. Se planteó como objetivo general establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Uco, Huacho, 2019. La metodología utilizada fue de enfoque mixta, de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, técnica de encuesta y muestra de 48 trabajadores. Como resultados obtuvo que

los aspectos formales o abiertos de la cultura organizacional tienen una correlación positiva moderado con el desempeño laboral, ya que obtuvo un el valor de $r = (.473)$ y con un grado de significancia de igual a $(.001)$, por otro lado, los aspectos informales u ocultos tienen una correlación positivo alto con el desempeño laboral, ya que obtuvo $(.806)$ en R de Pearson y $(.00)$ como valor de significancia. Concluyó que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores y estas variables tienen una correlación positiva alta ya que su valor de R resultó igual a $(.882)$ y con p valor de significancia igual a $(.00)$.

Aguirre (2021) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Asunción, Ancash, 2019”, Huacho. Se planteó como objetivo central establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, de alcance explicativo, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional, con técnica encuesta y como muestra 54 trabajadores. Como resultados obtuvo que la cultura organizacional tiene una correlación positiva moderada y muy significativa debido a que se obtuvo el valor de $p = (.002) < (.05)$ y $r = (.562)$, asimismo que los aspectos formales influyen significativamente con el desempeño laboral con un valor de $R = (.529)$, siendo esta una correlación positiva moderada con un valor de significancia de $p = (.00) < (.05)$, también obtuvo que los aspectos informales tienen una correlación significativa positiva moderada con un valor de $r = (.551)$ y con un valor de significancia igual a $(.00)$. Concluye su investigación determinando que existe una correlación positiva-moderada muy significativa.

Palomino & Quinto (2018) en su tesis “Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli periodo – 2015”, Huancavelica. Se planteó como objetivo general determinar y evaluar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015. La metodología utilizada fue de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, como técnica encuesta y como muestra 120 trabajadores. Como resultados se obtuvo que un 86.7% hay presencia de una cultura organizacional en un nivel medio, asimismo un 88.3% tiene un nivel medio de desempeño laboral y a través de la línea

de regresión lineal entre las variables se obtuvo que el valor de r es igual a (.85) y esta es >0 , el cual indica que existe correlación positiva fuerte. Concluyó que la relación es positiva-fuerte y significativa.

Zavaleta (2018) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo Cusco, 2017”, Cusco. Se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo del Cusco, 2017. La metodología que utilizó fue de tipo básica-aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental-transversal, unidad de análisis los trabajadores administrativos, técnica encuesta, instrumento cuestionario y como muestra 54 trabajadores. Como resultados se obtuvo que las normas tienen mayor prevalencia en la cultura organizacional con un 56% y eficacia laboral con un 64% en el desempeño laboral, donde a su vez resultó la $r = .603$ y $p = .000 < .05$. Concluyó que la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una relación positiva-moderada y que se encuentran ambas se encuentran en un nivel regular.

Benancio (2018) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle-2018”, Lima. Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle 2018. La metodología utilizada fue de nivel descriptiva correlacional, de corte transversal, técnica encuesta, instrumento cuestionario y como muestra 52 trabajadores. Como resultados obtuvo una cultura organizacional deficiente con un 50%, seguido de un 34% con una cultura regular, por otro lado, existe una igualdad de porcentaje en cuanto al desempeño laboral con 46.1% para el desempeño deficiente y regular, asimismo señaló que valor de $r = .961$ y un $p = .000 < .05$. Concluyó determinando que existe una relación positiva-fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Nivel regional

Chipana & Condori (2019) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno- 2017”, Puno. Plantearon como objetivo general

describir el tipo o modelo de cultura que sostiene el archivo para conocer el estado actual del desempeño laboral de los trabajadores. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, método explicativo, técnica observación, instrumento ficha de observación y muestra 26 trabajadores. Como resultados se obtuvo que de los trabajadores encuestados, el 80% manifestaron sentirse identificados con la institución, un 56% afirmaron que practicaban frecuentemente los valores en su institución, el 48% manifestaron que siempre practican el valor de respeto, el 64% practican el valor de la responsabilidad, el 40% practican el valor de la honestidad, el 44% practican el valor de la solidaridad, el 56% participan en las fiestas o eventos realizados por la institución, solo el 20% afirma que siempre hay un trato igualitario, solo el 16% refiere que siempre es adecuada la manera de dirigir la institución, el 52% de los trabajadores afirman que a veces hay compañerismo entre trabajadores, solo el 20% siempre cumple el reglamento interno de trabajadores, el 36% refiere que siempre cumple con el MOF y ROF, el 64% indicó que conocen siempre los resultados al alcanzar en el trabajo, el 24% siempre perciben un ambiente de trabajo adecuado, solo el 32% manifestaron que nunca reciben amenazas para mejorar el resultado de su trabajo, solo el 20% afirman que siempre son evaluados en cuanto al desempeño laboral en la institución, solo un 24% siempre son participes en las capacitaciones y solo el 20% de los encuestados trabajan en equipo. Concluyó que la cultura organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno.

Jimenez (2018) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018- Chucuito-Puno”, Puno. Se planteó como objetivo principal determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero. La metodología utilizada fue de paradigma cuantitativo, tipo explicativo, de método hipotético-deductivo, de diseño no experimenta, corte transversal, técnica revisión literaria y encuesta, instrumento cuestionario y como muestra 32 trabajadores. Como resultados se determinó que, el estilo de liderazgo de los jefes de área influye en la productividad laboral debido a que obtuvo un nivel de significancia de $(.006) < (.05)$ del nivel de error, asimismo en el trabajo en equipo debido a la obtención del nivel de significancia de $(.001)$ siendo $< (.05)$; Por otro lado se determinó que la relación con sus jefes inmediatos se relaciona con el trabajo en equipo de acuerdo al nivel de

significancia de $(.002) < (.05)$, así también se determinó que la relación con compañeros de oficina influye en el trabajo en equipo con un nivel de significancia de $(.013)$ siendo $< (.05)$, mientras que la relación con compañeros de otras oficinas/áreas tiene influencia en trabajo en equipo dado que su nivel de significancia es resultó $(.003)$ siendo $<$ al nivel de error de significancia de $(.05)$. Concluyó determinando que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Desaguadero.

Maquera (2017) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial binacional Lago Titicaca (PELT) Puno- 2016”. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Se planteó como objetivo principal determinar el grado de relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, nivel explicativa-analítica, diseño no experimental-transversal, técnica encuesta y observación, instrumento cuestionario y como muestra 51 trabajadores. Como resultados se obtuvo que el grado de cultura organizacional es regular con un 39.2%, buena con un 39.2%, muy buena con un 11.8% y poco con un 9.8%; en el desempeño laboral se obtuvo un 51% es de un nivel medio, un 33.3% de nivel alto y un 15.7% de nivel bajo, dando como resultados en la correlación de Pearson una $r = (.745)$ y $p = (.00)$. Concluye rechazando la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Concluyó que hay una relación significativa positivo-alto entre la cultura y desempeño laboral de los trabajadores del PELT.

Zea (2017) en su tesis “La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón”, Puno. Se planteó como objetivo principal determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el hospital regional Manuel Núñez Butrón. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-correlacional, método empírico lógico-sintético, técnica encuesta, instrumento cuestionario y como muestra 253 trabajadores. Como resultados se obtuvo una puntuación de 67.69 para la cultura organizacional como agrupación media y de cierta similitud una puntuación de 75.53 para el desempeño laboral. Concluyó su investigación determinando que la cultura organizacional y el desempeño laboral están en un nivel medio y que ambas variables tienen un relación directa y significativa.

2.2 MARCO TEÓRICO

1. Cultura organizacional

Robbins & Judge (2009) menciona que la cultura organizacional es un sistema donde se comparte situaciones, asimismo estas conforman un propio patrón de organización. Por su parte Chiavenato (2009) lo define como un grupo de costumbres vinculados a los valores, normas y actitudes que comparten los integrantes de una organización.

Al respecto Newstrom (2011) menciona que la cultura organizacional tiene relación con los supuestos básicos de la organización, las creencias, los valores y las normas, los cuales son compartidos entre los individuos de la organización. Debe señalarse que la idea de cultura organizacional es subjetiva, es decir no se puede ver ni tocar, no obstante, es constante y está presente en el ambiente de una organización (Chiavenato, 2007). El vínculo de la cultura y personal con la organización es una asociación de identidad, lo que conlleva a una formación de imagen de la organización desde la percepción del personal como parte de la organización, lo que genera seguridad de estabilidad laboral y prolongación de su estadía y desempeño en la organización (Newstrom, 2011).

Robbins & Judge (2009) identifica siete características que determina la cultura de una organización, estos son: la innovación y aceptación del riesgo en la organización, la atención al detalle a las actividades, la orientación a los resultados a través de mecanismos y técnicas, la orientación a la gente en las decisiones, la orientación a los equipos de la organización, la agresividad de desempeño y la estabilidad de desarrollo de la organización. Los aspectos que se perciben con facilidad a partir del empleado son denominados formales o abiertos, mientras los de difícil percepción se designa como informales u ocultos (Chiavenato, 2007).

La cultura organizacional, aparentemente es fijo, sin embargo, no es así, la cultura organizacional actúa de manera activa, es decir que tiene cambios a medida que avanza el tiempo a partir de las interacciones de su población dentro de la organización con sus nuevas experiencias y con la aparición de nuevos elementos nutriendo así la esencia de la cultura de la organización (Pérez, 2009).

Por lo tanto, al fortalecer la cultura organizacional se tiene beneficios como la formación de un orden social, por medio de la formación de la identidad colectiva, lo que se manifiesta en la continuidad del personal en el trabajo a través de la tonificación del sentimiento de pertenencia a la organización (León, 2001). La pertenencia implica compartir situaciones laborales, experiencias e interacciones colectivas en determinadas propiedades (tiempo, lugar y forma), de allí que la cultura organizacional se percibe como una manifestación social moldeada en la organización (Sánchez et al., 2006).

Dimensiones de la Cultura organizacional

La cultura organizacional está compuesta por dos dimensiones tal como lo señala Chiavenato (2009) donde indica que estas dimensiones tienen como base la importancia de la productividad, puntualidad y a la preocupación por el servicio de calidad que se le debe brindar al usuario, ya que estas al pasar el tiempo expresan la identidad de la organización constituyendo así un sistema de múltiples representaciones visibles e invisibles uniendo de esa manera a los miembros con su organización y manteniendo la transmisión de la cultura de las personas con el entorno que se encuentre, en ese sentido hay dos aspectos característicos de la cultura organizacional, estas son:

A. Aspectos abiertos

También denominado como aspectos formales, estos son observables públicamente, se guían en los aspectos operacionales de la organización, así como de sus tareas. En ese sentido estos aspectos son los visibles de la cultura de una organización como la estructura organizacional, directrices del personal, métodos, procedimientos, los objetivos, las estrategias, las políticas de la organización y la tecnología adoptada por la organización (Chiavenato, 2011).

