

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la  
Municipalidad de la Perla, Callao 2018**

**Para optar el grado académico de Maestro en:  
Ciencias de la Administración  
Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor: Bach. Luz Janet MAYLLE MORY**

**Asesor: Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**

**Cerro de Pasco - Perú – 2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la  
Municipalidad de la Perla, Callao 2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE**

**MIEMBRO**

---

**Mg. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ**

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A dios por haber haberme guiado  
a la culminación de mis estudios  
y desarrollar el trabajo para  
mi graduación.

Dedico el trabajo de investigación  
a mis padres por ser la razón  
de existir en esta vida.

A todos mis familiares que de  
unas u otras maneras han  
contribuido a la culminación  
de mi propósito de graduarme.

## **AGRADECIMIENTO**

A la escuela de Posgrado de la universidad nacional Daniel Alcides Carrión, por darme la oportunidad de realizar mis estudios de la maestra.

A los directivos, profesores y personal administrativo de la escuela de Posgrado de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión.

A mi asesor, por su acertada conducción y consejos para el desarrollo del trabajo de investigación

## RESUMEN

La presente investigación determinó la relación que existe entre Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018, para el desarrollo del trabajo se aplicó un diseño de investigación no experimental - descriptivo de corte transversal, con un población de 3 70 trabajadores y una muestra calculada de 189 trabajadores a los cuales se aplicó el instrumento de recolección de datos, el trabajo de investigación se realiza con el afán de conocer la relación que existe entre Cultura organizacional y desempeño laboral, como resultado de esta investigación se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre las variables del objetivo general formulada en la investigación, y los resultados cuantitativos fueron: Que un 75.2 % de los resultados de la variable independiente (entre consideraciones Muy de acuerdo y de Acuerdo) nos indican que existe una cultura organizacional alta.

Y además en cuanto se refiere a la variable dependiente, el resultado es de 77.7% (consideran Muy de acuerdo y de Acuerdo) Estos nos indica que el desempeño laboral se encuentra considerada alta.

Por otra parte, el Chi cuadrado dió como resultado de la investigación  $p\text{-valor} = 0,045 < 0.05$ : este resultado indica que existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: hay una relación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Como es sabido que la cultura organizacional y el nivel de manejo en las organizaciones tiene una importancia preponderante para su desarrollo y de igual forma repercute en el comportamiento de los trabajadores y esto en el desempeño laboral.

Por lo que es, prioritaria realizar actividades de conocimiento y aplicación de estas dos variables esenciales para el desarrollo eficiente y eficaz de una institución pública, como el caso de la investigación.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, Organización, Talento humano, Desempeño laboral y trabajo en equipo.

## **RIPRENDERE**

La presente indagine ha determinato il rapporto che esiste tra cultura organizzativa e prestazione lavorativa del personale del Comune di La Perla, Callao 2018, per lo sviluppo del lavoro è stato applicato un disegno di ricerca trasversale non sperimentale - descrittivo, con una popolazione di 370 lavoratori e un campione calcolato di 189 lavoratori a cui è stato applicato lo strumento di raccolta dati, il lavoro di ricerca è svolto con l'obiettivo di conoscere il rapporto che esiste tra cultura organizzativa e performance lavorativa, a seguito di tale indagine è stato è giunta alla conclusione che esiste una relazione significativa tra le variabili dell'obiettivo generale formulate nell'indagine, ed i risultati quantitativi sono stati: Che il 75,2% dei risultati della variabile indipendente (tra Considerazioni Assolutamente d'accordo e D'accordo) indicano C'è un'alta cultura organizzativa.

E anche per quanto riguarda la variabile dipendente, il risultato è 77,7% (considerare Assolutamente d'accordo e d'accordo) Ciò indica che le prestazioni lavorative sono considerate elevate.

D'altra parte, il quadrato che Chi ha dato come risultato dell'indagine  $p\text{-value} = 0,045 < 0,05$ : questo risultato indica che ci sono sufficienti evidenze statistiche per concludere che: esiste una moderata relazione tra cultura organizzativa e performance lavorativa del Comune distretto del personale a La Perla, anno 2018.

Come è noto, la cultura organizzativa e il livello di gestione nelle organizzazioni hanno un'importanza preponderante per il loro sviluppo e allo stesso modo influiscono sul comportamento dei lavoratori e questo nella prestazione lavorativa.

Per quello che è, prioritario svolgere attività di conoscenza e applicazione di queste due variabili essenziali per lo sviluppo efficiente ed efficace di un'istituzione pubblica, come nel caso della ricerca.

Parole chiave: Cultura organizzativa, Organizzazione, Talento umano, Performance  
lavorativa e lavoro di squadra

## ABSTRACT

The present research determined the relationship that exists between organizational culture and work performance of the personnel of the Municipality of La Perla, Callao 2018, for the development of the work, a non-experimental-descriptive cross-sectional research design was applied, with a population of 370 workers and a calculated sample of 189 workers to whom the data collection instrument was applied, the research work is carried out with the aim of knowing the relationship between organizational culture and work performance, as a result of this research it was reached the conclusion that there is a significant relationship between the variables of the general objective formulated in the research, and the quantitative results were: That 75.2% of the results of the independent variable (between considerations Strongly agree and Agree) indicate that there is a culture high organizational.

And also as regards the dependent variable, the result is 77.7% (they consider Strongly Agree and Agree) These indicate that job performance is considered high. On the other hand, the Chi square gave as a result of the research  $p\text{-value} = 0.045 < 0.05$ : this result indicates that there is enough statistical evidence to conclude that: there is a moderate relationship between the organizational culture and the work performance of the Municipality staff district in La Perla, year 2018.

As it is known that the organizational culture and the level of management in organizations have a preponderant importance for their development and in the same way, it affects the behavior of workers and this in job performance.

Therefore, it is a priority to carry out knowledge and application activities of these two essential variables for the efficient and effective development of a public institution, as in the case of research.

**Keywords:** Organizational culture, Organization, Human talent, Work performance and teamwork.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018" considerando que la cultura organizacional desarrollada por las personas en una organización aún más por los profesionales que se encuentra como un soporte fundamental en la organización, por otra parte, el desempeño laboral considerada como la capacidad para el desempeño de las funciones y el logro de los objetivos institucionales en la municipalidad Distrital de La Perla.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto de la investigación, no experimental y de corte transversal con una muestra de 189 trabajadores y cuya hipótesis general a demostrado y el resultado fue que, existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de La Perla. Con un resultado de p- valor es igual a 0.045 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05.

La conclusión de acuerdo al objetivo general se determinó que existe una relación significativa asintomática bilateral de 0,045 entre cultura organizacional y desempeño laboral percibido por los trabajadores de la municipalidad distrital de La Perla -Callao 2018. Entonces la variable cultura organizacional considerada de acuerdo a la tabulación de 75.2% y el resultado de la variable dependiente desempeño laboral fue de 77. 7% Finalmente se consideró cuatro capítulos para el desarrollo de la investigación y son los siguientes:

En el Capítulo 1: Se desarrolla el planteamiento del problema, iniciando con la Identificación y determinación del problema, Delimitación de la investigación Formulación del problema, Formulación de Objetivos, Justificación de la investigación y Limitaciones de la investigación.

En el Capítulo 11: De la investigación se considera los Antecedentes de estudio, Bases teóricas - científicas, Definición de términos básicos, Formulación de Hipótesis, Identificación de Variables, Definición Operacional de variables e indicadores.

En el Capítulo III: Se considera el Tipo de investigación y Métodos de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Tratamiento Estadístico, Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y Orientación ética.

En el Capítulo IV: Se considera la Descripción del trabajo de campo, Presentación, análisis e interpretación de resultados, Prueba de Hipótesis y Discusión de resultados.

Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones y los anexos.

La autora

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
RIPRENDERE	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema .....	4
1.3.1. Problema general .....	4
1.3.2. Problemas específicos .....	4
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Bases teóricas- científicas .....	19
2.3. Definición de términos básicos .....	68
2.4. Formulación de hipótesis .....	70
2.4.1. Hipótesis general.....	70
2.4.2. Hipótesis específicas .....	70
2.5. Identificación de variables .....	70
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	74

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación .....	75
3.2. Nivel de investigación.....	76
3.3. Método de investigación .....	77
3.5. Población y muestra .....	78
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	79
3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	81
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	82
3.9. Tratamiento estadístico .....	82

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Descripción del trabajo de campo. ....	84
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	85
4.3 Prueba de Hipótesis.....	111
4.4. Discusión de resultados.....	118

CONCLUSIONES1

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El distrito de la Perla, se encuentra en la Provincia Constitucional del Callao, fue creada en el 22 de octubre de 1964, mediante ley n° 15185 durante la primera gestión de "Fernando Belaunde Terry" oficialmente fue reconocida el 4 de noviembre; cuando se independiza del distrito Bellavista. Actualmente cuenta aproximadamente con 70,000 habitantes. Tal como las distintas entidades su recaudación se encuentra regido por la tributación municipal.

Según, (De la Torre, 2017, p. 14) la cultura organizacional es descrita por un entorno de convicciones colectivas, motivación, valores tanto compartidos como culturales y otros. Son considerados como elementos críticos que fomentan los intercambios de conocimiento, habilidades previamente reconocidas y adquiriendo conocimientos que se compatibilizan por el estímulo e interacción de los integrantes de la empresa y la coordinación, confianza, apoyo y colaboración que facilitan el intercambio.

Según Spencer & Spencer (2010), describe que la rentabilidad se encuentra asociado a la relación que hay entre instrumentos que usan para conseguir algo. De tal manera, se podrá relacionar la rentabilidad con los provechos o beneficios laborales que fueron obtenidos, de tal manera se relaciona con su empleo (Las acciones brindan esfuerzo mental y/o físico que se incrementa a diferencia de una económica contraprestación).

En el interior de los problemas de la cultura organizacional se tiene:

Cuando se refiere a implicación se tiene un inconveniente ya que no hay una institución ni empleo grupal al 100% del total de los integrantes de las organizaciones.

Cuando no existe empoderamiento, los trabajadores no reflejan iniciativa, ni capacidad para la dirección de su propia labor.

En el interior de la entidad la perla se visualizó la falta laboral en grupo completo, ya que se menciona que solo hay un trabajo de un grupo en 55%.

La entidad no realiza inversiones en el desarrollo de habilidades ni competencias de sus trabajadores en el 50%

Cuando se estudia la adaptación se encuentra con inconvenientes de miedo u oposición a los cambios. De tal forma hay que considerar que se orienta a los cambios, así como la anticipación de necesidades futuras, que incentivan conocimiento, desarrollo e innovación de capacidades.

Puede visualizarse cuando se refiere a consistencia entre integrantes municipales que no sean capaces de conseguir acuerdos y mucho menos conciliar el 100%

Cuando se refiere a misión, hay que mostrar la poca dirección, visión y metas claras en la mayoría de rasgos de la organización.

De tal forma se hace visible las problemáticas siguientes que se encuentra en el interior del desempeño laboral. En la actualidad las organizaciones públicas son afectadas por distintas dificultades que se relacionan con el desempeño personal, cuando se acondicionan las necesidades, las entidades y las organizaciones, de la misma forma, evalúan como se constituye el desempeño mediante dirección que no presida los procedimientos administrativos. Por esto pueden encontrarse dificultades en cuanto a desenvolver el empleo como recurso personal. La labor desempeñada por los empleados son la base para el incremento de efectividad y conseguir éxito en una organización, se puede definir que el desempeño laboral se calcula verificando si la política de material humano de una institución se da correctamente o no, cuando se evalúa la labor desempeñada buscan conocer estándares de acciones del empleado cuando existen distintas escalas que son establecidas para conseguir este objetivo, como una acción de desempeño que tiene el personal, son las distintas acciones, compromisos que exige el cumplimiento de elementos externos e internos que incurren en el desenvolvimiento que haya dentro de una organización.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Las delimitaciones del estudio fueron los siguientes:

Delimitación social: Trabajadores de la Municipalidad de la Perla- Callao, durante el periodo 2018.

Delimitación geográfica: Municipalidad de la Perla Jr. José Pardo 598, La Perla Callao.

Delimitación conceptual: Se tomaron definiciones y conceptos de teorías relacionado a la cultura organizacional y el desempeño laboral.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la e u l t u r a organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018? ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018? ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Desde el punto de vista social. - porque el hecho de que se mejore las condiciones de una institución pública recuperara la confianza de la población y por ende una mejor identificación con los objetivos en pos de un futuro más íntegro y próspero para la comunidad de la Perla Callo.

Justificación Teórica: El estudio se justifica porque se busca profundizar dentro de la gestión pública que la cultura organizacional presenta una relación respecto al desempeño de la labor de los colaboradores en la institución.

Justificación Práctica: El presente estudio se justifica porque permitirá solucionar el problema del área de recursos humanos de la Municipalidad de la Perla-callao.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Con respecto a las limitaciones estas se podría decir en la participación de la muestra que a decir verdad hay una voluntad encontrar el tiempo y lugar adecuado requiere de un tacto y coordinación adecuados.

El acceso a otras universidades para la búsqueda de información relacionada a las variables de estudio.