Por otro lado García (2016) indica que en un organización los aspectos abiertos están basados en la división de actividades, los cuales se fundamentan en los manuales de organización, en la descripción de los cargos de acuerdo al organigrama establecido así como los procedimientos y reglas de la organización planteados.

B. Aspectos ocultos

Llamado también como aspectos informales de la cultura de una organización, es decir son invisibles, cubiertos dentro de la organización, estas se basan esencialmente en los aspectos afectivos, emocionales, sociales y psicológicos, estos aspectos se encuentran en la transmisión de la cultura a través del aprendizaje y el comportamiento diario que existe en la organización, se centran en las actitudes, las interacciones, los estándares de influencia, las actitudes de las personas, los sentimientos, las normas de los grupos, los patrones estándares de integración, sus valores, expectativas y demás percepciones (Chiavenato, 2011).

A este respecto García (2016) indica que los aspectos informales emergen espontáneamente entre las personas de la organización a través de las relaciones e interacciones sociales, estos aspectos se manifiestan subjetivamente en el personal de la organización.

Elementos de la cultura organizacional

Chiavenato (2009) identifica los siguientes elementos de la cultura organizacional:

1. El comportamiento diario observable: Esta se centra en la relación que tienen las personas en la organización a través de mecanismos como la comunicación, gestos, saludos, rutinas y otros parecidos.
2. Las normas: Son los patrones vinculados a las reglas que enmarcan a la organización, es decir se guía el comportamiento de los trabajadores en la organización para un funcionamiento correcto. Por ejemplo, los horarios de ingreso y salida del personal, tiempos de descanso del personal, la presentación personal en la organización y las sanciones ante una falta que se cometa por parte del personal.
3. Los valores dominantes: Refiere a las disposiciones de comportamiento más amplias como la ética y moral, asimismo hace referencia a los fundamentos y cualidades que se muestran en los trabajadores de una organización, los cuales se alinean al cumplimiento de metas a través del trabajo en equipo con el soporte de información de la organización.
4. La filosofía administrativa: Están asociados al trabajo del personal guiado paralelamente por el régimen que la organización posea, así como sus políticas de gestión, los cuales incluyen también a los clientes y encargados de la organización.

5. Las reglas del juego: Está enfocado al funcionamiento de las actividades de una organización con la finalidad de que el personal nuevo aprenda lo necesario para poder adaptarse y realizarse en los grupos de la organización.
6. El clima de la organización: Hace referencia al ambiente que fluye en la organización, se manifiesta al percibir el desarrollo de actividades en el lugar de trabajo relacionado a las responsabilidades del mismo, es decir que hay ambiente de cooperación basado en la autonomía de decisiones que pueda tomar el trabajador.

Mientras que Franklin & Krieger (2011) refieren que los elementos que incorporan la cultura organizacional son:

1. Clima organizacional: Es el entorno donde se manifiestan las expectativas personales, perspectivas colectivas, las relaciones de autoridad-empleado, las características de función puesto- tarea y la resolución de problemas.
2. Valores organizacionales: Son principios asociados a la moral y ética de la organización en cuanto a sus funciones del empleado, asimismo incluye los perfiles socioculturales y la ideología de la organización.
3. Presunciones Básicas: Son los comportamientos involucrados al compromiso enfrentados a la incertidumbre, se manifiestan en la innovación, aprendizaje, conocimiento del estado de la organización y conocimiento de las relaciones que existen dentro.
4. Normas: Son los alineamientos imperantes dentro de la organización que guían el comportamiento del personal y la organización, buscando contribuir en sus interrelaciones internas, mejorando las prácticas laborales de la organización.
5. Interacciones: Son las frecuencias de relación de los integrantes de la estructura organizacional con el contexto interno y externo.
6. Símbolos: Son representaciones subjetivas que contribuyen a la estructuración de la cultura en una organización como por ejemplo los rituales, ceremonias, lemas, mitos e historias.
7. Subculturas: Es la organización interna con sus propios patrones identificando el estilo de dirección y la cultura corporativa.
8. Entorno físico: Son aspectos que influyen directamente al empleado en su desempeño laboral, estos son la estructura física del lugar de trabajo, los estímulos físicos y los objetos simbólicos.

9. Cultura material: Hace referencia a la materialización de la cultura como, por ejemplo, las máquinas, edificios y conocimiento materializado en documentos.

Por otro lado, Domínguez et al (2009) indican que los elementos indispensables en relación a la cultura organizacional son:

1. Las creencias: Conforman una organización de conocimientos vinculados al comportamiento laboral, para interpretar la realidad partiendo de las creencias iniciales de un individuo.
2. Los Valores: Son comportamientos en base a las creencias previas, considerando que esta actuación es más relevante ya que se muestra la motivación y análisis del trabajo que hace una persona.
3. Las Normas: Son manifestaciones tácticas que internalizaron los valores, lo que ocasiona la formación de guías para el comportamiento apropiado en la organización de manera individual y/o colectiva.
4. Las actitudes y comportamientos: Son posturas del individuo, donde se asocia y desempeña el actuar con el entorno organizacional influenciado por algún interés, dicho de otro modo, es el clima organizacional psico-sociológico.

2. Desempeño laboral

Franklin & Krieger (2011) define al desempeño como la conducta que muestra una persona al realizar sus actividades en una organización, en otras palabras, es la percepción del aporte del trabajador en los objetivos organizacionales que tenga la entidad en la que esté trabajando. El desempeño laboral, como tal además marca relevancia en el aspecto profesional y técnico, lo cual se vincula también con las relaciones interpersonales que tenga la persona dentro de la estructura de la organización (Chiavenato, 2011).

El desempeño laboral en las organizaciones, se evalúan de manera relativa (de manera formal o informal), siendo entonces la evaluación un concepto dinámico que asiste al desempeño laboral, esta tiene un tratamiento contextual individual- colectivo, individual al tomar una apreciación del vínculo del talento humano con el área en el que se desempeña y

colectivo cuando se considera la evaluación a todo el entorno organizacional (Chiavenato, 2000).

Por lo tanto, la evaluación de desempeño significa calificar el desempeño en relación a las aptitudes que posea el personal en la organización (Dessler & Varela, 2011). La evaluación necesariamente estará guiada hacia cumplimiento de los objetivos organizacionales y estructurales asegurando que las herramientas y métodos sean las más adecuadas para el personal trabajador (Alles, 2015).

En ese sentido la evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral respecto al comportamiento individual - funcional de la persona, sino que se debe encontrar variables que tengan influencia en esta, es necesario determinar las causas y establecer resultados comunes con el personal evaluado (Chiavenato, 2011).

Visto de esa forma al realizar la evaluación del desempeño se tiene como objetivo intrínseco permitir la medición del potencial humano en la organización y reconocerlo como una ventaja competitiva relevante, con la finalidad de crecer y mejorar las condiciones de trabajo del personal a partir de oportunidades (Chiavenato, 2000).

Por lo tanto, para ver el desempeño laboral en una organización es necesario destacar indicadores de evaluación, tales como el desempeño de tareas, desempeño contextual y el comportamiento contraproducente, con objetivo de ver el comportamiento y desarrollo de las personas en sus actividades laborales y funcionales (Gorriti, 2007; Ramos-Villarasa et al., 2019).

Dimensiones del desempeño

Koopmans et al. (2013) identifica tres dimensiones referentes al desempeño laboral, son:

1. Desempeño de tareas: Son las capacidades y competencias del personal de la organización, el cual está orientado al cumplimiento de metas, buscando generar resultados eficaces.

2. Desempeño contextual: Son conductas que dan soporte al entorno laboral, social, psicológico, técnico y organizacional (prioritariamente), habitualmente en esta dimensión se encuentra el esfuerzo, el interés y la facilidad de relacionarse dentro de la organización, asimismo se destaca la cooperación, comunicación y capacidad resolutive de conflictos.
3. Comportamiento Contraproductivo: Son los comportamientos negativos que ponen en riesgo o dañan el bienestar de la organización, estos son los comportamientos como el ausentismo en horario laboral, el comportamiento fuera de sus responsabilidades, el robo y el abuso de sustancias que alteren su estado normal del trabajador.

Al respecto Varela & Salgado (2010) identifican también tres dimensiones en referencia al desempeño los cuales son los siguientes:

1. Desempeño de tareas: Son las destrezas que caracteriza al trabajador en el desarrollo de sus responsabilidades y tareas en la organización, así como sus conductas y hábitos. Los factores que habitualmente se vinculan a esta dimensión son: la comunicación escrita, la comunicación oral, la supervisión-liderazgo, las actividades únicas de la organización, el trabajo con datos informativos y el trabajo con gente.
2. Desempeño contextual: Son actividades frecuentes en una organización, donde se muestra el interés, esfuerzo y esmero del personal por cumplir objetivos organizacionales, muchas veces su manifestación es a través del voluntarismo. Como factores tiene al: contextual interpersonal, al organizacional, de adaptación y de innovación.
3. Comportamiento Contraproductivo: Son comportamientos que no ayudan al crecimiento de una organización, estas normalmente contravienen disposiciones, reglas y normativas de la organización poniendo en peligro su tranquilidad y continuidad de acciones entorno a sus objetivos. Los componentes de esta dimensión enmarcan al comportamiento contraproductivo interpersonal y al comportamiento contraproductivo organizacional.

Por su parte Viswesvaran & Ones (2000) destacan tres dimensiones desarrolladas para el ámbito laboral, estas son:

1. Desempeño de habilidades: Llamado también como desempeño de tareas, esta se centra en el cumplimiento de tareas a través de técnicas de comportamiento y aprendizaje con

enfoque en las habilidades del personal vinculado con las características de las tareas reconociendo las responsabilidades que tiene dentro de la organización

2. Conducta cívica en las organizaciones: Se resalta el comportamiento de ciudadanía organizacional, donde se promueve la interacción del individuo con el funcionamiento organizacional con bases en el apoyo mutuo y desarrollo del personal.
3. Comportamientos contraproducidos: Se reflejan en conductas negativas en el desempeño de la organización, es decir amenazan su bienestar, se manifiestan usualmente en daños a la propiedad, violencia en el trabajo, abuso de sustancias y a esto se le añade los comportamientos de abstinencia laboral.

Métodos de evaluación del desempeño

Dessler & Varela (2011) menciona que para la evaluación de desempeño laboral se puede utilizar diferentes métodos, estos son:

1. Método de escala de puntuación gráfica: Las características como método de evaluación consta de rasgos (como la calidad y confianza) sobre la organización y un rango de desempeño (como satisfecho e insatisfecho) para cada uno de los rasgos. Al ser de escala, estas respuestas al final obtienen una puntuación del desempeño laboral de los miembros.
2. Método de clasificación alterna: En este método se clasifica a los miembros de la organización de mejor a peor de acuerdo a sus características, es decir se utiliza un método de clasificación alterna.
3. Método de comparación por pares: Se destaca las evaluaciones donde se compara a un miembro de la organización con los demás trabajadores, esto en diferentes características y rasgos que se propongan. al final de este método se tiene como resultados las características más sobresalientes de cada miembro de la organización (como más creativo, mejor planificador, más observador y detallista, etc.).
4. Método de distribución forzada: Tiene participación directa del gerente, ya que él dispone, califica y determina desde su criterio las categorías de desempeño laboral del personal. Este método suele ser ineficaz, ya que los trabajadores muestran insatisfacción.
5. Método del incidente crítico: Este método trabaja con un registro extraordinario de comportamientos del personal, en este se apunta las interacciones positivas y negativas del comportamiento de un miembro. Se utiliza en momentos preestablecidos.

6. Método de administración por objetivos: Cuenta con la participación del gerente de la organización, ya que él determina metas medibles y propios de cada miembro de la organización, posteriormente el gerente verifica los avances de manera periódica.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2000) menciona que a través de la evaluación de desempeño laboral en una organización los beneficiarios son:

1. Para el gerente, ya que tendrá objetividad en los resultados de la evaluación del desempeño y del comportamiento del personal, lo cual lo podrá guiar al mejoramiento de los estándares de desempeño en la organización a través de la comunicación.
2. Para el subordinado, ya que será conocedor sobre los aspectos del desempeño y comportamiento en la organización, asimismo conocerá sus puntos fuertes y débiles de acuerdo a la evaluación, lo cual le brindará un panorama, lo que generará una autoevaluación y una autocrítica personal en cuanto a su desarrollo personal y laboral.
3. Para la organización, ya que determinará el desempeño y la contribución del potencial humano en la estructura organizacional y funcional, identificando así también a los empleados que necesitan cambiar, renovarse y/o mejorarse en las áreas que desempeñan.

2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

Hipótesis específicas

1. Los aspectos abiertos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.
2. Los aspectos ocultos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Enfoque, alcance y diseño

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que se buscó predecir el comportamiento de las variables investigadas a través de la búsqueda de incidencia y relación causal entre indicadores, lo que significa que la finalidad principal es la formulación y demostración de teorías (Hernández et al., 2014).

El tipo de investigación es correlacional, es decir se vinculó las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población de estudio, partiendo de la descripción de propiedades y sus características importantes seguido del reporte de tendencias que tenían estas variables (Tamayo, 2004).

El diseño es no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación intencionada de variables, es decir se observó los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos, asimismo es de corte transeccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento dado (Baena, 2017).

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Se tuvo como ámbito de estudio a la municipalidad distrital de Achaya, la cual tiene dirección en la plaza de armas N° 101 cercado en el distrito de Achaya.

Localización y características geográficas

El distrito de Achaya se encuentra en el departamento de Puno y provincia de Azángaro, este limita al norte con el distrito de Arapa; al sur se encuentra los distritos de Calapuja y Caminaca; al este se encuentra el distrito de Caminaca; y finalmente al oeste se encuentra el distrito de Nicasio (Wikiwand, 2021). Achaya se localiza en el piso ecológico suni, con

latitud sur a 15° 17' 10" y de distancia oeste a 70° 09' 37" del meridiano de Greenwich. Con una superficie territorial de 132.23 Km², con una altitud de 3,600 hasta los 3,900 m.s.n.m (Wikiwand, 2021). De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señala que la población del distrito de Achaya hasta el censo nacional del 2017 contaba con un total de 2980 habitantes (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Hernández et al. (2014) en relación a la población de investigación lo definen como el conjunto total de personas con características específicas comunes. En ese sentido la población de estudio de esta investigación se obtuvo teniendo en cuenta el total de personal que labora en la municipalidad (gerentes, subgerentes, jefes de oficina, encargados de oficina, asistentes, practicantes, personal de limpieza, personal de mantenimiento, serenazgos, operadores, guardianes y demás personal), donde de acuerdo al reporte de personal emitido por la subgerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de Achaya que se muestra en el anexo 4 hay un total de 47 trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya (Municipalidad Distrital de Achaya, 2021).

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico a través de la técnica de criterios de inclusión y exclusión, ya que como señala Otzen & Manterola (2017) este tipo de muestreo permite seleccionar casos tomando en cuenta sus singularidades y características que este posea, en ese sentido se seleccionó a la muestra utilizando el criterio de inclusión para todo el “personal administrativo” de la municipalidad distrital de Achaya, es decir al personal que tiene vínculos con actividades administrativas y documentarias, que tengan participación en la generación de valor público como parte de la entidad, y el criterio de exclusión para todo aquel personal de la entidad que participa de otras funciones y/o actividades que no tienen vínculo con las actividades administrativas y/o documentarias. En consecuencia, la muestra fue conformada por 26 administrativos de acuerdo al anexo 4.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Como técnica se utilizó la encuesta, ya que como menciona Tamayo (2004) la encuesta sirve como canal de respuestas ante fenómenos sociales describiendo o bien relacionando variables, esto de acuerdo al diseño de investigación establecido.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, definido por Chasteauneuf (2009, como se cito en Hernández et al., 2014) como un grupo de incógnitas relacionados a una o varias variables, la cual estará en un proceso de medición.

Para el caso de la variable “Cultura organizacional”, esta se adaptó de Cabello (2019), el cual conforma 16 ítems. Este cuestionario fue validado a través del estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin y con la esfericidad de Bartlett con un resultado de (.887) lo que significó que es válido y significativo, asimismo pasó por el estadístico de confiabilidad de instrumentos a través del coeficiente de alfa de Cronbach dando como resultado una valoración de (.980), lo que demostró que el instrumento es confiable.

Y con respecto a la variable del “Desempeño laboral”, esta se adaptó de Gabini & Salessi (2016), el cual contiene 13 ítems, donde estos autores traducen del idioma inglés al español y adaptan el instrumento a un contexto hispanohablante del “cuestionario de desempeño laboral individual” de Koopmans et al., (2013). Este instrumento pasó por un proceso de confiabilidad y validez a través de la revisión crítica de profesionales, el test de Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de (.81) y el coeficiente CR (Fiabilidad Compuesta) donde al analizarse cada reactivo de manera individual se obtuvo valores mayores a (.50), dando como resultado un instrumento válido y confiable.

Para la fiabilidad se utilizó el software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), donde se obtuvo el valor de (.883) en la escala de alfa de Cronbach en la variable cultura organizacional y (.833) en la variable desempeño laboral tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1*Análisis de fiabilidad por alfa de Cronbach*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable cultura organizacional	.883	16
Variable desempeño laboral	.833	13

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

Asimismo, para mayor validez de los instrumentos utilizados en esta investigación se realizó la técnica de validación de instrumentos por expertos en donde a través de cinco (05) profesionales se validó los instrumentos utilizados, tal como se muestra en el anexo 3. Como resultado de la validación se obtuvo que los 5 expertos, calificaron el instrumento de investigación como *bueno, muy bueno y confiable* en cuanto a los criterios de claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia indicando que el instrumento de investigación es confiable.

Los cuestionarios se aplicaron de forma autoadministrada-presencial de manera individual, es decir se le proporcionó directamente a cada trabajador de la muestra de investigación, para que ellos puedan responder marcando conforme a las preguntas del cuestionario (Hernández et al., 2014).

Para la medición de las variables y dimensiones utilicé la escala Likert, la cual tienen puntuaciones de: nunca=1; casi nunca=2; algunas veces=3; casi siempre=4; siempre=5, cabe indicar que la calificación de estas puntuaciones en los cuestionarios respondidos aplican en la dimensión 1 y 2 de ambas variables, para el caso de la dimensión 3 (comportamiento contraproducente) de la variable 2, desempeño laboral su calificación fue inversa ya que sus reactivos tienen una tendencia contradictoria a un desempeño laboral eficiente, es decir se calificó de la siguiente manera: nunca=5; casi nunca=4; algunas veces=3; casi siempre=2; siempre=1.

Para la identificación del nivel de las variables y dimensiones se utilizó la técnica de baremo, es decir que, a través de una escala con puntuación (intervalos) se interpretó y atribuyó una valoración de las variables de estudio independientemente (Daza, 2014).

El criterio para identificar los intervalos son concordantes a la calificación de escala Likert mencionado al párrafo anterior, en el caso de la variable cultura organizacional al contar con 16 reactivos, se obtuvo una máxima puntuación de 80 puntos y una mínima de 16, obteniendo así la constante de 21 tal como se muestra en la Tabla 2, para el caso de la variable del desempeño laboral al contar con 13 reactivos, se obtuvo que la máxima puntuación posible es de 65 y la mínima de 13 obteniendo así una constante de 17 tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Escala valorativa de la cultura organizacional y desempeño laboral

Cultura organizacional		Desempeño laboral	
Intervalo	Niveles	Intervalo	Niveles
16 - 37	No saludable	13-30	Bajo
38 - 59	Medianamente saludable	31-48	Medio
60 - 80	Saludable	49-65	Alto

Nota. Elaborado por el investigador en base a los instrumentos de investigación.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

En concordancia con Gómez (2012) el análisis de la información se realizó inicialmente con la codificación y posteriormente su análisis a través de los resultados obtenidos de los cuestionarios, para lo cual utilicé el programa Microsoft Excel y el software SPSS (Statistical package for social sciences) para la obtención de los resultados descriptivos, inferenciales a través de tablas, figuras, porcentajes de tendencia central, frecuencias y correlaciones así como su significancia.

Para la determinación de la relación y su significancia de las variables, así como de sus dimensiones se utilizó los supuestos del coeficiente de correlación de Pearson, donde estas se definen conforme a la Tabla 3.

Tabla 3*Grados de coeficiencias de correlación de Pearson*

VALOR	SIGNIFICADO
-0.91 — -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 — -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 — -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 — -0.50	Correlación negativa media
-0.11 — -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 — -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 — +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 — +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 — +0.50	Correlación positiva media
+0.51 — +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 — +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 — +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de *metodología de la investigación* (p. 305) por S.R. Hernández et al., 2014, McGraw- Hill/Interamericana Editores.