Otra limitación es el factor tiempo, ya al laborar en la institución la prioridad es cumplir mis funciones y todo ello coordinado con mis estudios así como mi investigación, lo cual deja con el tiempo justo, pero aun que requiere de un sacrificio es algo necesario para mis logros profesionales y el deseo del mejor servicio municipal en el distrito donde laboro.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **Internacionales**

Bohórquez (2015), en la tesis "La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel", presentada para alcanzar el grado de magíster en la Gerencia de Instituciones de Salud en "la Universidad Técnica De Ambato (Ambato, Ecuador) propone como objetivo general de la investigación mejorar el "desempeño laboral' fortaleciendo la cultura organizacional en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel". El diseño que se puso en práctico fue el diseño correlacional-causal, el enfoque con el cual se midió y analizo fue con el enfoque cualitativo cuantitativo y de tipo descriptivo. ¡El muestrario de estudio estuvo formado por 10 personales y 30 pacientes población del sector de la zona central del país ubicada en el cantón san miguel de bolívar. Los instrumentos utilizados fueron las observaciones de encuestas. Así mismo para el tratamiento estadístico se emplearon la correlación de chi2 y la prueba de hipótesis. El paquete o programa es utilizado el software

excel 2007. El investigador concluye que el 48% de los encuestados explican que el trato que recibido por parte del personal es regular pues piensan que deben cambiar en la manera de tratar al paciente, ser más puntuales al momento de realizar los exámenes. Así mismo las instalaciones se encuentran en un porcentaje aceptable, pero requieren de unos cambios para que los pacientes se sientan seguros y tranquilos. También se visualizó que el servicio que reciben en el laboratorio es determinante para que un paciente regrese o no al mismo, siendo estos los pilares fundamentales en la calidad del servicio. Por ello la implementación de un manual de cultura organizacional en el laboratorio clínico del hospital básico san miguel mejorara la calidad del servicio y el desempeño laboral del personal permitiendo que los pacientes se sientan cómodos y regresen con toda confianza a realizarse nuevamente los exámenes en el laboratorio.

Zans (2017), en la tesis " clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan - managua en el período 2016, presentada para conseguir el grado de magíster en gerencia empresarial en la universidad nacional autónoma de nicaragua, managua (matagalpa), propone como fin general de la investigación analizar "el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan - managua, en el período 2016". El diseño que se puso en práctico el no experimental, el enfoque es cuantitativo y de tipo fue post- positivista. El muestrario de estudio estuvo formado por 59 trabajadores. Los instrumentos utilizados cuestionarios. Así mismo se empleó el paquete o programa excel 2007. El investigador concluye del clima organizacional en la farem, de manera óptimo de acuerdo al sumo de la medida,

así mismo se valora en relación medianamente favorable, así como desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Así mismo se identifica del desempeño laboral, se desarrolla en la facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde las decisiones tomadas, se realiza considerando su escala de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Así también afirma el autor que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional incida positivamente al Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Bruzzone (2016), en la tesis "La Cultura Organizacional actual y deseada, y su relación con el Clima Laboral: un estudio aplicando el Modelo de Valores Competitivos de Quinn en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador", presentada para alcanzar el grado de "magíster de Gestión del Talento Humano en la Universidad Escuela Politécnica Nacional (Ecuador), propone como objetivo general de la investigación" determinar la diferencia de la cultura actual y la deseada en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador, así como el vínculo del clima laboral institucional. ¡El diseño que se puso en práctico fue el correlaciona!, el enfoque es cuantitativo. El muestrario de estudio estuvo formado 164 servidores. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios fueron llenados por los servidores públicos del ISSFA quienes consignaron el valor que más se ajustada a su percepción y apreciación. Se empleó el paquete o software utilizado fue el SPSS en su versión 20. El investigador concluye que se acepta la hipótesis 1 pues se ha evidenciado la

existencia de diferencias entre la cultura actual y la cultura deseada. El clima laboral en el puesto y en el grupo es muy bueno, no así el clima de la organización que va de regular a bueno, así como también se lo identifica como un clima débil, ya que cualquier cambio aplicado al puesto, al grupo de trabajo o a la organización tendrá una influencia positiva o negativa en el clima laboral. Así mismo el clima de la corporación tiene una elevada relación con la cultura actual del Instituto, esto es con la cultura jerárquica, mientras que el clima del puesto y de la agrupación de trabajo su vínculo es valioso con la cultura de clan que es la deseada por el personal, por la aprobación de la hipótesis N° 2. Al ser el clima débil la mayoría de los elementos de cultura organizacional tienen una conexión representativa, así que mientras más variable sea el elemento más débil se hará el clima y cualquier cambio que se aplique a cualquiera de los elementos de la cultura, influirá positiva o negativamente en el clima laboral de la Institución. Villegas (2017), en la tesis "Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara estado Carabobo"; presentada para alcanzar el grado de magíster en Administración del trabajo y relaciones laborales en la Universidad de Carabobo (Bárbula), propone como objetivo general de la investigación analizar el impacto de la "cultura organizacional ejercida sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores que trabajan en una empresa farmacéutica, ubicada en Guacara, Estado Carabobo". El diseño que se puso en práctico fue el correlacional, el enfoque es cuantitativo y de tipo explicativo - descriptiva. La muestra de estudio estuvo conformada por 21 gerentes supervisores y empleados. El instrumento empleado fue las guías de observación, así como los cuestionarios respectivos. Así mismo para el tratamiento estadístico se empleó el paquete programa SPSS Vr. 22 y Excel.

2016. El investigador concluye que es que la organización bajo estudio, se caracteriza a nivel cultural por la presencia de varias subculturas, sin que se puedan distinguir un prototipo dominante de cultura, tal como lo evidencian los siguientes resultados: atributos de cultura funcional (25.23%), atributos de cultura de procesos (24.30%), atributos de cultura de tiempo (26.76%), atributos de cultura Network o red (23.69%). Así mismo afirma que una organización debe adoptar ciertas culturas laborales si pretende llegar a ser un líder del mercado, siempre debe encontrar aquella que mejor se adapte a sus realidades. Debe existir un modelo cultural bien definido, aunque exista, como suele ser común, la presencia de rasgos de otros tipos de cultura. Por lo tanto afirma que la palabra cultura organizacional es mucho más que un concepto popularizado en el ámbito laboral, toda vez que es la expresión observada sobre cómo se realiza y dirige el trabajo, de allí que resulte preocupante el resultado obtenido, pues esa presencia de características propias de diferentes culturas, confunden a los empleados, clientes y proveedores, pues se mueven entre extremos: rigidez-flexibilidad, paternalismo-autoritarismo, severidad-complacencia, asividad-proactividad, entre otros.

Gutiérrez (2015), en la tesis "Administración por resultados y el rendimiento laboral en la Unidad Nacional de Almacenamiento EP (UNA-EP) Planta Silos Ventanas.", presentada para obtener el grado de magister en Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Babahoyo (Ecuador), propone como objetivo general de la investigación evaluar la administración por resultados en el rendimiento laboral de la Unidad Nacional de Almacenamiento (UNA) en la ciudad de Ventanas. El diseño que se puso en práctico fue el correlacional, carácter no experimental y de tipo cuantitativo. La muestra 56 empleados de la

Unidad Nacional de Almacenamiento EP (UNA EP) Los instrumentos utilizan el cuestionario y entrevistas. Así mismo para el tratamiento estadístico se empleó el paquete o programa Excel. 2013. El investigador concluye la administración por resultados alcanza eficientemente en el rendimiento laboral de la Unidad Nacional de Almacenamiento (UNA) en la ciudad de Ventanas. Así mismo la Unidad Nacional de Almacenamiento- Ventanas, realiza una apreciación del cargo laboral, de manera no tiene las herramientas necesarias de evaluación para medir dicho criterio. Así también el investigador propone elaborar una propuesta que asciende el rendimiento laboral en la Unidad Nacional de Almacenamiento (UNA) Ventanas aplicando la administración por resultados.

### **Nacionales**

Coaquira (2016), en la tesis "Cultura organizacional y Motivación laboral de los Docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014", presentada para alcanzar el grado de "magister en Educación en la Universidad Nacional del Altiplano (Puno, Perú)", con el objetivo general de la investigación fue "determinar la conexión que tiene la cultura organizacional y la motivación laboral de los profesores de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la UNA - Puno, año académico 2014". El diseño que se puso en práctico fue el correlacional, el enfoque es cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional. El muestrario de estudio estuvo formado 60 y 24 docentes respectivamente, a quienes se les suministró un cuestionario de 20 ítems para medir la variable Cultura Organizacional y otra de 24 ítems que determina la variable Motivación Laboral. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios, un cuestionario para cultura organizacional y el otro cuestionario para motivación laboral. Así mismo para el tratamiento estadístico se emplearon la distribución de frecuencia y el

Coeficiente de correlación Spearman, la prueba de hipótesis se realizó con el coeficiente Rho de Spearman. El paquete o software utilizado fue el SPSS en su versión 23. El investigador concluyó que existe una "correlación positiva media entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral". Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 0,548. Lo que significa que a mayor Cultura Organizacional se tendrá mayor Motivación Laboral y viceversa. Los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria poseen Cultura Organizacional en el nivel medio. Conclusión que se sustenta en los resultados donde se advierte que la Cultura Organizacional de los docentes se encuentran en las escalas: a veces, el 66,7% poseen una Cultura Organizacional de nivel medio; y siempre, el 29,9% posee una Cultura Organizacional alta. Así mismo el motivo del gremio los profesores se hallan en su nivel medio. Conclusión que tiene como base los resultados donde se evidencia que la Motivación Laboral de los docentes se encuentran en las escalas: a veces, el 62,5% poseen una Motivación Laboral de nivel medio; y siempre, el 29,2% posee una Motivación Laboral alta. Lo que significa que, en su mayoría, los docentes poseen una Motivación Laboral deseable 62,5%.

Serrano (2016), en la tesis "Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo.", presentada para obtener el grado de magister en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos (Lima, Perú), propone que el objetivo general fue "determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabaylo." El diseño que se puso en práctico fue el diseño

correlacional-causal, el enfoque con el cual se midió y analizó fue con el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo explicativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 104 participantes "CAS" pertenecientes a las Sub Gerencias de Parques y Jardines y Limpieza Pública del Municipio del Distrito de Carabayllo. El instrumento empleado fue los cuestionarios. Así mismo para el tratamiento estadístico se emplearon la Correlación de Ch2, así como la prueba de hipótesis y también el desarrollo del r de Ch2. El paquete o software utilizado fue el SPSS en su versión 23.

El investigador finaliza afirmando que "Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo", además afirma su efecto se refleja en los empleados que tienen necesidades de manera económica así como el estímulo de la entidad debido a que ello no se ve los niveles de motivaciones de manera con la relación de su misión y también su visión de la entidad, de manera que no se encuentra los estímulos económicos así como las metas presentadas por la entidad. De manera que el primer hipótesis específica concluye que "la motivación extrínseca influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo", al darse cuenta del tema de motivación en el manejo de recursos humanos, de manera que se apreció los distintos enfoques, así como se adopta en su momento los acuerdos que se dieron, por lo que coincidimos que la persona destaca lo mejor debido a la motivación ya que es tu principal motivo, induciendo las necesidades principales, así como las individuales, llegado al éxito. De acuerdo al segundo de la hipótesis específica "la motivación intrínseca influye significativamente en el rendimiento laboral de los

trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabaylo", se pudo apreciar que a través de la evaluación del rendimiento laboral se quiere llegar al desempeño del empleado teniendo en cuenta los parámetros. Así mismo el autor informa sobre la evaluación del rendimiento laboral, se tiene distintos enfoques, de manera que los conocedores han propuesto diferentes maneras de evaluación, de manera que se amolda en la medición del esfuerzo del empleado, ya que tienen aspectos sustanciales para su medición permitiendo el cumplimiento del cargo, se establece las fortalezas y también las debilidades del empleado. Por lo tanto, las evaluaciones con obligatoriedad se tienen que aplicar con el personal preparado, de manera que debe de haber una retroalimentación con el empleado evaluado asimismo se pueda corregir las fallas.

Cheng (2017), en la tesis "La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú.", que se presenta para la obtención del grado de "magíster en ejecutiva en Administración de Negocios en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega" (Lima, Perú), propone como objetivo general de la investigación especificar si la valoración del talento humano, incide en el rendimiento laboral a nivel de empresas chinas del Perú. El diseño que se puso en práctico fue el diseño *expos facto* o retrospectivo, el enfoque con el cual se midió y análisis fue con el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo aplicativo. El muestreo de estudio estuvo formado por 118 Administradores con el muestreo probabilístico de posibilidad del 95% de seguridad, así como el margen de error de 5%. El instrumento empleado fue la encuesta y también el cuestionario que facilitó la recopilación de la información de manera que permitió el análisis de resultados, así como la contratación de hipótesis, ya que permitió el propósito

deseado en la tesis. Así mismo para el tratamiento estadístico se emplearon la correlación de Pearson. El programa computacional utilizado fue el SPSS (Statistical Package for Social Sciences). El investigador concluye que las habilidades, experiencias y cualidades adquiridas que posee el personal, inciden en el aprovechamiento de las capacidades para el desempeño del recurso humano en empresas chinas. Así mismo la frecuencia en la capacitación recibida por los recursos humanos, contribuye al mejoramiento de los estándares de productividad en las empresas chinas en el Perú. Por otro lado, se determinó que la valoración del conocimiento como factor de desarrollo, contribuye al logro de metas y objetivos en las empresas chinas en el Perú. Así también la integración y motivación laboral en el personal, incide en cumplir las normas implantadas de las entidades chinas en el Perú. Así mismo las potencialidades profesionales que posee el personal, inciden en el reconocimiento de este recurso por el trabajo realizado en estas organizaciones. Así también se pudo visualizar que las actitudes idóneas del personal en el cumplimiento de su función, incide en el rendimiento de este recurso en el entorno laboral donde se desarrollan. En conclusión, se ha determinado que la valoración del talento humano, alcanza favorablemente en el rendimiento laboral a nivel de empresas chinas en el Perú.

Prado (2015), en la tesis "Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.", presentada para obtener el grado de magister en Ingeniería Industrial con Mención en Organización y Dirección de Recursos Humanos "en la Universidad Nacional de Trujillo (Trujillo, Perú), propone como objetivo general de la investigación" establecer la relación de los factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en los empleados Administrativos de la

Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. El diseño que se puso en práctico fue el correlacional, el enfoque es cuantitativo y de tipo descriptivo porque atiende aspectos característicos de las variables y denota principalmente su relación sin pretender modificar los mismos, además correlacional. El muestrario de estudio estuvo formado por 60 trabajadores administrativos de la Universidad César. El instrumento empleado fue los cuestionarios y la hoja de evaluación de desempeño laboral. Así mismo para el tratamiento estadístico se utilizó el método estadístico de la prueba Chi cuadrado para evaluar la correspondencia de las variables en estudio, estadística descriptiva con la media, la desviación estándar y también el coeficiente de la correlación de Pearson. El Programa para procesar los resultados fue el SPSS v. 22 (Statistical Package for Social Science) y el Microsoft Excel. El investigador concluye que existe una relación directa con el "clima laboral", y con el desempeño laboral de los trabajadores de administración de la "Universidad César Vallejo" de "La Libertad", se revela que el "clima laboral" es un elemento sustancial para conservar un nivel de desempeño apropiado en los trabajadores de la institución; entonces se concluye que hay una correspondencia "causa-efecto" eficiente en las variables. El "clima laboral" "de los trabajadores administrativos de la" "Universidad César Vallejo" de "La Libertad" obtuvo el nivel supremo de 41.67% y el nivel del centro en un 58.33% de los trabajadores administrativos, es una representación sobre el clima laboral, es decir es bueno y aceptable, existe una proporción que se considera o distingue que el "clima laboral" no es el más apto; es decir que el análisis de las dimensiones se puede determinar la idea que tiene los trabajadores sobre las dimensiones que lograron los niveles supremo y central. El nivel de desempeño laboral que representa los "trabajadores administrativos" fue supremo en 58.33% del total de encuestados y

en menor proporción el nivel central y bajo. En las dimensiones analizadas se ve la influencia en el "desempeño laboral", son las limitaciones físicas y ambientales del trabajo, en las encuestas el 70.00% se observó que se encuentra en nivel central y bajo. "Las dimensiones que se evaluó" "el nivel de satisfacción con el trabajo", nos "dice que el" 46.6% se encuentra en el nivel central, y la dimensión sobre la satisfacción se reconoce que el 41.67% se encuentra en nivel central, se demuestra que los empleados se encuentran casi satisfechos con su función, se encuentra factores como: el régimen laboral donde se encuentra la gran mayoría de los empleados, la baja posibilidad de crecimiento profesional, la carencia de capacitación continuas, la inapropiada y/ o deficiente precisión de las técnicas y conclusión de referencia, son componentes que interviene en los empleados y esto permite que no están satisfechos y estimulados.

Torres (2017), en la tesis "Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima - 2017. ", presentada para alcanzar el grado de magister en la Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo (Perú), propone como objetivo general de la investigación "determinar cómo se relaciona la cultura organizacional con la satisfacción laboral de un Centro de Atención al Ciudadano, Lima

- 2017". El diseño que se puso en práctico fue no experimental, el enfoque es cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 55 Trabajadores del centro de atención al ciudadano. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios, un cuestionario para cultura organizacional y el otro cuestionario para medir la satisfacción laboral. Así mismo para el tratamiento estadístico se emplearon tablas de frecuencia y porcentajes con sus figuras respectivas, utilizando decisiones de preferencia centrales (estadística descriptiva) para

describir la pauta de ambas variables de estudio. Asimismo, para la contratación de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que evalúa la asociación de variables con categorías ordinales. El paquete o software utilizado fue el SPSS en su versión 21. El investigador concluye que la Cultura organizacional se relaciona objetivamente con la satisfacción laboral de los empleados que labora en un Centro de Atención al Ciudadano. De hecho, tiene un vínculo con una relación muy alta de acuerdo con su valoración de 0,98. Asimismo informa que la Cultura organizacional se relaciona directamente con la participación del personal que labora en un Centro de Atención al Ciudadano. De hecho, se trata de una relación muy alta con un valor de 0,94. 106. Del mismo modo indica que la Cultura organizacional se relaciona directamente con la prestación de servicio del personal que labora en un Centro de Atención al Ciudadano. De hecho, se trata de una relación muy alta con un valor de 0,97 y finaliza diciendo que la Cultura organizacional tiene su relación directa con los factores intrínsecos del personal que labora en un Centro de Atención al Ciudadano. De hecho, se trata de una relación muy alta con un valor de 0,88.

## **2.2. Bases teóricas- científicas**

### **2.2.1. Variable**

#### **- Cultura Organizacional**

##### **1. Definición de Cultura organizacional**

Los significados de cultura organizacional en la mayoría de veces son polisémicos porque muestran las diferentes guías que existen. Los conceptos más relevantes identificados en revisión de la bibliografía son:

Según Robbíns & Judge (2013, p. 512) aclara que la "cultura organizacional" describe a un método de significado distribuido por los individuos, el cual resalta la institución del resto. De tal forma, hay siete particularidades elementales que comprenden la existencia de la cultura en una institución:

En cuanto a la toma de riesgos e innovación. Categoría en que alientan a los empleados a ser innovador y asumir riesgos.

Atención a las puntualizaciones. Categoría en que permanece los sujetos que tienen análisis, atención a las puntualizaciones y precisión.

Se orienta a los desenlaces. Categoría que el área de gerencia centraliza en los desenlaces o acontecimientos, en lugar de los procedimientos y técnicas que se usan para conseguirlo.

Se orienta a las personas. Categoría en que los acuerdos del área de gerencia tienen que considerar las consecuencias de los desenlaces sobre los empleados de la institución.

Se orienta al equipo. Categoría en que cada acción laboral se forma por equipo en lugar de por persona.

Dinamismo. Categoría en el cual los sujetos son competitivos y dinámicos en vez de fácil agrado.

Estabilidad. Categoría en que cada acción organizacional hace hincapié en la estabilidad del status quo en lugar del crecimiento.

Rubio (2016), precisa las culturas desde la óptica organizacional. Se lo conoce como la forma de actuar y de ser, característico de un grupo que posee una forma de convivencia y de vincularse especial; tal como la personalidad que posee. Según determina Fernández-Ríos, como el grupo

de actitudes, valores, estilos de trabajo; comportamientos, costumbres, usos y hábitos que señalan los vínculos interpersonales en el núcleo de la institución. Tal como los procesos materiales y el material físico que posee cada institución que simboliza para sus socios. Todos los componentes se configuran de distintas maneras, definen la cultura de la institución, el cómo se distingue del marco institucional de referencia como se transfiere a los sujetos de su institución los compromisos y sus relaciones, como se reglan las respuestas de la institución tanto de manera externa como interna. Principalmente es mantenida y generada la cultura por los recursos humanos de la institución a la forma que es determinada y condicionada. Por medio de ella se prioriza, evalúa y solucionan os diferentes acontecimientos que aparecen en su entorno, ya que hay lo que se puede llamar macro cultura, porque está conformada por elementos externos que condiciona en gran medida la propia cultura de cada institución, así como sus posibilidades. «Los resultados inmediatos de estos elementos aceptan al sistema industrial, social y económica, por ende, la viabilidad y estabilidad de las organizaciones y entidades.» De tal forma, se influencia por algunos elementos de entorno que son susceptibles a cambios, la cultura de la organización se encuentra compuesta por cada característica que reconoce una organización y distingue a otra. Así como el ambiente cambian la cultura, esta es evolucionada con la aparición de nuevas circunstancias y experiencias, lo primordial es que puede ser cambiada si se separan de los valores y creencias que lo conforman. Por esto hay q disponer de instrumentos

adecuados como estilo de liderazgo, comunicación interna y formación.  
(p.92)

Por su parte, Gordon (1996), precisa que la cultura de la organización, se define un componente de su entorno interno que introduce una serie de valores, supuestos y creencias que se comparte con los sujetos de la institución y son usados para dirigir su respectivo funcionamiento (p.4 71)

Según Aguirre (2004, p.158), define la cultura de la organización como una agrupación de elementos fundamentales, compartidos y generados por los integrantes de una institución al intentar obtener los resultados que dan finalidad a la existencia y al grupo de factores que tienen cinco propuestas:

Considerar la cultura, como la agrupación de elementos fundamentales que generan y comparten los sujetos que forman la organización o grupos. La razón de la cultura es generada porque interactúa el líder con su personal.

El líder comparte y genera la cultura mientras que la institución se encarga de transmitir a integrantes nuevos del grupo, porque se hace primordialmente por medio de socialización, iniciación y enculturación. Cuando se comparte esta cultura es generada la identificación cultural y agrupación con la institución, cada cultura pretende lograr los objetivos de cada institución, de ser contraria se procederá a cambiarla.

Según Kreitner & Kinicki (1997, p. 585-586), define la cultura de la organización como un adherente social que realiza el mantenimiento a los integrantes de la institución. Tal cultura organizacional se desarrolla en dos escalan que cambian de acuerdo a su visión exterior o de su rigidez a

los cambios. En otro punto de vista, la cultura refleja valores que son compartidas con integrantes de una institución. Estos valores poseen una tendencia a permanecer cuanto más avanza el tiempo y resiste al cambio.

La forma convencional de una organización, influencia en cada acción pese que la esta situación pocas veces se introduce en los pensamientos conscientes.

Se define cultura de manera que se identifica con los grupos dinámicos de la institución ya que los valores son susceptibles a modificación, como resultado de un aprendizaje acelerado de las personas, aparte, se da importancia a cada proceso que sensibiliza el cambio de forma puntual a la cultura de la organización. Esta, mide la capacidad que posee el empresario para hacer frente a las modificaciones en los vinculo humanos con el objetivo de encaminarla por el bien de la institución.

Chiavenato (2009), describe la "cultura de la organización" al grupo de creencias y hábitos que se establecen por actitudes, normas, expectativas y valores que poseen todos los sujetos de una institución. (p. 176-177)

Schein (1984), precisa que la "cultura de la organización" como la guía de premisas que un grupo determinado descubrió, creó o desarrolló en el procedimiento de captar la resolución de problemas externos, que se integran internamente y que desarrollan correctamente de tal forma considerarlo válido y por tanto, deban ser enseñados a los nuevos integrantes del grupo como la forma correcta de pensar, sentir y percibir en relación a cada problema. (p.56)

Según Ministerio de Salud (2009, p.19), describe la cultura de la organización como el grupo de entendimientos, creencias y valores

importantes que cada integrante de una institución tiene de forma común. Hace referencia a un grupo de significados que se comparte por gran parte de los sujetos de una institución por la que se diferencia de las demás.

La conducta común de una institución, es influenciada en cada acción pese de que pocas veces su realidad releje en el pensamiento consciente. Además, se encuentra que la definición de cultura es identificada con conjuntos dinámicos de la institución ya que puede ser modificado cada valor, como resultado del continuo aprendizaje de los sujetos, aparte se da relevancia a los procedimientos de sensibilización de manera puntual a la cultura de la organización.

La cultura organizacional, entorno o lugar organizacional, el nombre que se adopte, es un grupo de valores, normas, creencias o suposiciones que son compartidos por sus integrantes. Aparte, se origina un entorno humano en que los trabajadores desempeñan sus actividades laborales. De tal manera, la cultura que exista en una institución entera o al entorno de una planta, departamento o filial.

Cancino (2012), precisa que la "cultura de la organización", en una institución no es cultura sino posee personas que se comprometen con los objetivos, para que esto suceda es indispensable tener en cuenta el entorno en el que se crean las normas, relaciones y patrones que transforma la cultura de una institución, convirtiéndola en una institución eficiente y productiva e ineficiente e improductivo ya que dependen de las dimensiones como: Los factores de una institución se establecen al iniciar. (p.16).

Según Rodríguez (2009, p.68), define la "cultura de la organización" estudiada y analizada por distintos antropólogos desde hace varios años, que desarrollan diferentes teorías de distinta complejidad. Unos cuantos considera la cultura como forma integrante de un sistema sociocultural. El resto lo ve como una estructura de subconsciente e ideas.

Estas investigaciones destacan características de la cultura de una institución y sus resultados sobre sus comportamientos, ya que pocos se ocupan de características culturales de la institución.

A inicios de los ochenta, la productividad era diferente entre el modelo japonés y norteamericano, por tal forma se interesó por la "*cultura de la organización*".

Japón obtuvo liderazgo cuando se refiere a funcionalidad y calidad de productos, se le atribuye la característica de su cultura, lo que permitió que muchas investigaciones la estudien como activo estratégico que tiene importancia en el desempeño de sus instituciones.

1973 año en que Ouchi (1982) inició sus estudios en prácticas directivas de la institución japonesa, principios que pertenecen a la cultura que tienen posibilidad de ser transferidas a organizaciones norteamericanas. Peters y Waterman (1982) hacen investigación en instituciones que se califican como extraordinarias en periodos completos de veinte años (Desde 1961 hasta 1980) y concluyen en que los japoneses poseen una cultura original y que estas instituciones son movilizadas al costado de valores clave.

Desde que se hicieron los primeros estudios se incrementa el interés por estudiar la cultura para comprender el comportamiento de las instituciones

y que tan posible se hacer intervenciones sobre ellos mismos. Actualmente sucedieron muchos acontecimientos exitosos y fracasados (El caso de Enron) que atribuye a esta cultura.

Comienza a aparecer este tema en agenda en los años 90, cuando se inicia reflejándose el cambio cultural como la ocasión de añadir valor y el establecimiento de ventaja competitiva. Actualmente se percibe a las instituciones como "*sociedades pequeñas*" con una característica cultural y con capacidad para generar valores significativos. Desde este punto de vista.

La cultura se convierte en una variable o forma que podría administrarla con el fin de mejorar su desempeño y logro de objetivos (Smircich, 1983).

La organización puede crear estrategias internas para incrementar la adhesión e identificación de los individuos alrededor de cada valor escogido como punto para hacer una estrategia exterior. Las distintas estrategias de adoctrinamiento, socialización o culturización de los sujetos. Cuando se refiere a una sola variable, puede ser un medio o recurso para conseguir los objetivos la "*cultura de la organización*". Cuando el recurso se le da un valor, se diferencia en sus categorías de la cultura en las distintas instituciones que no se imita fácil por los competidores, ya que se transforma en superioridad competitiva, un "Activo estratégico" que soporte el éxito.