El coeficiente de Pearson dentro de sus rangos puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde -1.00 indica una relación negativa perfecta, lo que significa que tiene un relación inversa, es decir cuando la variable X es menor, la variable Y es mayor y viceversa. En el caso de de $+1.00$ denota un relación directa entre las variables, lo que significa que a menor X, se tendrá menor Y y que a mayor X se tendrá mayor Y de manera constante (Hernández et al., 2014). Para la contrastación de las hipótesis planteadas se utilizó el software SPSS, donde se realizó las correlaciones de Pearson de las dimensiones y variables de estudio, así también se obtuvo el grado de significancia, donde el P valor no tenía que superar el 5% de significancia, es decir que para aceptar una hipótesis el valor de significancia no debe exceder a (.05).

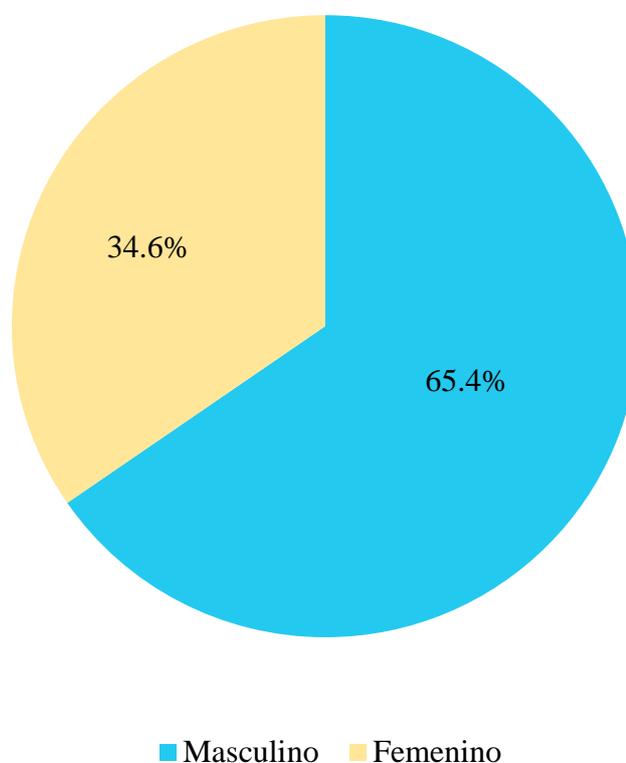
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Análisis descriptivos

Figura 1

Género de los encuestados

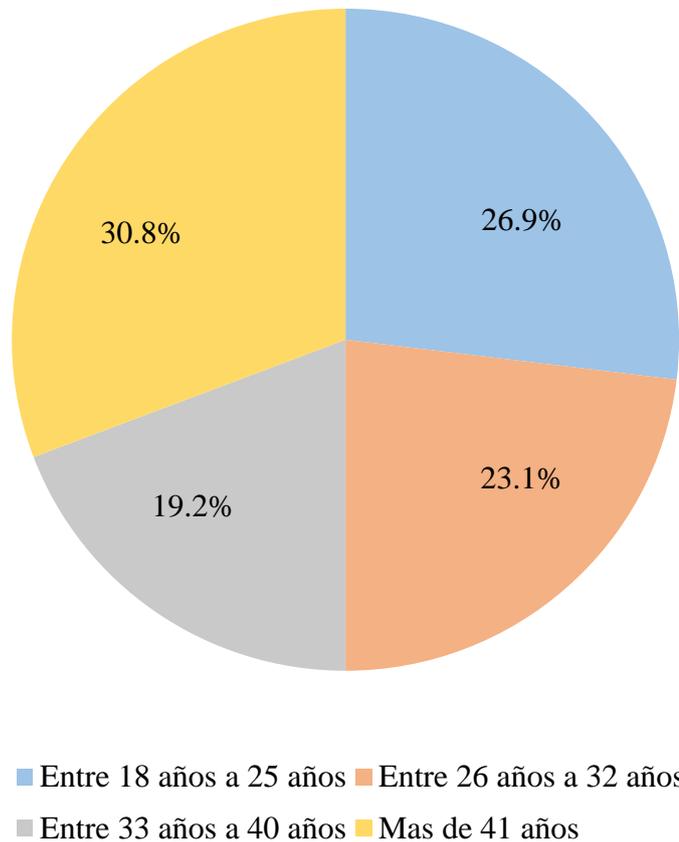


Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la Figura 1 se muestra el género de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, donde el 65.4% (17) son de género masculino y un 34.6% (9) son de género femenino, a través de los resultados mostrados se aprecia entonces que hay una mayoría de personal de género masculino.

Figura 2

Edad de los encuestados

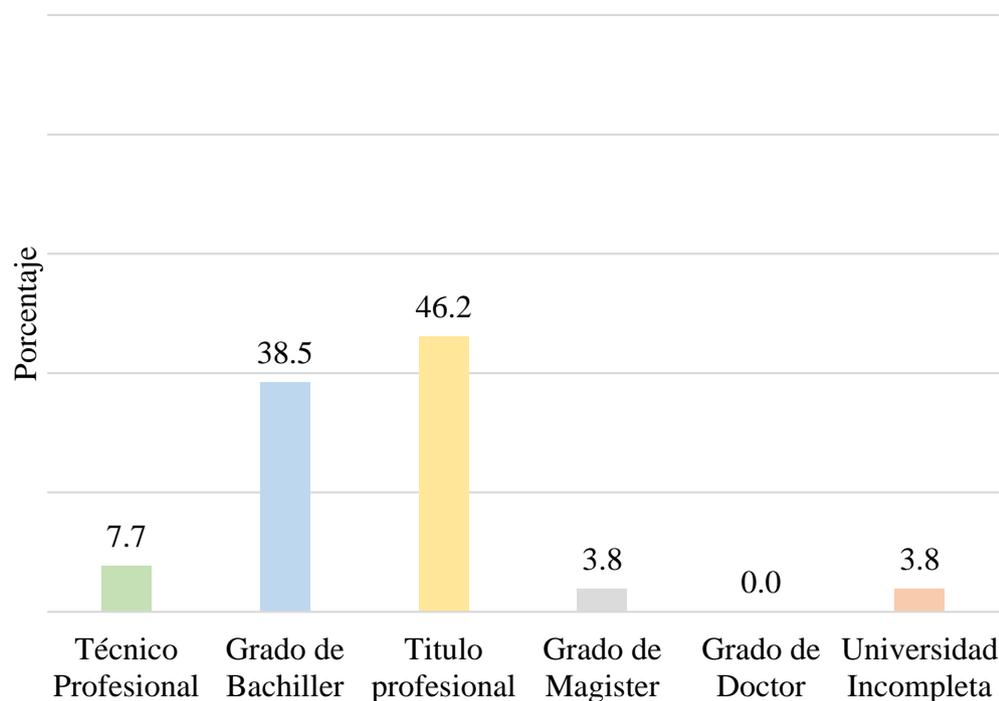


Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la Figura 2 se muestra la edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021, donde un 30.8% (8) de trabajadores administrativos tenían más de 41 años, 26.9% (7) de trabajadores administrativos tenían entre 18 años a 25 años de edad, seguido de un 23.1% (6) de trabajadores administrativos que indicaron que tenían entre 26 años a 32 años de edad y finalmente existía un 19.2% (5) trabajadores administrativos que señalaron que tenían de 33 años a 40 años de edad en el año 2021. De estos resultados dados se puede interpretar que hay equivalencias de edades en los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, ya que las diferencias no son en gran medida.

Figura 3

Grado de instrucción más alto alcanzado de los encuestados



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la Figura 3 se aprecia el grado de instrucción más alto alcanzado de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, donde se un 46.2% (12) son titulados profesionales, seguido de un 38.5% (10) con el grado de bachiller, por otro lado, un 7.7% (2) con el grado de técnico profesional, un 3.8% (1) tiene grado de magister, un 3.8% (1) tiene universidad incompleta y finalmente no se encontró a personal que tenga el grado de doctor.

Tabla 4

Cultura organizacional de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya

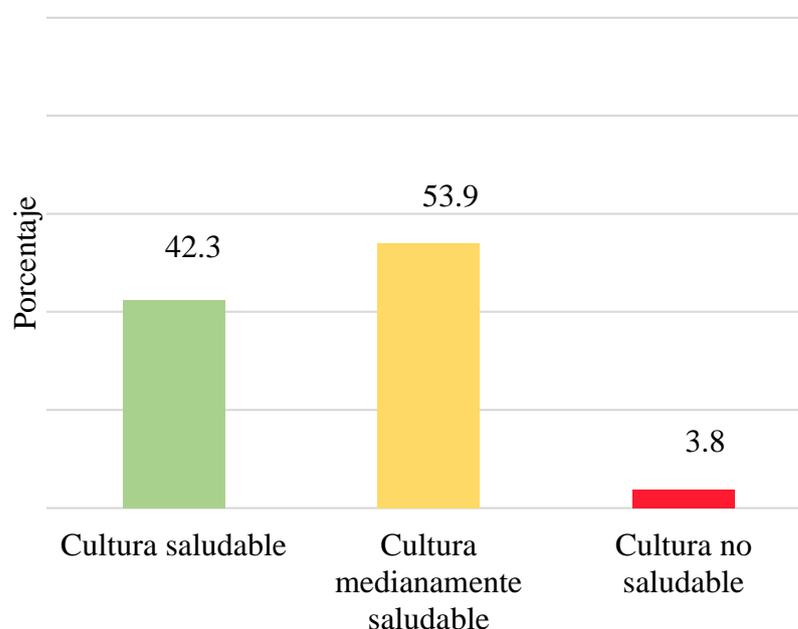
Escala valorativa	Cantidad	(%)
Cultura saludable	10	38.5
Cultura medianamente saludable	15	57.7
Cultura no saludable	1	3.8
Total	26	100

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 4 se muestra la valoración de la cultura organizacional encontrada en la municipalidad distrital de Achaya, donde del total de 26 trabajadores administrativos, se encontró que 15 personas (57.7%) perciben una cultura medianamente saludable, seguido por 10 personas (38.5%) que indicaron que ellos presencian una cultura saludable y en escasa medida se encontró 1 persona (3.8%) que indicó que la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Achaya es una cultura no saludable.