De la misma forma, la estrategia se implementa mediante sistemas y estructuras, que no están en línea con el grupo cultural -valores y creencias -porque pueden obtener ineficiencias, deteriorar el desempeño y perder la eficacia en la culminación de objetivos. Los resultados de los

pensamientos impulsan el management a la creación de técnicas que se destinan a "sembrar", supuestos, valores y creencias que permitan movilizar las conductas con el tema organizacional. la mayoría indica que la cultura de la organización viene a ser columna del funcionamiento de la institución y fuente transparente de energía. El logro de los planes de transformación acata al talento y la capacidad de la dirección "Para modificar la cultura original de la institución a tiempo y por estructuras y estrategias de las estructuras formales" (Allaire y Firsirotu, 1992, p. 163). Tal como se observa adelante, los diferentes autores no son eufóricos cuando se refiere a modificar el modelo mental de los sujetos de una institución. Estructura compleja que permite influir en la manera de ser de los grupos sociales

Construcción ilegal está compuesta por conexión e interconexión entre los sujetos.

No tangible, posee propiedades formativas y comunicativas.

Visible por medio de producción cultural y conducta observable.

De punto de vista subjetivo que está en el amparo de hipótesis del observador No es medido fácilmente Los valores y creencias a menudo no son aceptado y compartido por la mayoría de sujetos de grupo social Cambian y establecen estructuras culturales no es sencillo.

De la Torre (2017, p.14), la "cultura de la organización" se define en la motivación, creencia colectiva y el cuadro de valores tanto compartidos como culturales. Se lo considera como elemento crítico en el estímulo e cambio de conocimiento, ya que reconoce cada adquisición y habilidad de conocimiento que se encuentran en compatibilidad por el estímulo e

interacción de integrantes de la institución junto con la colaboración, apoyo, confianza y coordinación para hacer con menor dificultad el intercambio.

"La cultura de la organización" es la guía de comportamiento que observa una institución o comunidad que emite cada valor compartido, pensamiento y creencia. Los comportamientos y valores dan resultados en el ambiente sociológico y fisiológico de una institución de forma única ya que tiene una poderosa influencia en los procedimientos de las tomas de decisiones. "La cultura de la organización" se muestra como una guía de supuestos aprendidos y compartidos por una agrupación (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

"La cultura de la organización" como indica Robbins (1999) hace referencia a un conjunto de valores y actitudes que se comparten con los individuos de una institución, lo que permite resaltarla de otras instituciones. Para Peters y Waterman (1982) la "cultura de una organización" es un "grupo coherente y dominante de valores que fueron transmitidos y compartidos por simbólicos significados tal como leyendas, anécdotas, cuentos y slogan"

Hofstede (1999) refiere que la "*cultura de la organización*" es la manera de cómo se dan las conductas y son reflejadas por cada institución, "El programa mental colectivo que resalta a los integrantes de una institución a otras" (p.294) Jones (2008) "La cultura de una organización es el grupo de valores y normas que comparten los sujetos de una institución", esta tiene control de las interacciones de las cuales son parte de la institución y con personal externo a ellos mismos.

Una investigación refiere que "La definición de cultura tiene su origen en la antropología con la figura de cultura, donde se programa las tendencias de la sociedad que posee un rubro para formar instituciones educativas, comunidades, práctica religiosa y formación de familia, tal como los granjeros dirigen sus animales y siembras alimentando y labrando terreno símbolo propuesto como como formas de respuesta a la interrogante ¿Qué nos hace humanos?" (Olmos & Socha, 2006, pág. 3).

Según Eagleton (2001), explica sobre "*cultura organización*" grupo de costumbres, valores, prácticas y creencias que conforman la vida de una específica agrupación.

Hall (1998) realiza una propuesta, la cultura se parece a un iceberg, ya que esta comprende a los valores, conductas y creencias de nuestra organización; tal como muestra la cultura interna se refiere a ideas y sentimientos, mientras que la externa es la interacción y posee conflictos. Esto se encuentra vinculado a lo que se refiere Benjamín (1995), que señala que las culturas sean convertidas en civilización cuando se aquellos que forman parte de este grupo posean intereses, creencias iguales para su comunicación tienen que ser traducidos de una a otra cultura. Nosnik (2005) refieren que la "cultura de la organización" sea mostrada entre un grupo de sujetos que laboran con un equipo donde sus principios, creencias y valores forman la percepción para apreciar y evaluar su desempeño; tal como indica Nosnik se discrimina la comunicación y la cultura que se encuentran de manera relacionada, ya que ambos tienen dirigen la comunidad. De tal forma, existen tres clases de relación que son establecidas entre comunicación y cultura organizacional.

Según Martínez (2017, p. 25). Citando a Denison (2000), defino que la "*cultura organizacional*" son los valores, las creencias y principios que sirven como fundamento para la dirección de una organización, como también los patrones de comportamientos y prácticas que tanto ejemplifican como refuerzan esos valores, creencias y supuestos básicos. Tanto estos como los patrones de comportamiento o practicas permanecen porque tienen sentido para los miembros de una organización.

### **Evolución de la conceptualización de Cultura Organizacional.**

Según Gonzales (2018). Muestra que se evoluciona y se conceptualiza la cultura de la organización.

#### ***Concepto Cultura 1979***

En sociología se crea la locución "cultura". Se hacen estudios de alcance corto.

La definición de cultura de la organización viene creciendo con Pettigrew (1979), que lo define como "Conjunto de significados colectivo y públicos que se aceptan para que operen una agrupación en un tiempo determinado dado"

#### ***Simbolismo Organizacional 1980***

Dandridge, Mitroff y Joyce, introduce la locución Simbolismo organizacional, con el que se refiere a un análisis de emblemas con sus usos respectivos, el cual Primeros estudios en Cultura Organizacional 1981

Ouchi: "El clima y la tradición que conforman la cultura de la compañía se hace la comparación entre organizaciones americanas y japonesas"

#### ***Schwartz y Davis 1982***

Davis y Schwartz, se refieren a la cultura de una organización como "Guía de expectativas y creencias que comparten los miembros de las instituciones. Estas expectativas y creencias hacen normas que, después dan forma a la conducta de agrupaciones organizacionales e individuos"

### ***El concepto de Shein 1983***

"La guía de supuestos básicos que un grupo determinado descubre, inventa o desarrolla durante el procedimiento de aprendizaje ayuda a la resolución de problemas que se adaptan de manera interna y externa, que funcionan bien al punto de considerarlos válidos y, por consiguiente, son enseñados a miembros nuevos de las agrupaciones como la forma correcta de pensar, sentir y percibir.

### ***Tres ángulos de observación de la cultura 1985***

Shein: Tiene la propuesta de dar tres ángulos que se ligan de manera distinta, pero se encuentran ligados entre ellos para el estudio de cultura: Creaciones y artefactos, creencias y valores fundamentales.

### ***Dos enfoques de la Cultura organizacional 1990***

Percibe la cultura como variable que influye en el resultado y comportamiento, como tecnología clima, estructuras y liderazgos.

La organización es una cultura, símbolo que ayuda para manifestar la comunicación antropológicamente social.

### ***Cultura Organizacional en Colombia 1991***

Aplicaciones y estudios al respecto. Ponen mayor énfasis a estudios de la "cultura organizacional". Coltejer, Leonisa, Carvajal.

### ***Denison 1996***

Denison que brinda apoyo a la opinión es precedentes que indica la cultura de la organización "Significado que se establece por socializar las diferentes variedades de agrupaciones identificadas que aparecen en el centro laboral"

***Naturaleza de la Cultura Organizacional 2007***

"La cultura no se aprende de manera natural por los integrantes de la institución, por el cual las actitudes se encuentran condicionadas de forma natural" Zapata 2007.

***Cultura Organizacional y la legislación peruana.***

Si tenemos en cuenta la opinión Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017) que dispone y conoce las instituciones públicas, que gestionan el material humano, los servidores y las normas para gestionar los procedimientos de "Clima y cultura organizacional" además de "Comunicación interior" de los sistemas administrativos para gestión el material humano.

Ambos patrones se aprobaron por resolución presidencial. El primer "Patrón para gestión de procedimientos de clima y cultura organizacional de los sistemas administrativos para gestionar el material humano" se aprueba por RPE N" 150 mientras que "El patrón para gestionar el procedimiento de comunicación interior" de los sistemas administrativos para gestionar el material humano RPEN° 151.

La importancia que sea señalado el proceso de clima y cultura de la organización se encuentra comprendido por la gestión de la cultura de la organización, tiene como objetivo brindar ayuda a los integrantes de las instituciones para identificarse los fines estratégicos, comportamientos y

valores deseados, facilitando la adhesión de las agrupaciones, logro y compromiso de los fines de la organización. De tal forma, se encuentra comprendido la gestión del clima de la organización, tiene como objetivo la promoción de un entorno laboral que brinde desarrollo potencial de aquellos que sirven a una institución, e incrementan la motivación de los individuos que impactan de manera positiva en el resultado que tiene la organización.

### **Evaluación de la Cultura Organizacional.**

Según Serrate, Portuondo, Sanchez & Suarez (2014) indica que la cultura de la organización influye notablemente en las agrupaciones laborales que brinda espacio a un conjunto de procedimientos de orden socio psicológico que condiciona calcula los logros de las acciones que realizan. Citando a Bedoya (2012) y Osca (2010) opinan de la misma manera en el planteamiento de los estudios sobre cuán efectivo son las agrupaciones laborales en el centro de trabajo que tiene como el fin de intervenir desde un establecimiento desde una guía que indiquen las funciones de las variables respectivas. Las instituciones de servicios tecnológicos-científicos que se distinguen por distintas categorías dado las transparencias de los servicios que han brindado y a su función de los procedimientos de innovación. La finalidad del ensayo es la presentación de metodología que acceda la evaluación de factores culturales que incurran en cuan efectivo son las agrupaciones laborales de las instituciones que se mencionan para que mejore su desempeño.

### ***Dimensiones de la Cultura Organizacional***

Según, Denision (2001, pp.17-19). Se usa la herramienta en la cual es dividida en las siguientes cuatro dimensiones que detalla el autor.

## **2. Implicación (Involvement)**

Las instituciones efectivas brindan poder a sus miembros, se agrupan en equipos que fueron desarrollados cada capacidad humana en todas las escalas. Los integrantes de las instituciones se encuentran en compromiso con su empleo y sienten que forman un elemento de la institución. Los individuos de las distintas escalas jerárquicas indican que cada decisión se afecte a su empleo y que estén relacionados de manera directa con los logros de las instituciones. En las preguntas, estas apariencias se encuentran medidas por las tres subescalas:

## **3. Compromiso (Comitente)**

Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado. Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros.

## **5 Toma de decisiones (Decisión making)**

Hoy en día realizar bien el trabajo no es suficiente para el éxito de los proyectos empresariales por lo que no podemos olvidarnos de la influencia de la "inteligencia emocional"; es decir, de adoptar una actitud abierta y responsable de cooperación y adaptarla a las normas y modos de

trabajar de nuestra entidad. La manera más adecuada de proceder a la hora de tomar decisiones en una compañía es analizar la situación desde todos los puntos de vista posibles. Después es necesario actuar con seguridad y convicción. Independientemente también de cuál sea nuestra posición en la empresa, podemos solicitar la cooperación de los demás, y agradecer sus ideas.

## **6 Información compartida (Shared information)**

Hay personas que tienen una manera diferente de ver las cosas, cuando comparten sus ideas con otros les resultan atractivas y comienzan a llevarlas a cabo, tomando así un rumbo en el cual colaboran arquetipos para obtener beneficios mutuos.

## **7 Impacto positivo (Positive impact)**

Encajar sutilmente y mostrar cualidades valiosas en el corto plazo es un desafío con el cual tienen que lidiar los profesionales de todos los campos. Una buena impresión no solo se rige por el acatamiento de directivas y el respeto entre pares y con los superiores, sino que también se logra agregando valor en acciones que podrían pasar desapercibidas.

## **8 Planificación continua (Continuous planning)**

Una organización o institución es como una unidad que trabaja sin interrupciones durante toda su existencia y que tiene por objetivo realizar una gestión de la planificación de una organización más dinámica, centrada en los elementos importantes de control y utilizando menos recursos.

## **9 Cooperación (Cooperation)**

La cooperación en equipo es una pieza clave dentro del engranaje empresarial, para lograr un desarrollo personal-grupal y fijar unos objetivos en el que todos los integrantes se vean motivados en su cumplimiento.

## **10 Equipo (Team)**

Un equipo de trabajo es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta. Un equipo de trabajo pretende alcanzar unas metas comunes. El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias, de las distintas personas que lo integran. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común, es Sinergia.

Sinergia significa que el resultado alcanzado por el trabajo de varias personas, es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Este es el objetivo del trabajo en equipo. Tras la discusión en el equipo de trabajo, cada componente puede aportar un conocimiento del que no disponen los demás. Igualmente, el resto puede tener ciertos conocimientos importantes de los que carecen los otros miembros. Cada uno pone a disposición de los otros sus competencias; sus conocimientos, habilidades y capacidades en general. Así, y tras un diálogo abierto, se ayudan mutuamente hasta alcanzar una comprensión más nítida de la naturaleza del problema y de su solución más eficaz.

## **11 Trabajo en equipo (Teamwork)**

El valor radica en el empleo cooperativo hacia los fines comunes, que sienten todos los trabajadores responsables de ellos mismos. La institución es dependida de los esfuerzos laborales en grupo para lograr sus objetivos.

#### 3.2.1.1.9 Pilares (Pillars)

Construir una buena cultura laboral es muy importante para la nueva tendencia de trabajo en equipo, en la que las personas trabajan en diversos proyectos cambiantes y con una variedad de colaboradores. La labor puede parecer difícil, pero las compañías más innovadoras lo están haciendo. Este trabajo en equipo se basa en identificar a los colaboradores esenciales o llamados pilares y aprender rápidamente lo que ellos saben, para así ofrecer resultados efectivos. El reto para los líderes de hoy es construir una cultura donde esto se comience a sentir como natural, y para que se logre es necesario que todos los integrantes tengan curiosidad, empatía y pasión.

### **12 Trabajo organizado (Organized labor)**

Un trabajo organizado es capaz de producir grandes éxitos, por ello necesitas estructurar muy bien tus metas personales, a fin de trabajar en las causas correctas que producen excelentes resultados.

### **13 Autonomía (Autonomy)**

En una empresa, la autonomía del empleado puede tener beneficios positivos tanto para los individuos y la sociedad en su conjunto. Cuando los miembros del personal tienen la libertad de acercarse a sus puestos de trabajo de una manera que se adapte a su personalidad y habilidades, tu empresa puede prosperar siempre y cuando todas las bases están cubiertas. Al planear una manera de lograr el equilibrio adecuado de autonomía en

tu empresa, considera cómo se puede trabajar dentro de la estructura de la empresa para encontrar una solución que funcione para todos.

La autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función de tu empresa y la industria, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, roles o clientes. Tradicionalmente, sólo los empleados en la alta dirección tienen mucha autonomía, lo que puede dejar a los miembros del personal de nivel inferior sintiéndose marginados. Cuando se desea aumentar el compromiso del empleado, la moral y la motivación, dar a tu personal más facultades para decidir sobre su vida laboral puede ser una táctica útil.

#### **14 Banquillo o futuros líderes en el grupo (leaders in the Group)**

La moneda con la que se adquiere el éxito empresarial actual es el talento: las personas de la organización, desde sus líderes presentes y futuros hasta sus profesionales y empleados de primera línea. En la era del talento, la lucha por esta preciosa mercancía no solo es encarnizada, sino que también es realmente global. La mayoría de los miembros de la alta dirección comprende claramente el valor esencial que ofrece el talento.

Sin embargo, cuando se trata de sus consecuencias en la práctica, su certeza es menor: ¿contamos con la solidez necesaria en el banquillo para diseñar y llevar a la práctica la estrategia para el presente y el futuro?, ¿son capaces nuestros directivos intermedios de resolver las restricciones derivadas de las constantes optimizaciones y cambios?, ¿de qué forma está cambiando el trabajo que realizamos y qué capacidades esenciales vamos a necesitar en el futuro?, ¿cómo pueden nuestra organización y nuestros

empleados llegar a ser más flexibles? y ¿de qué manera vamos a aprovechar mejor las nuevas fuentes de talento?.

Estas preguntas han cobrado cada vez más relevancia a medida que las presiones de la globalización, los cambios en la demografía de las plantillas e incluso la naturaleza del propio trabajo han confirmado al talento como el activo competitivo más importante de las organizaciones (Cheese, Thomas y Craig, 2007)

### **15 Capacitación (Training)**

La capacitación o también llamado desarrollo en lo personal es considerado como una actividad que se realiza en toda institución teniendo por objeto responder a todas aquellas necesidades que se presenten, y de esta manera buscar una mejora en los colaboradores tanto en la actitud, el conocimiento, en lo conductual y destrezas.

La capacitación surge como una necesidad en la cual se observa aquellas diferencias sobre lo que se debe realizar y como se está realizando realmente, y dichas diferencias se hayan a través de evaluaciones respecto al desempeño de los colaboradores y respecto al perfil que desempeñan, puesto que actualmente las labores ya no se dan de manera estática sino que presentan cambios continuos de manera competente, en la cual cada colaborador debe tener una preparación adecuado para afrontar dichos cambios, y más aún en la resolución de problemas, para ello la organización debe contar con una supervisión constante para prevenir a deficiencias que se presenten y adelantarse a todo como bajo responsabilidad.

### **16 Competitividad (Competitiveness)**

Las instituciones asignan continuamente para desarrollar habilidades y competencias de sus trabajadores con el fin del mantenimiento de competitividad mientras que se aprovechan las nuevas ocasiones de negocio.

## **17 Habilidades (Skills)**

El concepto habilidad proviene del término latino y hace referencia a la destreza o facilidad para desarrollar algunas actividades o tareas.

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.

### **2.2.3. Consistencia (Consistency)**

Los estudios muestran que las instituciones han sido efectivas cuando se originaron consistentemente y se integran bien. Los individuos tienen el comportamiento marcado por un grupo de valores incurridos por seguidores y líderes a obtener acuerdos (Aun cuando haya diferentes opiniones), de tal forma las acciones de la institución hayan sido coordinadas de manera adecuada. Las instituciones con estas categorías poseen fuerte cultura y emblemática que influencia en la actitud de los empleados. Es consistentemente fuente integración y estabilidad interna que produce un gran nivel de conformidad además de una compartida visión.

#### **1.- Fundamento de palabra o ser consecuente (consistent person)**

Es la parte ética de la persona que implica que con sus acciones respaldan una promesa o un objetivo planteado por el mismo. Es decir, sus acciones son consecuentes con lo que piensa o dice.

Ser consecuentes, por tanto, encierra un enorme valor que no podemos dejar de lado. El ir aplicando estos principios y siempre dirigir las acciones externas hacia nosotros, buscando los puntos similares en nuestro interior, nos permite adquirir un sentido de mayor unidad con todo, de responsabilidad y, de este modo, vivir nuestros días con mayor solidez y sentido de madurez.

## **2.- Estilos de dirección (Management styles)**

A la hora de dirigir un grupo de personas en una empresa u organización, es importante identificar el estilo de dirección que se va a aplicar, en función del tipo de trabajo y de la capacidad de los colaboradores. Dicho estilo de dirección contribuirá en gran medida a la consecución de los objetivos y al clima laboral de la empresa.

## **3. Valores (Values)**

Los valores son aquellos principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social.

Los valores son aquellas cualidades que se destacan en cada individuo y que, a su vez, le impulsan a actuar de una u otra manera porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos.

## **4. Código ético (Code of ethics)**

Representa uno de los elementos principales de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y es el cauce para el desarrollo de sus valores corporativos. Garantiza la aplicación colectiva de los compromisos adquiridos, el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales, y la integración de todo el colectivo de personas en la cultura corporativa.

#### **5. Desacuerdo (Disagreement)**

Es la parte en que un individuo no concuerda con las ideas de un grupo o de otro individuo. En el mundo de las empresas no siempre se estará de acuerdo, pero es importante que cada integrante exponga su punto de vista ya que es otra cualidad autónoma y asertiva de un trabajador muy valorado actualmente, así mismo siempre respetando la opinión de los demás.

#### **6 Cultura (Culture).**

Cultura. Algo tan simple con lo que nos relacionamos todos nosotros y a la vez tan complicado cuando gestionamos negocios, lo cual, por tanto, supone un reto. La estrategia, los procesos y las políticas de recursos humanos pueden mejorar la calidad de nuestro trabajo y el nivel de competitividad hasta cierto nivel. Pero si queremos evitar tener un entorno lleno de empleados descontentos, el liderazgo y la cultura también juegan un papel muy importante.

La cultura se define como: un conjunto de actitudes, valores, objetivos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización. Debido a su simplicidad, la cultura define la manera en que deben hacerse las cosas en un lugar de trabajo específico. Esto puede referirse a la forma en la que

actúa la gente, cómo se llevan a cabo los proyectos e incluso cómo se recompensa a los empleados por su trabajo diario.

La alta dirección de la empresa es que debe impulsar esa cultura. En general, le corresponde a esa alta dirección proporcionar un liderazgo que marque una dirección y un objetivo dentro de la organización. Esto generalmente se desglosa en la visión, la misión y los valores.

## **7 Consenso (Consensus)**

### **Beneficios del consenso**

Inversión de tiempo. Un acuerdo consensuado muchas veces cuesta esfuerzo y tiempo. No aparece de la noche a la mañana. Pero este tiempo no es algo perdido o sin valor. Es un tiempo en el que hacemos equipo, aprendemos a conocer y respetar la opinión de todos, sin enojos, sin prepotencias y sin violencia. Actitud favorable. Los miembros del equipo de trabajo deben entender que no se trata de que los demás hagan lo que uno quiere. Más bien, deben estar listos para aceptar al otro y así lograr la concordia.

Decisión grupal como unidad. No son decisiones individuales. Por eso es importante que todos participen del consenso según su capacidad. Desarrollo de virtudes como la prudencia, la templanza, el respeto, la justicia, la generosidad, la sinceridad, la humildad, la flexibilidad, la lealtad y muchas más. Para poder consensuar debemos tener hábitos como la simpatía, la empatía y la comunicación. Estas características nos abren a los demás y nos liberan de la soledad y el egoísmo. Asimismo, nos ayudan a conocernos y a valorar lo que cada quién es y opina. De esta manera aprendemos a tener paciencia y tolerancia con lo diferente a lo nuestro,

incluso con lo que es contrario a lo que pensamos. Nos enseña a adaptarnos, a aceptar a los otros, a ser humildes y respetuosos.

Apertura a la comunicación. Cuando queremos llegar a un consenso de corazón, nos interesamos por lo que piensan los demás y viceversa. Esto ya es una forma de comunicar.

Aprendizaje constante. Aprender a consensuar no es algo que nos ayuda sólo dentro de la empresa, sino también en otros ámbitos de nuestra vida, como en nuestra familia

#### **8. Dificultad en acuerdos (Difficulty in agreements)**

Son los puntos en que los individuos disciernen, es donde las acciones se deben concentrar para lograr un acuerdo determinado, lo cual creara armonía en el grupo, en lograr los objetivos en común.

#### **9. Forma de hacer las cosas (Work mode)**

Es la forma en la que el puesto designado es estructurado por la institución y que el trabajador debe calz.ar según sus habilidades y destrezas, bajo las normas generales de la institución u organización.

#### **10. Trabajo lineal (Linear work)**

Es cuando es predecible y consistente es decir cuando la organización ofrece un servicio en la trayectoria de vida institucional de la misma forma o de una forma muy parecida siguiendo la línea de trabajo y el estándar

#### **11. Perspectiva en común (common vision)**

La clave para lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para los equipos y las organizaciones es que todos los miembros aprendan a descubrir en sí mismos la capacidad de

crear una visión personal que de sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión central propuesta por el líder. Todas las visiones personales van alimentando la gran visión de la organización, y cada uno siente en ella una conexión íntima que lo impulsa a dar todo de sí para convertirla en realidad.

## **12. Coordinación e integración (Coordination and Integration)**

Distintas unidades y aspectos de las organizaciones tienen la capacidad de laborar de forma conjunta para obtener fines comunes.

### **2.2.4. Adaptabilidad (Adaptability)**

Las instituciones que están integradas brindan frecuentemente problemas que modifican y adaptan a nuevos ambientes. Se adaptan externa e se integran de forma interna pueden ser de compleja compatibilidad. Sin embargo, la necesidad de conseguir instituciones efectivas. Las instituciones tienen clientes orientados aprenden de errores y han asumido riesgos. De manera seguida mejoran la creación de a cada cliente. Las instituciones elevan la adaptabilidad que sufren el incremento en los ingresos, así como los pagos mensuales de mercado.

La dimensión que es medida por las siguientes subescalas:

#### **1. Flexibilidad organizativa (organizational flexibility)**

Hoy en día, las empresas se tienen que enfrentar a entornos muy cambiantes y complejos. Necesitan hacer frente a una gran entrada de información cada día que les sirve para tomar sus decisiones. La volatilidad del mercado global en los últimos años se añade a la presión que tienen las organizaciones para desarrollar la casi imposible tarea de previsión y planificación en entornos turbulentos.

La flexibilidad organizativa se consigue estando alerta a los cambios internos y del entorno, tanto a las oportunidades como a los desafíos, convirtiéndose en la capacidad para usar los recursos disponibles de la empresa de manera oportuna, flexible, asequible y relevante con el propósito de responder a dichos cambios de manera efectiva.

## **2. Adaptabilidad (Adaptability)**

La adaptabilidad se concibe como la capacidad para asumir los cambios sin que esto altere el alcance objetivo que se han propuesto con antelación. Lo cual está estrechamente vinculado con la capacidad de concebir como válidas perspectivas y situaciones diferentes a las que se está acostumbrado.

La adaptabilidad a los cambios representa un pilar fundamental para el sano ejercicio del liderazgo dentro de las organizaciones. El líder debe poder transmitir a los colaboradores un mensaje concreto: "los cambios son parte de los procesos de transformación y crecimiento de la organización, y los beneficios se verán directamente reflejados en sus labores diarias".

## **3. Resistencia la cambio (I'he change resistance)**

Esta etapa se caracteriza por una clara percepción de situaciones de peligro; como evaluar negativamente el trabajo realizado; tener que asumir nuevas tareas; o enfrentar un posible despido. En todas ellas el colaborador maneja altos grados de ansiedad y muestra dificultades para adaptarse.

## **4. Cooperación en los cambios (Cooperation in the changes)**

Como se ha abordado en ocasiones anteriores, el cambio dentro de las organizaciones es uno de los procesos que se da con más frecuencia, sin embargo, la manera de proceder determinará en gran medida cómo los colaboradores asuman estas modificaciones. Las reacciones pueden ser desde generar resistencia hasta externar un alto deseo por involucrarse y ser parte del cambio.

## **5. Opinión de clientes (Customer opinion)**

¿Por qué funcionan las opiniones de clientes?

Hay un componente psicológico en todo este proceso. Somos seres humanos sociales que nos identificamos con el comportamiento de nuestros semejantes. En este sentido, una persona que usa un producto o un servicio que nos interesa y le va bien, puede ser el reflejo de nosotros mismos.

Así, esta variable es la que hay detrás del famoso "marketing de influencia". La razón del éxito de este tipo de marketing no es otra que seguir el éxito y la felicidad del otro. Si una persona es feliz o está satisfecha con un producto o servicio, aboga o habla bien de él ya sea a nivel personal o virtualmente acorde a los tiempos globalizados, lo compramos o utilizamos el servicio.