Figura 4

Cultura organizacional en su dimensión aspectos abiertos según los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya

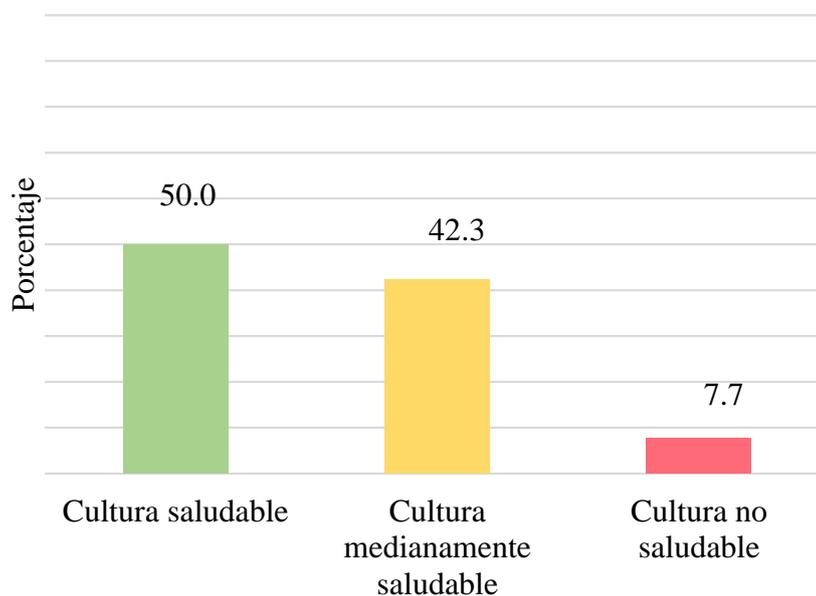


Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Figura 4 se aprecia que la cultura organizacional respecto a su dimensión “aspectos abiertos” de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021, un 53.9% (14) de los trabajadores considera que hay una cultura organizacional medianamente saludable en sus aspectos abiertos, a su vez un 42.3% (11) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya consideró que la cultura organizacional en sus aspectos abiertos es saludable, finalmente un 3.8% (1) trabajador consideró que la cultura organizacional en sus aspectos abiertos es no saludable.

Figura 5

Cultura organizacional en su dimensión aspectos ocultos según los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la Figura 5 se muestra la cultura organizacional en su dimensión “aspectos ocultos” de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021, donde un 50% (13) indicó que la cultura organizacional en sus aspectos ocultos es saludable, asimismo un 42.3% (11) señalaron que la cultura es medianamente saludable, por otro lado, un 7.7% (2) indicaron que la cultura organizacional es no saludable.

Tabla 5

Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya

Escala valorativa	Cantidad	(%)
Desempeño laboral Alto	22	84.6
Desempeño laboral Medio	4	15.4
Desempeño laboral bajo	0	0.0
Total	26	100

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 5 se detalla la valoración del desempeño laboral obtenido por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, donde del total de 26 trabajadores administrativos, con una mayoría significativa 22 trabajadores (84.6%) obtuvieron un desempeño laboral alto, seguido de 4 personas (15.4%) que obtuvieron un desempeño laboral medio, por otro lado, de acuerdo a los resultados no se encontró a trabajadores que obtuviera un desempeño laboral bajo.

4.1.2 Análisis relacionales

Tabla 6

Relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya

Cultura organizacional	Desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Saludable	8	30.8	2	7.7	0	0.0	10	38.5
Medianamente saludable	13	50.0	2	7.7	0	0.0	15	57.7
No saludable	1	3.8	0	0	0	0.0	1	3.8
Total	22	84.6	4	15.4	0	0.0	26	100.0

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la Tabla 6 se muestra la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, donde del total de 26 trabajadores, 13 personas (50%) tienen una percepción de una cultura organizacional medianamente saludable y con un desempeño laboral de nivel alto, 8 personas (30.8%) consideran que hay una cultura saludable en la municipalidad distrital de Achaya y que tienen un desempeño laboral de nivel alto, por otro lado 2 personas (7.7%) señalaron que encontraron una cultura organizacional saludable que los conllevó a obtener un desempeño laboral medio, asimismo 2 personas (7.7%) indicaron que la cultura organizacional era medianamente saludable que les generó también un desempeño laboral de nivel medio y finalmente 1 persona (3.8%) señaló que la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Achaya es no saludable, sin embargo su desempeño laboral fue de nivel alto.

4.1.3 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis de variables y dimensiones se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ya que como menciona Ruiz (2019) se utiliza para verificar relaciones que pueden existir entre dos variables diferentes aleatorias de tipo cuantitativo, en este caso de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral, de esta manera como señala Ruiz se halla la intensidad y dirección que estos poseen.

Tabla 7

Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021

		Variable desempeño laboral
Variable cultura organizacional	Correlación de Pearson	.403*
	Sig. (bilateral)	.041
	N	26

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 7, se observa que la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021 obtuvieron un valor de Pearson $r = .403$, lo que determinó que hay una correlación positiva media de acuerdo a los grados de coeficiencia de correlación de Pearson mostradas en la Tabla 2. Asimismo, se obtuvo que el valor de $P = .041$, siendo este menor al valor de significancia limite aceptado (.05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna que señala que:

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

Tabla 8

Relación entre la dimensión aspectos abiertos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021

		Variable desempeño laboral
Dimensión aspectos abiertos	Correlación de	.265
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	.191
	N	26

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

Conforme a la Tabla 8, se observa que los aspectos abiertos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021 obtuvieron el valor de P igual a (.191), siendo este mayor al valor de significancia límite establecido (.05), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, la cual señala que:

Los aspectos abiertos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

Tabla 9

Relación entre la dimensión aspectos ocultos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, año 2021

		Variable desempeño laboral
Dimensión aspectos ocultos	Correlación de	.408*
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	.038
	N	26

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

De acuerdo a la Tabla 9, se muestra que los aspectos ocultos de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro en el año 2021 obtuvieron un valor igual a (.408) en la R de Pearson, lo que determinó que hay una correlación positiva media de acuerdo a los grados de coeficiencia de correlación de Pearson mostradas en la Tabla 2. También, se obtuvo que el P valor fue igual a (.038), siendo este menor al grado de significancia limite (.05), por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna que señala que:

Los aspectos ocultos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

4.2 DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, 2021. Se obtuvo como resultado el valor de $P = (.041)$, siendo este menor al valor de significancia (.05), con lo cual se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a , es decir se determinó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. Asimismo, se obtuvo que el valor de Pearson es igual a $r = (.403)$, con lo cual se determinó que hay correlación positiva media de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, 2021 y del mismo modo se obtuvo que en la municipalidad distrital de Achaya existe una cultura medianamente saludable y que el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel alto.

De los resultados mostrados, Chaverra et al., (2019) en su investigación sobre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Años Maravillosos determinó que no existe influencia de la cultura organizacional hacia el desempeño laboral y que estas variables independientemente se encuentran en un nivel por encima del promedio normal. Sin embargo, Betancourt (2018), Bolaños (2019), Chavarría & López (2017), Chipana & Condori (2019), Jimenez (2018) y Montero (2018) concuerdan que existe una influencia directa con el desempeño laboral del personal de las entidades en

las que trabajan. A este respecto Aguirre (2021), Díaz (2019) y Zea (2017) determinaron que la cultura organizacional en efecto tiene relación y es predictor del desempeño laboral del personal trabajador en municipios y hospitales, a esto, estos investigadores determinaron también que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral hay correlación lineal, positiva, significativa y con un nivel moderado. De similar manera Zavaleta (2018) en su investigación en la dirección regional de trabajo de Cusco en el año 2017 determinó que la cultura organizacional tiene una relación positiva-moderada con el desempeño laboral y que estas variables a su vez se encuentran en un nivel regular. En esa misma línea, Benítez (2019) en su investigación precisó que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral el valor de R resultó igual a (.979) y con un valor de significancia de $p = (.01)$ determinando así que existe una correlación positiva-fuerte y significativa, asimismo que de las variables de cierta manera que en la presente investigación predomina una cultura organizacional de nivel medio. Por su lado Benancio (2018) y Palomino & Quinto (2018) se plantearon como objetivo determinar la relación existente de la cultura organizacional con el desempeño laboral resultando que en ambas investigaciones existen una relación positiva-fuerte y significativa. Ahora también para Maquera (2017) la cultura organizacional tiene también una relación directa-alto y significativa debido a que obtuvo el valor de Pearson igual a $r = (.745)$ y el valor de significancia de $p = (.00)$.

Respecto al objetivo específico 1: determinar la relación entre los aspectos abiertos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. Como resultados se obtuvo el valor de $p = (.191)$, siendo este mayor al valor de significancia (.05), en consecuencia, se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_a), determinándose así que los aspectos abiertos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. Asimismo, se obtuvo que el valor de Pearson resultó igual a $r = (.265)$. Estos resultados se diferencian con lo determinado en la investigación sobre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uco, Huacho en el año 2019 de Vargas (2022) donde al relacionar los aspectos formales de la cultura organizacional con el desempeño laboral obtuvo como resultado el valor de $r = (.473)$ con un grado de significancia de $p = (.001) < (.05)$, por consiguiente se determinó que entre los aspectos formales de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uco, Huacho en el

año 2019 existe una correlación positiva moderada, en cambio en la presente investigación se muestra que no hay significancia entre ambas variables. A este respecto, Aguirre (2021) en su investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Asunción, Ancash en el año 2019, al relacionar los aspectos abiertos con el desempeño laboral obtuvo como resultado que estas variables se correlacionan de manera significativa, positiva y moderada, ya que el valor de Pearson resultó $r = (.529)$ y el $p = (.00) < (.05)$.

Con respecto al objetivo específico 2: identificar la relación entre los aspectos ocultos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. Como resultados se obtuvo el valor de $p = (.038)$, siendo este menor al valor de significancia $(.05)$ por lo tanto se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a , es decir que se determinó que los aspectos ocultos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021. Así también se obtuvo que el valor Pearson resultó igual a $r = (.408)$, en consecuencia, se determinó que hay una correlación positiva media de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, 2021. De manera similar Aguirre (2021) en su investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Asunción, Ancash en el año 2019 concuerda con la correlación determinada, (correlación significativa, positiva y moderada) de los aspectos ocultos o informales de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Asunción, ya que obtuvo el valor de $r = (.551)$ y el valor de $p = (.00) < (.05)$. Por su parte Vargas (2022) en su investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Uco, Huacho en el año 2019 determinó una correlación mayor, ya que el valor de Pearson resultó igual a $r = (.806)$ y un valor de significancia de $p = (.00) < (.05)$, con lo cual determinó que entre los aspectos ocultos de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uco, Huacho hay una correlación significativa, positiva y alta.

CONCLUSIONES

Primero: se determinó que la cultura organizacional tiene una correlación significativa positiva-media con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro en el año 2021, ya que obtuvo el valor de $p = (.041) < (.05)$ y $r = (.403)$, asimismo se determinó que en la municipalidad distrital de Achaya existe una cultura medianamente saludable y el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel alto. En ese sentido la cultura organizacional de manera general se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya.