## **6. Fracaso (Failure)**

Muchas personas se rinden antes de alcanzar lo que se habían propuesto. Pierden la fe y no creen poder conseguirlo. Por eso muchos de los que están convencidos de haber fracasado no saben lo cerca que estaban de triunfar cuando decidieron rendirse. Y fracasar en algo que has estado a punto de conseguir es una dura pérdida. Muchas personas se doblegan

ante los 'Si hubiera' de la vida y luego se sienten culpables, arrepentidas, resentidas o amargadas. Y, sin embargo, el fracaso no tiene por qué deprimirte, pues en realidad es una experiencia que consolida la vida, porque al intentar triunfar, cada vez que detectas algo inadecuado o falso buscas con más cuidado aquello que es adecuado y real. Cada callejón sin salida indica una nueva dirección, cada error te muestra qué es lo que debes evitar en el futuro. Aquello que llamamos 'fracaso' no es una caída, sino un no levantarse.

### **7. Innovación (Innovation)**

La innovación, enfocada en agregar valor donde trabajas, debe estar en tu agenda personal siempre. Es un estado mental, una manera de pensar y actuar, que debe formar parte de tu día a día. De lo contrario, oblígate a bloquear un espacio en tu agenda para ello. Será tiempo bien invertido y te permitirá mantenerte empleable en el hipercompetitivo mundo laboral de hoy.

### **8. Aprendizaje organizativo (Organizational Learning)**

La institución obtiene, transforma e interpreta los signos del ambiente en ocasiones que inciten el desarrollo de capacidades, innovación y ganando conocimiento.

#### **2.2.5. Misión (Mission)**

El rasgo cultural tiene mayor importancia de varios sentimientos. Las instituciones que desconocen la dirección, frecuentemente terminan en lugares imprevistos. Las instituciones que tienen éxito poseen una dirección y propuesta que indica la definición de los límites de la organización y estratégicos objetivos, a la manera que posean una clara visión de cómo

funcionara la institución futura. Las instituciones con más dificultades frecuentemente es aquella que modifica la principal misión. Por la necesidad de un liderazgo fuerte que haya definido la visión futura y que haya construido una cultura que de apoyo a la respectiva visión. La dimensión está compuesta por:

**1. Orientación (Orientation)**

Intenciones claras que manifiestan la finalidad de la institución, así como la manera en la cual los trabajadores contribuyen a desarrollar la institución.

**2. Estrategias (Strategies)**

Es una planificación de algo que se propone un individuo o grupo. Estrategia empresarial o estrategia corporativa, conjunto de acciones que alinean las metas y objetivos de una organización

**3. Visión (Visión):**

La institución tiene la figura que comparte la manera en que se reconozca futuramente. Este panorama representa los valores nucleares, mentes de individuos y capturan el corazón de los individuos que forman la organización, que se proporciona dirección y guía.

**4. Metas (Goals)**

Una meta es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.

**5. Ambición (Ambition)**

Puede tratarse como ambición, el deseo de obtener algo en grande, de tal manera que, como seres humanos, podemos fijarnos metas ambiciosas, refiriéndonos con esto al hecho de querer lograr superar las expectativas, sobresalir del resto de las personas. La ambición es lo que nos mueve y motiva día a día, el deseo por superarse y llegar mucho más lejos y lograr nuestros objetivos que para algunos pueden resultar imposible, sin embargo, para la persona ambiciosa todo es posible con determinación, esfuerzo y dedicación. Provee la motivación y determinación necesaria para lograr objetivos y metas en la vida.

#### **6. Objetivos (Objectives)**

Como objetivo se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones.

#### **7. Progreso (Progress)**

El progreso consiste en un desarrollo, una mejora o un avance. El término, que procede del latín progressus, indica que algo se dirige hacia adelante, ya sea de manera simbólica, temporal o física.

#### **8. Éxito a largo plazo (Long-term success)**

Trabajar a largo plazo implica esforzarse mucho hoy y todos los días, sin ver grandes resultados, pues estos se van gestando de a poco. Se necesita bastante fortaleza mental con miras a obtener el éxito a largo plazo porque trabajar duro sin ver resultados inmediatos visibles es algo que resulta difícil de aceptar. Pero si se tiene la visión entonces se sabe que todo es por un bien mayor.

#### **9. Perspectiva (Perspective)**

Se llama perspectiva al punto de vista desde el cual se considera un asunto determinado. En este sentido, se trata del juicio personal o de la visión subjetiva de un sujeto

Según Romero (2016), describe la cultura de la organización es el principal valor que consideran los trabajadores, y generan una marca en la motivación, productividad, moral y satisfacción en la institución. Por esto la organización realiza actividades de desarrollo para sus trabajadores en donde mejoran las habilidades de cada individuo de la empresa, aumentan la retención de empleados buenos y fortalecen sus valores.

La importancia del mantenimiento de la cultura organizacional se origina porque se le haya permitido detectar dificultades en las agrupaciones del entorno laboral o la formación de grupos con positiva ideología para el correcto funcionamiento de la empresa.

Las distintas diferencias de la cultura de la organización son:

La utilización de estrategia comercial que busca negocios nuevos.

Marca consolidada

Se vuelve llamativo para conseguir empleo.

Las mejores instituciones que dan empleabilidad.

Retener y atraer talentos buenos.

## **10. Importancia de la Cultura Organizacional.**

Romero (2016), describe la "cultura de la organización" es el principal valor que consideran los trabajadores, y generan una marca en la motivación, productividad, moral y satisfacción en la institución. Por esto la organización realiza actividades de desarrollo para sus trabajadores en

donde mejoran las habilidades de cada individuo de la empresa, aumentan la retención de empleados buenos y fortalecen sus valores.

La importancia del mantenimiento de la cultura organizacional se origina porque se le haya permitido detectar dificultades en las agrupaciones del entorno laboral o la formación de grupos con positiva ideología para el correcto funcionamiento de la empresa.

Las distintas diferencias de la cultura de la organización son:

La utilización de estrategia comercial que busca negocios nuevos.

Marca consolidada

Se vuelve llamativo para conseguir empleo.

Las mejores instituciones que dan empleabilidad.

Retener y atraer talentos buenos.

### **¿Pero que es concretamente la cultura organizacional?**

Se describe como cultura organizacional al grupo de acciones o valores que hayan caracterizados a una empresa. Hábitos, creencias, tipo o normas de un negocio específico. Se considera base legal a aquellos límites que establece una organización como:

La naturaleza de las organizaciones.

El modo de actuar de los trabajadores.

Procedimiento selectivo.

Valores de la compañía: promueven a los trabajadores en determinados tiempos y conservan la intención del trabajo grupal, horarios laborales.

### **¿Que buscan los empleados en una organización?**

El secreto como se dijo al inicio del ensayo es preparar una institución que defina la cultura organizacional y sostenga la complementación de ellas

mismas. Equidad, justicia, crecimiento de la persona, líderes buenos y laboral como principales características que buscan los trabajadores.

## **2.2.6. Variable 2: Desempeño laboral**

### **1. Definición de Desempeño Laboral**

Según Serrano (2016, p. 55), citando a Spencer y Spencer (2010) Aclara que el rendimiento que se asocia con el vínculo que existe a través de los medios que se emplearon para alcanzar algo así como el resultado que se obtiene. De manera que se hay una relación del rendimiento con el provecho laboral o con el beneficio ya que está relacionado con el trabajo.

Según Chiavenato (2002, p.236), plantea que el desempeño es "eficiencia del individuo que labora dentro de la institución, de manera que es importante para la institución, actuando el empleado con gran labor y también la satisfacción laboral." Es decir, el desempeño de los individuos es la mezcla del comportamiento con los resultados, así que se deberá cambiar primero de acuerdo al fin de poder medir y también observar el acto. El desempeño determina al rendimiento laboral, es decir, es la capacidad del individuo para acabar, para realizar, para crear, para proyectar y también generar labores en menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad, en dirección a la evaluación llegando como resultado al desenvolvimiento.

Según Robbins (2004), explica el desempeño laboral que está compuesto de habilidades físicas y también psicológicas que se requiere para desenvolverse en un puesto de trabajo. Se analiza que hay un beneficio en las habilidades y también en las aptitudes de los individuos que le competente en su cargo; en consecuencia, tener el objetivo en el cargo y

no tomar las habilidades es direccionarlo al fallo, de manera que el desempeño debe estar orientado en la satisfacción laboral de ellos mismos. (p.592).

Según (Quero, Mendoza & Torres, 2014, p. 28) Citando a Harrington (2001), explica que el "desempeño laboral" abarca las actividades y también los trabajos que efectúa o desarrolla un determinado empleado en una empresa. De manera que el desempeño laboral llega al nivel del cumplimiento realizado por el empleado ya que las tareas encomendadas son importantes, afecta en los objetivos que tiene la institución y también en el éxito de la finalidad.

Según Chiavenato (2004), señala que los individuos establecen los recursos más útiles para la entidad. Por ello es seguro que el desempeño del recurso humano es fundamental para el existo de toda entidad. Por lo tanto, es inevitable la evaluación de los individuos que realiza en los distintos roles dentro de la entidad, así se precisar la eficiencia en la entidad (p.205)

Según Sánchez (2001), define que el desempeño laboral del director como administrador se evalúa por el carácter personal, sus habilidades y también por las funciones, que se manifiesta en su labor. Por ello posee competencias genéricas y también técnicas, tener presente de los avances científicos, los tecnológicos, así como el cognoscitivo. (p.69)

Según Quintero (2008), establece, que si un organismo quiere ofrecer una buena atención a sus clientes se tiene que tomar en cuenta algunos factores que interviene de manera directa al empleado. (pp. 3-9)

Según De la Torre (2017, p. 21), Citando a Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la conducta de cada empleado para lograr las metas trazadas del organismo. Tratando de explicar que cada empleado es una estrategia personal para que el organismo llegue a sus metas. Se concluye que el desempeño se entiende como la realización del trabajo o el logro de las metas esto es el producto de los esfuerzos de las habilidades, las experiencias y también la destreza, para poder llegar al objetivo con eficacia y eficiencia.

Según Ghiselli (1998, p. 118), menciona que el desempeño influye por cuatro factores: las oportunidades para realizarse, las habilidades y los rasgos personales, la motivación, la claridad y la aceptación del rol.

Según Chiavenato (2007, p. 296), plantea que el desempeño es "eficacia del trabajador que labora en la institución, ya que es importante para la institución, su función del individuo en el trabajo y la satisfacción laboral." Es decir que el rendimiento de las personas es la mezcla de la conducta con el resultado, se debe modificar, primeramente, el trabajo para poder medirlo y así observar la acción.

Según Montoya & Neyra (2015) citando a Dessler & Varela (2011), explican sobre desempeño laboral cuando:

Mencionan aspectos semejantes al sostener que es importante para tomar decisiones sobre promociones e incrementos, además, permite desarrollar un plan para corregir deficiencias que la evaluación llegue a descubrir. Por último, mencionan que la evaluación de desempeño sirve en la planeación profesional al brindar la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado. (p.9)

Evolución de la conceptualización de Desempeño Laboral.

Según (Prado, 2015, p. 18). Citando Warren (1990), explica la "evaluación de desempeño" es un proceso que mide el rendimiento total del trabajador ya que es una función importante y se da en toda institución moderna. La gran mayoría del trabajador trata de obtener una retroalimentación para poder cumplir sus actividades y las personas que vigilan las labores de otros empleados tienen que observar el desempeño individual para poder tomar decisiones. Si el desempeño es inferior, el gerente o supervisor debe tomar medidas, el desempeño que es eficaz o que excede a lo esperado se debe alentar.

Según Heliergel (2004), explica que la evaluación de desempeño es un medio que permite la revisión y también la evaluación constante del desempeño de un cargo personal o de un grupo. El objetivo de la evaluación del desempeño es tener mejor la efectividad de la institución.

Según Olivares, Silva y Carlos (2012), manifiesta que la satisfacción laboral como una responsabilidad segura, un interés emocional y afinidad con la institución, es decir tiene una inclinación a laborar más de lo acordado (p. 33).

Cabe señalar que según la autora Silvera (2013), la evaluación del rendimiento laboral (desempeño laboral) es un mecanismo principal para llegar a la meta de la entidad.

Según Ollarves (2014), explica la satisfacción laboral como "la disposición para la labor con gran preeminencia ya que tiene sensación positiva en el desempeño del empleado y también actúan los sentimientos y las creencias que define con observa su medio." (p.164).

## **2. Desempeño laboral y la legislación peruana**

"Decreto Supremo N° 005-90-PCM Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa. (19/01/1990)"

Al hablar sobre del desempeño laboral en la legislación peruana, DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM, (1990) se sostuvo que:

Artículo 8. - El desempeño laboral se retribuye con equidad y justicia, estableciéndose una compensación económica adecuada dentro de un Sistema Único de Remuneraciones.

Artículo 40.- El servidor contratado a que se refiere el artículo puede ser incorporado a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó, en caso de existir plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral, después del primer año de servicios ininterrumpidos.

Artículo 49.- Cumplidos los dos requisitos fundamentales: tiempo mínimo de permanencia en el nivel y capacitación requerida, el servidor queda Habilitado para intervenir en el concurso de ascenso, en el que se valorarán los siguientes factores: a) Estudios de formación general; b) Méritos individuales; y c) Desempeño laboral.

Artículo 52.-El desempeño laboral considera el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de cada servidor y es valorado para cada nivel.

Artículo 53.- La evaluación del desempeño laboral es de responsabilidad del jefe inmediato del servidor, tiene carácter permanente y se califica periódicamente de acuerdo a los criterios y puntajes que se establezcan.

Artículo 61.- Para postular al cambio de gn.tpo ocupacional el servidor deberá cumplir previamente con los requisitos siguientes: a) Formación general; b) Tiempo mínimo de permanencia en el nivel de carrera; c) Capacitación mínima; y d) Desempeño laboral.

Artículo 65.- La evaluación del desempeño laboral exigido para el cambio de gn.tpo ocupacional corresponderá a la inmediata inferior de la gradación valorativa más alta fijada por la norma pertinente. Dicha evaluación será la resultante de promediar las efectuadas durante el tiempo de permanencia en el nivel de carrera.

Artículo 67. - La capacitación está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores positivos del servidor tendiente a garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa, mejorar el desempeño laboral y su realización personal.

Artículo 93.- El orden de méritos de los servidores en el Escalafón resulta de considerar tres factores:

c) Resultado de la valoración de los estudios de formación general, méritos individuales y desempeño laboral. (p.2).

### **Evaluación del desempeño laboral**

Según Sum Mazariegos (2015), La evaluación de desempeño dispone con diversos objetivos, mencionando algunos de ellos es ayudar a la dirección a tomar decisiones de recursos humanos, sobre los despidos, los permisos y las transferencias. Los análisis también permiten manifestar las necesidades de las capacitaciones y el desarrollo permitiendo la identificación de las habilidades y la competencia de los empleados permitiendo el desarrollo de programas apropiados.

¿Qué se evalúa? Las normas que tomen la dirección para clasificar el desempeño de un colaborador tiene influencia en la conducta, los tres grupos de la regla más común son los resultados de las tareas individuales. Resultados de los compromisos individuales La finalidad es más importante que los medios, la administración evaluará el resultado de los trabajos del trabajador tenemos a la cantidad que produce el colaborador, los desechos generados y también el costo unitario de producción es el caso de un gerente de planta. La efectividad al realizar los trabajos principales del puesto.

Conducta en algunos eventos es complejo tener resultados concreto en las acciones y también en las conductas de las personas que tiene cargo de asesoría o de apoyo, o también el desempeño de cargos sobre los trabajos que forman parte del esfuerzo del grupo, en situaciones es difícil determinar la atribución de cada uno de sus miembros, a partir de ello se da la evaluación de la conducta del trabajador. Las conductas evaluadas no necesariamente se ajustan a las que se relacionan directamente con la productividad individual

Rasgos Los rasgos de cada persona son aquellos que no existe ninguna relación con el desempeño laboral, de manera que tener una actitud positiva se muestra en los colaboradores confianza en sí mismo y a la vez demostrar que son confiables, dentro de su departamento de trabajo, mostrar dentro de la entidad, experiencia que podría relacionarse o no se puede con los resultados positivos del trabajo, no se puede rechazar la acción de que las entidades aun utilizan este modelo de rasgos para su evaluación del desempeño laboral.

### **3. Propósitos de la "evaluación del desempeño".**

Según Mondy & Noé (2005), manifestar en la administración de recursos humanos, la evaluación del desempeño es útil para diversos propósitos, teniendo datos importantes sobre el rendimiento laboral de un colaborador, los resultados que se dio en la evaluación dan utilidad a la institución y también a las personas. Los principales objetivos: Ratificar los programas de selección y desarrollo, definir las necesidades de capacitación y su desarrollo, planeación y desarrollo de carrera, aumentos salarial o programas de compensación, promover ascensos, despidos, y traslado de cargo.

### **4. Dimensiones de la variable desempeño laboral.**

Según DESSLER, (2009, p.347) los componentes del desempeño laboral: Conocimiento/habilidades del puesto, La calidad y la cantidad de trabajo, la planeación y también la organización, los conocimientos y las habilidades, la iniciativa y también el compromiso, las habilidades interpersonales, la solución de problemas y también la creatividad, la comunicación

### **5. Conocimiento/habilidades del puesto.**

Tener claro los conocimientos, así como las habilidades es indispensables para desarrollar la labor con efectividad. Discernir las posibilidades del cargo de manera que se actualice los nuevos adelantos en el departamento que está a cargo.

### **6. Dificultades**

Cuando las condiciones de trabajo se deterioran, en el seno de la empresa puede desencadenarse un conflicto de trabajo o conflicto laboral

## **7. Conocimientos necesarios**

Son los conocimientos que tiene el trabajador en función del puesto designado, conocimientos que le permiten desenvolver las funciones a cabalidad y con la eficiencia necesaria.

## **8. Formación**

La formación de una persona, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. Parte de esta educación suele ser obligatoria en muchos países y en general comprende los conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida adulta, sea para trabajar como para afrontar la compra de una casa y el mantenimiento de la misma.

## **9. Experiencia**

El concepto de experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la experiencia laboral se mide a partir de los años que una persona ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado.

## **10. La calidad y la cantidad de trabajo:**

Termina la labor con precisión, con esmero, con detalle de manera que se logra el producto deseado. Tiene interés por los objetivos y las exigencias del área de manera que otras personas que necesitan los productos

laborales o servicios. Se utiliza el tiempo de labor de manera productiva.  
Se emplea múltiple responsabilidad de manera eficaz.

### **11. Grado de exactitud**

Es la puntualidad y fidelidad en la ejecución de algo. Cuando alguien ejecuta una acción con exactitud, el resultado obtenido es aquel que se

#### **Trabajo interesante**

Son las condiciones que permiten al trabajador percibir una motivación para tener una continuidad e identidad con su institución. Así mismo es la concordancia de los intereses del trabajador con los de la empresa

### **13 Necesidad**

Las presiones laborales muchas veces son generadas por las necesidades humanas, cuando esto ocurre se produce una baja en el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, lo que ocasiona un desequilibrio en la empresa.

### **14. La planeación y la organización:**

Tiene propósito claro de manera que establece el compromiso en base al objetivo del área, de acuerdo a la partición o al centro de administración.  
Reconoce los recursos principales para lograr los objetivos y también el fin. Cuando los objetivos o las procedencias no están claro se tiene que buscar la asesoría.

### **15 Objetivos**

Es un punto donde el candidato muestra a los empleadores cuáles son sus metas profesionales y personales que espera alcanzar con el nuevo empleo.

### **16. Planificación**

La planificación se puede definir como un proceso bien meditado y con una ejecución metódica y estructurada, con el fin de obtener un objetivo determinado, la planificación en un sentido un poco más amplio, podría tener más de un objetivo, de forma que una misma planificación organizada podría dar, mediante la ejecución de varias tareas iguales, o complementarias, una serie de objetivos. Cuanto mayor sea el grado de planificación, más fácil será obtener los máximos objetivos con el menor esfuerzo.

**17. Programas de trabajo La noción de programa de trabajo tiene diversos usos.**

Por lo general se aplica para nombrar a la planificación que se desarrolla en torno a un proyecto o a una iniciativa. El programa de trabajo, de este modo, detalla qué acciones se llevarán a cabo y cuáles son los pasos a seguir.

**18. Capacidad para planear y organizar**

La organización y planificación es la capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.

**2.2.8. La iniciativa y el compromiso:**

Manifiesta el deber personal a realizar su cargo; presenta apoyo para las metas, así como la finalidad del área y también de la división. Labora con una inspección mínima y se cumple con las reglas de horario y también con la asistencia del cargo.

**1. Sugerencias**

Una sugerencia es algo que se propone, insinúa o sugiere. El término suele emplearse como equivalente a consejo o recomendación.

## **2. Actitud constructiva**

Es cuando el trabajador tiene ideas que aporta a los objetivos de la empresa, en base a conocimientos y experiencias, estas ideas pueden ser críticas con el propósito de mejorar los procesos y resultados deseados por la organización.

## **3. Responsabilidades**

Asumir las responsabilidades dentro de un entorno laboral cualquiera, no solo implica cumplir a cabalidad las funciones que le son asignadas al trabajador, sino apropiarse de los valores implícitos que tiene consigo el cargo y ponerlos en práctica para el beneficio de la compañía.

## **4. Necesidad de supervisión**

Es cuando el trabajador no puede efectuar o no tiene iniciativa por lo cual le es necesario que se le estén imponiendo o dando las pautas con las cuales seguir o efectuar su trabajo.

## **5. La solución de problemas y la creatividad:**

Reconoce y también analiza problemas. Da soluciones alternadas. Se recomienda medidas apropiadas. Se realiza búsqueda para consolidar la resolución de los problemas.

## **6. Capacidad para resolución de problemas**

La capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común, e iniciativa.

## **7 Toma de decisiones**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida o el trabajo en diferentes contextos.

## **8. Manejo de problemas**

Se entiende el conjunto de estrategias y actividades que procuran prevenir una escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa.

## **9. Buen criterio**

El buen criterio es la esencia del liderazgo. A un líder se le juzga por el rendimiento de su organización, y ese rendimiento depende de las decisiones que tome dicho líder. Algunas de estas decisiones son de gran calado, como a quién elegir para los puestos clave, mientras que otras son menos relevantes, como, por ejemplo, cómo gestionar una introducción de producto o un cambio de política. Sea cual sea la relevancia de las decisiones, éstas exigen que el líder haga uso de todos los datos que estén a su disposición para determinar cuándo y cómo actuar. Los autores de este artículo entienden el buen criterio como un proceso que se desarrolla en el tiempo y que incluye tres áreas: las personas, la estrategia y la crisis. El éxito dependerá no sólo del momento en el que se toma la decisión, sino también de cómo gestione el líder el proceso en su conjunto.

### **2.2.9. El trabajo de equipo y la cooperación:**

Protege la relación laboral agradable de acuerdo con la eficacia de los compañeros de trabajo, así como los integrantes de la institución. Se toma

las principales de acuerdo con las demandas al cambio. Interviene la información y también los recursos para fomentar la relación laboral positiva y también de colaboración.

### **1. Cooperación**

La cooperación es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo.

### **2. Interacción**

La interacción es un tipo de acción que ocurre cuando dos o más objetos tienen un efecto sobre el otro. La idea de un efecto bidireccional es esencial en el concepto de interacción, en oposición a un efecto causal de una sola vía.

### **3. Puntos de vista**

El punto de vista, en general, es la postura, la consideración o la actitud, e incluso la opinión que adopta un sujeto, sobre un hecho, objeto, persona o entidad determinada, a causa de la propia tendencia subjetiva del sujeto, de la que es indisociable.

### **4. Ambiente de colaboración**

El trabajo colaborativo supone poner en común conocimientos, materiales e ideas con la finalidad de compartirlos, normalmente de forma desinteresada para construir un conocimiento común que se pueda utilizar globalmente.

#### **2.2.10. Las habilidades interpersonales:**

Tiene relación positivamente y también su eficacia con los compañeros de trabajo, así como los demás integrantes de la entidad. Tiene respeto por todo.

### **1. Consideración**

Entendida como un acto que puede darse en diferentes circunstancias o situaciones, la consideración es aquello que hace que una persona tome en cuenta algo, lo reconozca y actúe en consecuencia. También es la consideración la que genera actitudes consideradas en las personas, y esto es necesario y significativo para la vida comunitaria porque implica empatía, posibilidad de entender el sufrimiento del otro, no ser indiferente.

### **2. Individualidad**

Cuando trabajamos en equipo, las individualidades y diferencias se manifiestan. Nos concentramos en ser únicos, en hacer las cosas a nuestra manera, en destacar, en competir obstaculizando el trabajo en equipo. El individualismo ha sido fomentado por la sociedad y la empresa, y por eso es muy difícil de romper.

### **3. La comunicación:**

Gestiona la información e ideas de forma efectivo, ya sea de manera oral, así como la escrita. Se escucha con atención y pide explicaciones para estar seguro del entendimiento.

### **4. Exposición de ideas**

La exposición de ideas es, dentro de las formas elocutivas, una de las que más usan las personas en su quehacer diario. Constantemente tenemos que demostrar los conocimientos adquiridos y expresarlos de forma precisa, tanto mediante la expresión oral como escrita.

## **5. Información oportuna**

Los sistemas de información representan una herramienta que apoya la toma de decisiones en toda organización, por tal motivo se debe velar por su contenido y prestar atención a los controles que se establecen para que se genere información de calidad.

### **Importancia del desempeño laboral**

Según Hernández (2010) presenta al "desempeño laboral" se aplica de acuerdo por el análisis objetivo de una situación en específico, así las percepciones subjetivas del clima organizacional del empleado. De manera que Iturralde (2011) tiene presente la importancia ya que permite el desarrollo de nuevas políticas internas, desarrolla el "desempeño laboral" y también la toma de decisiones, establece la formación deseada, también señala los errores organizacionales, de manera que la evaluación permite a identificar si hay problemas personales que influye al desempeño laboral del empleado. Amendaño & Beltrán (2014) da gran importancia a la evaluación del desempeño ya que ayuda para la toma de decisiones en los principios de ascenso o de ubicación.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Actitudes:** La actitud es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores.

**Aptitudes:** Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

**Desempeño:** Cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. **Habilidades:** Habilidad es tener el poder de hacer algo o realizar una determinada acción. Si uno no tiene la capacidad de hacer algo, quiere decir que

le falta el conocimiento, la fuerza o los recursos necesarios para realizar la acción o tarea. **Comunicación:** La comunicación es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas.

**Visión:** Se refiere a una imagen que la organización plantea a largo plazo sobre cómo espera que sea su futuro, una expectativa ideal de lo que espera que ocurra.

**Misión:** Es el motivo o la razón de ser por parte de una organización, una empresa o una institución. Este motivo se enfoca en el presente, es decir, es la actividad que justifica lo que el grupo o el individuo está haciendo en un momento dado.

**Objetivos:** Se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr.

**Cultura:** En general, la cultura es una especie de tejido social que abarca las distintas formas y expresiones de una sociedad determinada.

**Tolerancia:** Facultad del ser humano para aceptar las ideas de otros o respetarlas

**Valores:** En el ámbito de la ética, el 'valor' es una propiedad de todos los objetos incluidos los objetos físicos como también de los objetos abstractos, por ejemplo, actividad, acciones, que representa su nivel de importancia.

**Ética laboral:** La ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales.

**Trabajo en equipo:** Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.

**Conflictos:** El conflicto es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival,

incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.