Segundo: se determinó que los aspectos abiertos de la cultura organizacional no tienen una correlación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro en el año 2021 debido a que obtuvo como valor la $p = (.191) > (.05)$. Es decir que la estructura, objetivos, estrategias, políticas, tecnologías utilizadas, métodos, procesos de trabajo, nombres y descripción de los puestos establecidos por la municipalidad distrital de Achaya no se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tercero: se identificó que los aspectos ocultos de la cultura organizacional tienen una correlación significativa positiva-media con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro en el año 2021 debido a que obtuvo como valor la $p = (.038) < (.05)$ y de *Pearson* $r = (.408)$. Esto significa que los estándares de influencia, integración, poder, las percepciones, actitudes, valores, expectativas y normas de las personas que laboran en la municipalidad van influenciar directamente en el desempeño laboral del personal trabajador.

RECOMENDACIONES

A los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad distrital de Achaya, coordinar estratégicamente con la subgerencia de recursos humanos para implementar un programa de sostenibilidad y fortalecimiento de la cultura organizacional a través de diferentes actividades sociales, recreativas y de capacitaciones de manera bimestral o mensual para obtener una mayor eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores, ya que como se determinó en las conclusiones la cultura organizacional tiene influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores. Con esta premisa si hay mayor desempeño laboral de los trabajadores generará también un mayor valor público para la población del distrito de Achaya.

Al titular de pliego y alta dirección de la municipalidad distrital de Achaya, incorporar los documentos de gestión para el fortalecimiento de los aspectos abiertos, asimismo incluir capacitaciones y talleres constantes respecto a la estructura, objetivos, estrategias, políticas, tecnologías utilizadas, métodos, procesos de trabajo, nombres y descripción de los puestos de la municipalidad distrital de Achaya para el personal que ya labora en la entidad y al personal nuevo con la finalidad de crear ambientes de trabajo estables y saludables enmarcados en las funciones y responsabilidades que cada persona tiene respecto con la municipalidad distrital de Achaya, optimizando así los valores del respeto, responsabilidad e integridad dentro y fuera de la institución.

Al personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya, tomar en cuenta la cultura organizacional de la municipalidad del distrito de Achaya como un aspecto fundamental para realizar sus actividades laborales, considerar los estándares de influencia, integración, poder, las percepciones, actitudes, valores, expectativas y normas de las personas que laboran en la municipalidad. Asimismo, que sean ellos los que promuevan espacios de trabajo saludable con vitales canales de comunicación.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Asunción, Ancash, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4665>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias*. (3° Ed). Blog. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Benancio, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29390>
- Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Bernardi, C., & Menezes, L. (2018). *La percepción de la cultura organizacional en América Latina*. [Página de investigación]. SpencerStuart. <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>
- Betancourt, R. (2018). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: Caso Hospital Civil Santa Teresita*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11870>
- Bolaños, V. (2019). *Cultura organizacional y desempeño: estudio en la empresa Simount S.A*. [Tesis de Maestría, Universidad del Valle]. Biblioteca Digital. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/15042>
- Cabello, L. (2019). *Cultura organizacional y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Cajay, Huari, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3438>

- Chavarría, K., & López, M. (2017). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Alcaldía Municipal La Concordia en el periodo del 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio. <https://repositorio.unan.edu.ni/9904/>
- Chaverra, D., Rengifo, S., & Vargas, A. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Años Maravillosos*. [Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria de Popayán]. Repositorio. <http://unividafulp.edu.co/repositorio/items/show/167>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5° Ed.). Universidad Pedro de Gante. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7° Ed.) Esmirna site web. [<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>]
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3° Ed.). Centro Universitario de Ciudad Juárez. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9° Ed.). Servicios Integrales Jurídico-Forenses Web. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chipana, S., & Condori, L. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno-2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12179>
- Cújar, A., Ramos, C., Hernández, E., & López Pereira, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350-355. <https://doi:10.1016/j.estger.2013.09.009>

- Daza, M. (2014). *Estadística aplicada a la educación*. [Documento de trabajo]. Universidad Nacional de Educación a Distancia. (Academia Cartagena 99). [https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica%20Educacion%20Social_T10_pp%20\(1\).pdf](https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica%20Educacion%20Social_T10_pp%20(1).pdf)
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano*. (5° Ed.). Centro Universitario de Ciudad de Juárez. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Diario Gestión. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*. [Tesis de maestría, Universidad de Morelos]. Repositorio. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, J. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista médica electrónica*, 31(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. (1° Ed.). Ozkarin Consultor Independiente. <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <http://doi:10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, J. (2016). *Estructuras abiertas e informales en la organización*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/estructuras-abiertos-e-informales-la-organizacion/#autores>

- Gomez, B. (2012). *Metodología de la investigación*. (1° Ed.). Aliat Universidades. .
https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Gorriti, M. (2007). La evaluación de desempeño en las administraciones públicas españolas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 23(3), 367-387. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). Universidad Florencia del Castillo. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Perú: crecimiento y distribución de la población total, 2017*. [Documento de Investigación]. Censos Nacionales 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1673/libro.pdf
- Jimenez, D. (2018). *Cultura Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018- Chucuito-Puno*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10067>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Van Buuren, S., Van del Beek, A., & De Vet, H. (2013). Desarrollo de un cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño*, 62(1), 6-28. <http://doi:10.1108 / 17410401311285273>
- León, R. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(2), 155-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231324550002>
- Ley N° 27972. (2003). Ley orgánica de Municipalidades. *Normas Legales, Diario El Peruano*, N° 20030527, 244876-244900. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf>
- Maquera, N. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial binacional lago Titicaca (PELT) Puno- 2016*. [Tesis de

- licenciatura, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez]. Repositorio.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2116>
- Municipalidad Distrital de Achaya. (2021). *Reporte del personal integro- servidores, funcionarios y demás personal de la municipalidad distrital de Achaya*. Achaya, Azangaro, Puno: Subgerencia de recursos humanos.
- Montero, S. (2018). *Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison*. [Tesis de maestría, Universidad de La Salle]. Biblioteca Digital.
https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/496/
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13° Ed.). Biblioteca digital de la Universidad Autónoma de Chihuahua. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232.
http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2017/04/art_37_351.pdf
- Padilla, A., Hernández, C., & Ríos, R. (2015). *Los estudios organizacionales en America Latina: un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México*. [Documento de investigación]. XX Congreso Internacional de contaduría, administración e informática.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/17.08.pdf>
- Palomino, L., & Quinto, F. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli periodo- 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio.
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2442>
- Pérez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista*

NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales, 3(9), 33-51.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Ramos-Villarasa, P., Barrada, J., Fernandez-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019).

Evaluación del desempeño laboral mediante breves escalas de autoinforme. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 35(3), 195-205.

<https://doi:10.5093/jwop2019a21>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° Ed.). Universidad Tecnológica Nacional.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS %20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Ruiz, L. (22 de Mayo de 2019). Coeficiente de correlación de Pearson: qué es y cómo se usa. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/coeficiente-correlacion-pearson>

Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura organizacional:

Desentrañando vericuetos. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 374-397. <http://www.aibr.org/antropologia/01v03/articulos/010301.pdf>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4° Ed.). Portal Enfermería APS. http://www.enfermeriaaps.com/portal/?wpfb_dl=4387.

Varela, O., & Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1° Ed.) Caracas: Ediciones IESA.

Vargas, W. (2022). *Cultura Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uco, Huari, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6563>

Viswesvaran, C., & Ones, D. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *Revista internacional de selección y evaluación*, 8(4), 216-226. <http://doi:10.1111/1468-2389.00151>

Wikiwand. (2021). *Distrito de Achaya*. Wikiwand

https://www.wikiwand.com/es/Distrito_de_Achaya#/Referencias

Zavaleta, J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo Cusco, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio.

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3801>

Zea, J. (2017). *La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8779>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación utilizado



Nº: _____

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya.

El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos de investigación y se garantiza estricta confidencialidad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan proposiciones para lo cual usted deberá responder con total veracidad marcando con una equis "X" la respuesta que usted considere conveniente.

DATOS GENERALES

a. Género

Masculino ()
Femenino ()

b) Edad

Entre 18 años a 25 años ()
Entre 26 años a 32 años ()
Entre 33 años a 40 años ()
Más de 41 años ()

c) ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Técnico profesional ()
Grado de Bachiller ()
Título profesional ()
Grado de Magister ()
Grado de Doctor ()
Otros:.....

A continuación, se presentan los ítems relacionados a la cultura organizacional:

Nº	ITEMS	ESCALAS DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Estoy de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
2	Estoy de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
3	Estoy de acuerdo con las descripciones de los puestos en la municipalidad	1	2	3	4	5
4	Estoy de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
5	Estoy de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
6	Estoy de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad	1	2	3	4	5
7	Estoy de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad	1	2	3	4	5
8	Estoy de acuerdo con las políticas que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
9	Estoy de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
10	Estoy de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
11	Estoy de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad	1	2	3	4	5
12	Estoy de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad	1	2	3	4	5
13	Estoy de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad	1	2	3	4	5
14	Estoy de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
15	Estoy de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5
16	Estoy de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad	1	2	3	4	5

Cuestionario adaptado de *Cultura organizacional y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Cajay, Huari, 2018* (p. 57) por S. L. Cabello, 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Ahora se le presenta las proposiciones relacionados al desempeño laboral:

Nº	ITEM	ESCALA DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	1	2	3	4	5
3	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	1	2	3	4	5
4	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	1	2	3	4	5
5	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	1	2	3	4	5
6	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	1	2	3	4	5
7	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	1	2	3	4	5
8	Participé activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5
9	Mi planificación laboral fue óptima	1	2	3	4	5
10	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	1	2	3	4	5
11	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	1	2	3	4	5
12	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	1	2	3	4	5
13	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	1	2	3	4	5

Cuestionario Adaptado de *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos* (p. 39) por S. Gabini & S. Salessi, 2016, Revista Evaluar.

Gracias por su participación

Anexo 2. Matriz de consistencia

TITULO: Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021

PREGUNTA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PREGUNTA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021	HIPOTESIS GENERAL: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021	VARIABLE 1: Cultura organizacional -Aspectos abiertos -Aspectos ocultos VARIABLE 2: Desempeño laboral -Desempeño de Tareas -Desempeño Contextual -Comportamiento Contraproductivo	Enfoque: Cuantitativo Nivel o alcance: correlacional Diseño: No experimental-transversal Ámbito: Municipalidad distrital de Achaya Población: 47 trabajadores Muestra: 26 administrativos Técnicas de recojo de datos: Encuesta
PE1: ¿Cuál es la relación entre los aspectos abiertos y el desempeño laboral de los trabajadores	OE1: Determinar la relación entre los aspectos abiertos y el desempeño laboral de	HE1: Los aspectos abiertos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los	VARIABLE 1: Aspectos abiertos	Instrumento de recojo de datos: Cuestionarios

de la los trabajadores	trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?	trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.	VARIABLE 2: Desempeño laboral	V ₁ : Adaptado de Cabello (2019) V ₂ : Adaptado de Gabini & Salessi (2016)
PE2:	OE2:	HE2:		Técnicas de análisis de datos: Microsoft Excel y Software SPSS
¿Cuál es la relación entre los aspectos ocultos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021?	Identificar la relación entre los aspectos ocultos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021	Los aspectos ocultos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.	VARIABLES 1: Aspectos ocultos	Estadístico de correlación: Pearson
			VARIABLE 2: Desempeño laboral	Nivel de significancia: 95%

Anexo 3. Panel fotográfico del trabajo de campo

Fotografía N° 01



Descripción: Se muestra al personal administrativo de la subgerencia de infraestructura resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 02



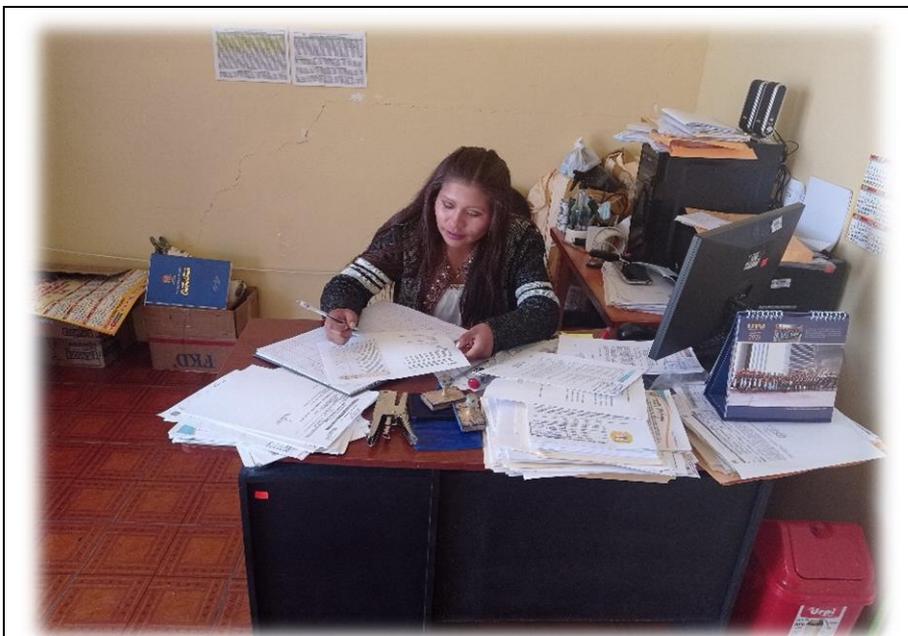
Descripción: Se muestra al personal administrativo de la subgerencia de medio ambiente resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 03



Descripción: Se muestra al personal administrativo de la subgerencia de desarrollo social resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 04



Descripción: Se muestra al personal administrativo de la mesa de partes resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 05



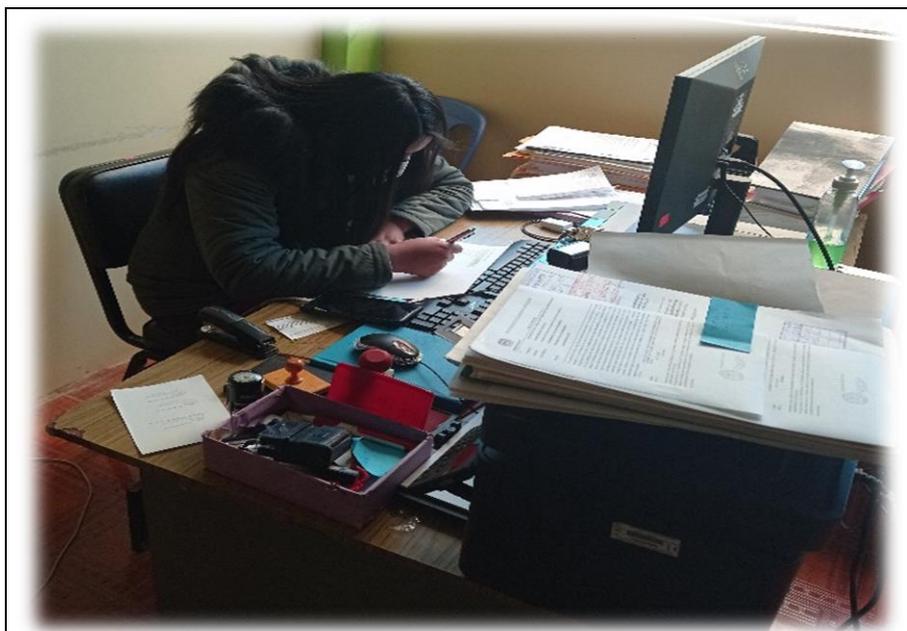
Descripción: Se muestra al personal administrativo de la subgerencia de abastecimiento resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 06



Descripción: Se muestra al personal administrativo de la subgerencia de desarrollo social resolviendo el cuestionario

Fotografía N° 07



Descripción: Se muestra al personal administrativo de la gerencia general resolviendo el cuestionario

Anexo 4. Muestra seleccionada a partir del reporte de personal de la municipalidad distrital de Achaya

REPORTE DE PERSONAL-SERVIDORES, FUNCIONARIO Y DEMAS PERSONAL	
INSTANCIA	N° DE PERSONAS
Concejo Municipal	
Alcalde	1
Regidores	5
Alcaldía	
Secretaria de alcaldía	1
Oficina de trámite documentario	
Gerencial municipal	
Gerente municipal	1
Asistente de gerencia municipal	1
Procuraduría municipal	
Procurador municipal	1
Procurador delegado	1
Oficina de secretaria general	
Subgerencia de asesoría legal	
Subgerencia de recursos humanos	
Subgerente de estas instancias	1
Asistente de subgerencias	1
Subgerencia de contabilidad	
Subgerencia de planificación y presupuesto	
Subgerencia de estas instancias	1
Encargado de la oficina de unidad formuladora	1
Practicante en oficina	1
Subgerencia de abastecimiento y control patrimonial	
Subgerente	1
Responsable de la oficina de control patrimonial	1
Responsable de la oficina de almacén central	1
Subgerencia de tesorería	
Subgerente	1
Subgerencia de infraestructura urbano –rural	
Subgerente	1
Asistente de subgerencia	1
Responsable de la oficina de defensa civil	1
Personal de apoyo en cuidado de obras	2
Personal de apoyo en operación de maquinarias	2
Practicantes en obras	2
Subgerencia de desarrollo económico agropecuario	
Subgerente	1
Técnicos agropecuarios	3
Subgerencia de desarrollo social	
Subgerente	1
Asistente de subgerencia	1
Responsable de la oficina de registro civil	1
Responsable de la oficina de PVL	1
Responsable de la oficina de DEMUNA y OMAPED	1
Personal de salud-convenio red salud San Román	1
Practicante en oficina	1
Subgerencia de medio ambiente y servicios públicos	
Subgerente	1
Asistente de subgerencia	1
Serenazgos	3
Personal de limpieza de la municipalidad	1
Personal de parques y jardines	1
Practicante en oficina	1
TOTAL POBLACIÓN	47
MUESTRA DE INVESTIGACIÓN	26

Anexo 5. Validación de instrumentos de investigación por expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

I. Información del investigador

Jiro Yersin Calli Condori, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca con DNI 75993460.

II. Título del trabajo de investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

III. Identificación del experto

Nombre y apellidos		HERNÁN LANCEO VERA.
DNI		02413800
Filiación	Profesión	EDUCADOR.
	Institución donde labora	UNAJ
Correo electrónico		hmlanceo@unaj.edu.pe
Teléfono o celular		957 82 11 28

IV. Valoración de instrumentos

Los instrumentos de investigación se encuentran en el Adjunto 1 que se encuentra al final de la presente. Previa revisión, por favor marque con X la respuesta escogida de las opciones mostradas de los siguientes cuadros:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en caso de contestar SÍ, por favor, indique abajo cuáles y la observación)		X

Indicadores de evaluación del cuestionario	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
Sumatoria parcial						30
Sumatoria total		30				

	Evaluación general de los cuestionarios			
	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de los cuestionarios	X			
Observaciones	<i>Instrumento Confiable</i>			



FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

I. Información del investigador

Jiro Yersin Calli Condori, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca con DNI 75993460.

II. Título del trabajo de investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

III. Identificación del experto

Nombre y apellidos		ENRIQUE GUALBERTO PARILLO SOSA
DNI		02416651
Filiación	Profesión	INGENIERO ECONOMISTA
	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Correo electrónico		eparillo@unaj.edu.pe
Teléfono o celular		970022188

IV. Valoración de instrumentos

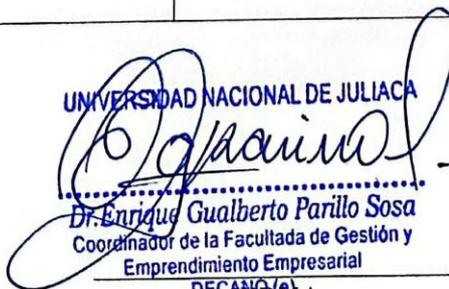
Los instrumentos de investigación se encuentran en el Adjunto 1 que se encuentra al final de la presente. Previa revisión, por favor marque con X la respuesta escogida de las opciones mostradas de los siguientes cuadros:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en caso de contestar SÍ, por favor, indique abajo cuáles y la observación)		X

Indicadores de evaluación del cuestionario	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
Sumatoria parcial					24	
Sumatoria total		24				

	Evaluación general de los cuestionarios			
	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de los cuestionarios		X		
Observaciones	_____			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA



Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa
 Coordinador de la Facultad de Gestión y
 Emprendimiento Empresarial
 DECANO (a)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

I. Información del investigador

Jiro Yersin Calli Condori, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca con DNI 75993460.

II. Título del trabajo de investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

III. Identificación del experto

Nombre y apellidos		Luis Martín Huallapuma Santa Cruz
DNI		01307667
Filiación	Profesión	Lic. en Educación
	Institución donde labora	UNAJ
Correo electrónico		huallapuma@unaj.edu.pe
Teléfono o celular		951837930

IV. Valoración de instrumentos

Los instrumentos de investigación se encuentran en el Adjunto 1 que se encuentra al final de la presente. Previa revisión, por favor marque con X la respuesta escogida de las opciones mostradas de los siguientes cuadros:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en caso de contestar SÍ, por favor, indique abajo cuáles y la observación)		X

Indicadores de evaluación del cuestionario	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
Sumatoria parcial						30
Sumatoria total		30				

	Evaluación general de los cuestionarios			
	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de los cuestionarios	X			
Observaciones				


 Mtro. Luis M. Humillapurra Santa Cruz
 Maestro en Filosofía e Investigación
 DOCENTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

I. Información del investigador

Jiro Yersin Calli Condori, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca con DNI 75993460.

II. Título del trabajo de investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

III. Identificación del experto

Nombre y apellidos		Jhon Mamani Martínez
DNI		41720057
Filiación	Profesión	Contador Público
	Institución donde labora	Universidad Nacional Juliaca
Correo electrónico		jh.mamani@concej-edu.pe
Teléfono o celular		951 089357

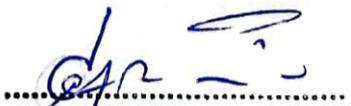
IV. Valoración de instrumentos

Los instrumentos de investigación se encuentran en el Adjunto 1 que se encuentra al final de la presente. Previa revisión, por favor marque con X la respuesta escogida de las opciones mostradas de los siguientes cuadros:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de preguntas del cuestionario es excesivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en caso de contestar SÍ, por favor, indique abajo cuáles y la observación)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Indicadores de evaluación del cuestionario	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					5
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					5
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					5
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					5
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					5
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					5
Sumatoria parcial						30
Sumatoria total		30				

Evaluación general de los cuestionarios				
	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de los cuestionarios	5			
Observaciones	Instrumento confiable			



CPC. JHON MAMANI MARTINEZ
 MAT N° 2945
 COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE PUNO

 FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

I. Información del investigador

Jiro Yersin Calli Condori, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca con DNI 75993460.

II. Título del trabajo de investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya-provincia de Azángaro, año 2021.

III. Identificación del experto

Nombre y apellidos		Marcelino Reyes Casani Cruz
DNI		30860390
Filiación	Profesión	Profesor
	Institución donde labora	Universidad Nacional de Juliaca
Correo electrónico		m.casani@unaj.edu.pe
Teléfono o celular		943805420

IV. Valoración de instrumentos

Los instrumentos de investigación se encuentran en el Adjunto 1 que se encuentra al final de la presente. Previa revisión, por favor marque con X la respuesta escogida de las opciones mostradas de los siguientes cuadros:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de preguntas del cuestionario es excesivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en caso de contestar SÍ, por favor, indique abajo cuáles y la observación)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Indicadores de evaluación del cuestionario	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
Sumatoria parcial					24	
Sumatoria total		24				

	Evaluación general de los cuestionarios			
	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido de los cuestionarios		X		
Observaciones	Instrumento confiable			



 FIRMA

PLAN DE TRABAJO PARA FORTALECER LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACHAYA, PROVINCIA DE AZANGARO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACHAYA
AZÁNGARO

JULIACA, 2023

INDICE DE CONTENIDO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. JUSTIFICACION
- III. OBJETIVOS
- IV. ALCANCE
- V. ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
- VI. PLAN DE ACCION DE TRABAJO
- VII. FINANCIAMIENTO
- VIII. PRESUPUESTO

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es importante en toda organización debido a que a través de ella se muestra la productividad económica y/o social que genera, la cultura organizacional es una variable que en muchas investigaciones se ha relacionado directamente con el desempeño laboral, la cultura de una organización implica aspectos ocultos de la organización como los valores, sentimientos, creencias, estándares de influencia realizadas por el personal, asimismo incluye los aspectos abiertos como las políticas, estructura y objetivos organizacionales.

En base a los resultados obtenidos en la investigación realizada en la municipalidad distrital de Achaya sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo se ha generado el presente plan de trabajo para fortalecer la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya, provincia de Azángaro, teniendo en cuenta que los resultados mostrados indicaron que existe relación directa entre ambas variables, es decir que si se fortalece la cultura organizacional se tendrá un mayor desempeño laboral del personal.

Para la ejecución del plan de trabajo se involucrará a todos los niveles de la organización desde la alta dirección hasta las áreas técnicas a través de diversas actividades individuales y grupales en coordinación permanente con la subgerencia de recursos humanos con el soporte de otras áreas competentes cuando sea necesario.

Como parte del presente plan a continuación se detalla la justificación del plan de trabajo, el objetivo principal y específicos, el alcance que tendrá, los aspectos conceptuales de la cultura organizacional, el plan de acción de trabajo detallando los aspectos a fortalecer, el área responsable, su presupuesto aproximado, su actividad a realizar y la fecha a ejecutar, asimismo se muestra el financiamiento y la evaluación posterior a realizar.

II. JUSTIFICACION

Con enfoque a generar mayor valor público para el distrito de Achaya, provincia de Azángaro se propone el presente plan de trabajo que tiene como finalidad fortalecer la cultura

organizacional de la municipalidad distrital de Achaya, por lo que este plan se justifica por la necesidad de optimizar el desempeño del personal administrativo a través de una cultura más saludable en el cual pueda ejercer sus funciones de manera eficiente y enfocado a resultados.

III. OBJETIVOS

Objetivo General

- Fortalecer la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya para generar mayor desempeño laboral de su personal administrativo.

Objetivos Específicos

- Reforzar los aspectos abiertos de la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya para generar mayor desempeño laboral de su personal administrativo
- Reforzar los aspectos ocultos de la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya para generar mayor desempeño laboral de su personal administrativo

IV. ALCANCE

El presente plan de trabajo para la fortalecer la cultura organizacional está dirigido al personal administrativo de la municipalidad distrital de Achaya durante un plazo de 12 meses.

V. ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional

Es un sistema donde se comparte situaciones conformando un propio patrón de organización que están vinculados a los valores, normas y actitudes que comparten sus integrantes de la

organización. La cultura organizacional se encuentra presente en cada organización, en el comportamiento y desempeño de sus trabajadores, si la cultura organización es saludable se vuelve una fortaleza que a su vez desarrolla un mejor desempeño para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Aspectos que influyen en la cultura organizacional

A. Aspectos abiertos. -También denominado como aspectos formales, estos son observables públicamente, se guían en los aspectos operacionales de la organización, así como de sus tareas. En ese sentido estos aspectos son los visibles de la cultura de una organización como la estructura organizacional, directrices del personal, métodos, procedimientos, los objetivos, las estrategias, las políticas de la organización y la tecnología adoptada por la organización.

B. Aspectos ocultos. - Llamado también como aspectos informales de la cultura de una organización, es decir son invisibles, cubiertos dentro de la organización, estas se basan esencialmente en los aspectos afectivos, emocionales, sociales y psicológicos, estos aspectos se encuentran en la transmisión de la cultura a través del aprendizaje y el comportamiento diario que existe en la organización, se centran en las actitudes, las interacciones, los estándares de influencia, las actitudes de las personas, los sentimientos, las normas de los grupos, los patrones estándares de integración, sus valores, expectativas y demás percepciones.

VI. PLAN DE ACCION DE TRABAJO

Se presentan las siguientes actividades con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya por intermedio de la subgerencia de recursos humanos en coordinación con la secretaria general y demás instancias administrativas de la municipalidad distrital de Achaya.

ASPECTO A FORTALECER	RESPONSABLE (S)	PRESUPUESTO APROXIMADO	ACTIVIDAD	FECHA TENTATIVA
	Alta dirección y subgerencia de	• S/100.00 (refrigerio)	Reunión de recepción e	Marzo 2024

Formales (abiertos)	recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/500.00 (materiales) • S/500.00 (otros) 	integración al personal	
	Alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> • S/500.00 (materiales) • S/500.00 (imprevistos) 	Difusión de las políticas institucionales	Marzo 2024
	Subgerencia de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/3000.00 (refrigerios) • S/1500.00 (materiales y herramientas) • S/500.00 (otros) 	Reuniones y seguimiento del programa “Objetivos Achaya al 2026”	Segunda semana de cada mes
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/2000.00 (almuerzos) • S/3000.00 (actividades) • S/500.00 (imprevistos) 	Connemoración “día del servidor público”	Mayo 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (materiales y herramientas) • S/500.00 (refrigerio) • S/500.00 (otros) 	Charla de deberes del código de la ética de la función publica	Junio 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (materiales y herramientas) • S/500.00 (refrigerio) • S/500.00 (otros) 	Programa bienestar mental para el personal administrativo	Abril 2024
	Subgerencia de Recursos humanos y jefes de cada subgerencia	<ul style="list-style-type: none"> • S/3000.00 (materiales y herramientas) • S/3000.00 (honorarios de especialistas) • S/1500.00 (refrigerio) • S/500.00 (otros) • S/2500.00 (certificados) 	Capacitaciones “generando valor público”	Cada trimestre
	Alta dirección , subgerencia de Recursos humanos,	<ul style="list-style-type: none"> • S/3000.00 (actividades) • S/2000.00 (refrigerios) 	Connemoración por el aniversario del	Primera semana de Mayo

Informales (ocultos)	subgerencia de desarrollo social.	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (otros e imprevistos) 	distrito de Achaya	
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (materiales y herramientas) • S/500.00 (honorarios de especialistas) • S/500.00 (refrigerio) • S/500.00 (certificados) • S/200.00 (otros) 	Capacitación sobre liderazgo	Junio 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (actividades) • S/500.00 (refrigerios) • S/300.00 (otros e imprevistos) 	Conmemoración “Día del trabajo”	Mayo 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (materiales) • S/500.00 (otros) 	Pausas activas	1 vez por semana
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/2000.00 (materiales) • S/1000.00 (refrigerio) • S/500.00 (otros) 	Aplicación de encuestas sobre percepción del personal sobre la municipalidad	Cada trimestre
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/2000.00 (planificación) • S/2000.00 (actividades) • S/1000.00 (otros) 	Concurso de danzas “cultura Achaya” con participación de instituciones educativas	Setiembre 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (actividades) • S/500.00 (refrigerios) • S/300.00 (otros e imprevistos) 	Conmemoración por las “fiestas patrias”	Julio 2024
	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/1000.00 (actividades) • S/500.00 (refrigerios) • S/300.00 (imprevistos) 	Evento social por navidad	Diciembre 2024

	Subgerencia de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • S/3000.00 (coordinación) • S/1000.00 (refrigerios) • S/1000.00 (premiación) • S/500.00 (otros) 	Olimpiadas interoficinas Achaya	Cada mes una fecha
--	---------------------------------	---	---------------------------------	--------------------

VII. FINANCIAMIENTO

El presente plan de trabajo para fortalecer la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya será financiado por la misma entidad.

VIII. EVALUACION

La ejecución y evaluación del presente plan estará a cargo de la subgerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de Achaya, por lo que velará por su cumplimiento y al finalizar el año evaluaré los resultados en cuanto al estado situacional de la cultura organizacional de la municipalidad distrital de Achaya para posteriormente presentarlo a alta dirección y tomar acciones para el siguiente año.