Planeamiento: La planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, ya que se requieren múltiples acciones cuando se organiza cada uno del proyecto.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.
- Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.
- Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.
- Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Indicadores**

Compromiso

Toma de decisiones

Información compartida

Impacto positivo

Planificación continua

Cooperación

Equipo

Tareas en equipo

Pilares

Trabajo organizado

Autonomía

Banquillo

Capacitación

Competitividad

Habilidades

Fundamento de palabra o ser consecuente

Estilos de dirección

Valores

Código ético

Desacuerdo

Cultura

Consenso

Dificultad en acuerdos

Forma de hacer las cosas

Trabajo lineal

Perspectiva común

Coordinación e integración

Flexibilidad organizativa

Adaptabilidad

Resistencia la cambio

Cooperación en los cambios

Opinión de clientes

Fracaso

Innovación

Aprendizaje organizativo

Orientación

Estrategias

Visión

Metas

Ambición

Objetivos

Progreso

Éxito a largo plazo

Perspectiva

## **Variable 2: Desempeño laboral Indicadores**

Dificultades

Conocimientos necesarios

Formación

Experiencia

Grado de exactitud

Trabajo interesante

Necesidad

Objetivos

Planificación

Programas de trabajo

Capacidad para planear y organizar

Sugerencias

Actitud constructiva

Responsabilidades

Necesidad de supervisión

Capacidad para resolución de problemas

Toma de decisiones

Manejo de problemas

Buen criterio

Cooperación

Interacción

Puntos de vista

Ambiente de colaboración

Consideración

Individualidad

Exposición de ideas

Información oportuna

## **2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

Bernal (2006) afirma que: la definición operacional "define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable" (p24).

### **Variable 1: Cultura organizacional**

Según Robbins & Judge (2013, p. 512) aclara que la "cultura organizacional" describe a un método de significado distribuido por los individuos, el cual resalta la institución del resto.

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Según De la Torre (2017, p. 21), Citando a Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la conducta de cada empleado para lograr las metas trazadas del organismo. Tratando de explicar que cada empleado es una estrategia personal para que el organismo llegue a sus metas. Se concluye que el desempeño se entiende como la realización del trabajo o el logro de las metas esto es el producto de los esfuerzos de las habilidades, las experiencias y también la destreza, para poder llegar al objetivo con eficacia y eficiencia.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 25), el tipo de investigación es aplicada porque su objetivo es resolver un problema de la realidad.

La presente investigación permitió verificar si existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018 a través de consultas realizadas a diversos libros, revistas, así como referencia hechos datos históricos ocurridos en diferentes momentos, los cuales contribuirán en la calidad de gestión de la municipalidad de la Perla Callao. Así mismo la investigación tiene un enfoque cuantitativo.

Por ello Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), concluyeron que "el tipo de investigación es aplicada y con un enfoque cuantitativo, por ello afirma que "Los planteamientos cuantitativos pueden dirigirse a: 1) explorar fenómenos, eventos, comunidades, hechos y conceptos o variables (su esencia es exploratoria); 2) describirlos (su naturaleza es descriptiva); 3) vincularlos (su

esencia es correlacional o correlativa); y 4) considerar los efectos de unos en otros (su naturaleza es causal)" (p.45).

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), el enfoque de la investigación es cuantitativa porque utiliza datos recolectados de manera numérica y ordinal, para probar las hipótesis que se plantea en la investigación, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías midiendo las variables en un determinado contexto. (p.199).

**El nivel de la investigación es descriptivo-explicativo.** El nivel de la investigación es descriptivo "Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, Objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 98).

El nivel de la investigación es explicativo "Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 98).

Se plantea una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla.

### **3.2. Nivel de investigación**

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, Deductivo porque parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular, asimismo pone el énfasis en la teoría, modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos hacer observaciones o emplear experimentos. Inductivo porque se analizan solo casos particulares, cuyos

resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general.  
(Hernández, Fernández, y Baptista, 2010; p. 161)

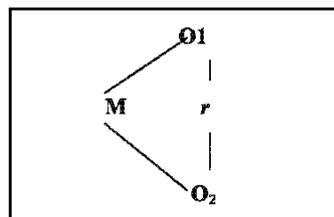
### 3.3. Método de investigación

El diseño de investigación es correlacionar o Expost facto porque su finalidad es identificar la relación entre dos o más conceptos o variables. "tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables que se plantean y buscar la relación entre ellas y la significancia de que obtenga" (Avanto, 2013, p.13).

**No experimental.** Es una investigación no experimental por que no se manipula ninguna variable, el estudio que se realiza, es a base de observaciones como se da en su contexto natural.

De corte transversal. Por qué la información recolectada para la presente investigación solo se dio en un determinado tiempo

**Esquema: Cuantitativo.**



M=Muestra.

O1= variable 1

O2= variable 2.

r = Relación de las variables de estudio

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es **CORRELACIONAL** toda vez que según lo señalado por (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2003, pág. 93), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que

exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población.**

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), 'la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (p.425).

La presente investigación presentará como unidad de análisis a 370 Trabajadores de la Municipalidad de la Perla- Callao, durante el periodo 2018, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Distribución de la población según la modalidad del contrato por el cual se encuentra acogidos

#### **Población:**

POBLACION	N° DE SERVIDORES
DECRETO LEGISLATIVO 276	53
REGIMEN PRIVADO 728	59
CONTRATO ADMINISTRATIVO SERVICIO	125
LOCACION DE SERVICIOS	133
TOTAL	370

#### **3.5.2. Muestra**

En relación la muestra Tamayo (2010), afirmó que esta "es el conjunto de individuos que se coge de la población, para estudiar un fenómeno medible" (p.66). En tal sentido, La muestra estuvo constituido por 189 elementos, la cual fue determinada por un muestreo probabilístico, siendo aleatorio simple, tomando en cuenta la siguiente ecuación muestra:

**Fórmula empleada \***

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 p * q}$$

**Donde:**

$n$ =Es el tamaño de la muestra de Trabajadores

$Z$ = Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96

$P$  = es la proporción de éxito. Valor  $p$ = 0.50.

$q$  = Proporción de fracaso. Valor = 0.50.

$E$  = Error de precisión = 5% (0.05 }

$N$ = Tamaño de la población = 370

**Determinación de la muestra:**

Aplicando la siguiente formula, se determinó el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 370}{(0.05)^2 (370-1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$n = 189$

Siendo un muestreo probabilístico y aleatorio simple, puesto que todos los trabajadores tendrán la misma opción de ser elegidos.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnica**

Con respecto a las técnicas de investigación, se aplicó la encuesta, caracterizada por su amplia utilidad en la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que se obtiene mediante el cuestionario como instrumento de investigación.

#### **3.6.2. Instrumento**

Un instrumento de medición es el recurso que utilizó el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p.109).

Se utilizó como instrumento el cuestionario la cual tiene alternativas tipo Likert, teniendo 9 ítems la variable cultura organizacional y 9 ítems la variable desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron medidos por la prueba del Alfa de Cronbach y validados por el juicio de expertos en la materia de estudio.

Nunca ( )

Casi ( )

A veces ( )

Casi ( )

Siempre ( )

#### **Ficha técnica del instrumento cultura Organizacional**

**Autor:** Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison

**Propósito:** medir y evaluar la cultura organizacional

**Significación:** Una puntuación se consideró alta o baja según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 9 y la máxima es de 45.

**Grupo de referencia:** El instrumento va dirigido a Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad de la Perla Callao.

**Extensión:** La prueba consta de 18 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 40 minutos.

**Material a utilizar:** Cuadernillo con la descripción de ítems para cada dimensión. **Interpretación:** Para determinar el nivel de eficiencia del sistema se utilizarán los siguientes rangos:

o Bueno

- o Regular
- o Malo

### **Ficha técnica del instrumento Desempeño Laboral**

**Autor:** Elaboración propia

**Propósito:** Evaluar el Desempeño Laboral

**Significación:** Una puntuación se considera alta o baja según el número de respuestas. La puntuación mínima es de 9 y la máxima es de 45.

**Grupo de referencia:** El instrumento va dirigido a Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad de la Perla Callao.

**Extensión:** La prueba consta de 18 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 5 minutos.

**Material a utilizar:** Cuadernillo con la descripción de ítems para cada dimensión.

**Interpretación:** Para determinar el nivel de eficiencia del sistema se utilizarán los siguientes rangos:

- o Alto
- o Medio
- o Bajo

### **3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

Para la validez de los instrumentos se hizo a través de la consulta de profesionales, llamada juicio de expertos como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

*Validez de contenido del instrumento*

Indicador	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Determinacion
Claridad	SI	SI	SI	Aplicable
Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable

Mediante la validación se obtendrá una calificación de aplicable sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En cuanto a la técnica para la medición y procesamiento de ambas variables se utilizó la encuesta, que según Hemández, Femández y Baptista (2010), es una técnica basada en preguntas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas de ambas pruebas, se realizó el vaciado de la data en Excel 2013, obteniéndose las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 24,0 para la reconversión de variables a niveles –rangos y brindar los informes respectivos.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Para mostrar los resultados obtenidos, se trabajará con tablas de contingencias, porcentajes y gráficos de barras, elementos que ayudaran a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio y para la comprobación de la hipótesis se utilizará la prueba de Correlación denominada Rho de Spearman, según la prueba de normalidad, la cual determinará si los datos obtenidos son paramétricos o no paramétricos.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

La investigación cumple con los códigos de ética, teniendo en cuenta la aplicación de buenas prácticas, normas, comportamiento humano, etc.

Como se afirmó arriba, la investigación ha sido revisados y las referencias elaboradas de acuerdo con estándares éticos, también de acuerdo con el esquema de disertación publicado por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 Descripción del trabajo de campo.**

La municipalidad distrital de la Perla tiene como misión institucional.

Brindar servicios públicos de calidad promoviendo actividades productivas, educativas y de salud integral en el Distrital de La Perla, mediante un liderazgo fortalecido con principios de eficiencia, eficaz administrativa y operativa.

La Municipalidad Distrital de La Perla tiene como visión el modernizar el Distrito, convirtiéndolo en un lugar turístico ecológico, comercial y productivo, propendiendo a mejorar la calidad de vida de sus habitantes, constituyéndose en un polo de desarrollo de la Región Callao. Será un Distrito que brinde seguridad a sus habitantes; integrando vialmente y ordenado territorialmente, con un crecimiento urbano vertical. Con un crecimiento económico que promueva el desarrollo con equidad social y sostenibilidad ambiental. Con un Gobierno local promotor del desarrollo integral, que fortalezca los espacios permanentes de concertación con las

organizaciones sociales, con una Gestión local moderna, democrática y participativa. (MDLP: Plan estratégico institucional 2019 -2022)

1. Reducir los índices de inseguridad ciudadana del distrito de La Perla
2. Promover la gestión ambiental en el distrito de La Perla
3. Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el distrito de la Perla
4. Proteger a la población y sus medios de vida frente a los peligros de origen natural y antrópicos en el distrito de LaPerla.
5. Mejorar las condiciones de habitabilidad del distrito de la Perla
6. Contribuir con la calidad de los servicios de salud en el distrito de La Perla
7. Contribuir con la calidad de los servicios educativos en el distrito de la Perla
8. Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en el distrito de La Perla
9. Mejorar el servicio de transporte y tránsito en el distrito de La Perla
10. Fortalecer la gestión institucional municipal
11. Promover la competitividad económica en el distrito de La Perla
12. Contribuir en el acceso al mercado de los productores del distrito.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.**

##### **4.2.1 La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.**

**Cuadro N°- 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	21	11,1	11,1	15,9
	A veces	17	9,0	9,0	100,0
	Casi siempre	74	39,2	39,2	91,0
	Siempre	68	36,0	36,0	51,9
	Total	189	100,0	100,0	

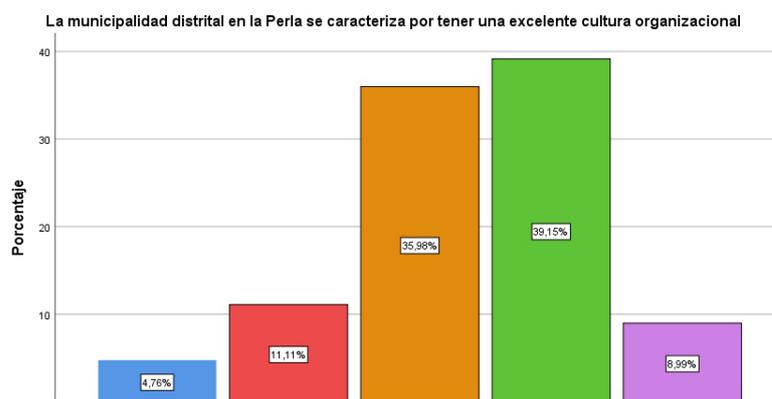
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

### **INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional. y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4,8% de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**. la municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.
2. El 11.1% de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**. la municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.
3. El 9.0% de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, la municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.
4. El 39.2% de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, que la municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.
5. El 36.0% de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, que la municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional.

**Figura N° 1**



**4.2.2 La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°- 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	5,3	5,3	5,3
	Casi nunca	15	7,9	7,9	13,2
	A veces	16	8,5	8,5	100,0
	Casi siempre	100	52,9	52,9	91,5
	Siempre	48	25,4	25,4	38,6
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

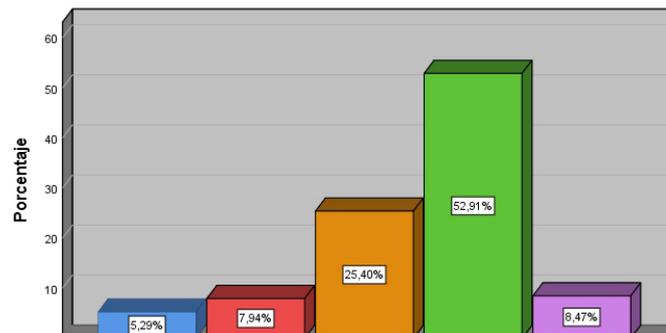
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5,3% de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 7.9% de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.

3. El 8.5% de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 52.9% de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
5. El 25,4% de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 2**



**4.2.3 La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°-3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	5,3	5,3	5,3
	Casi nunca	4	2,1	2,1	7,4
	A veces	9	4,8	4,8	100,0
	Casi siempre	113	59,8	59,8	95,2
	Siempre	53	28,0	28,0	35,4
	Total	189	100,0	100,0	

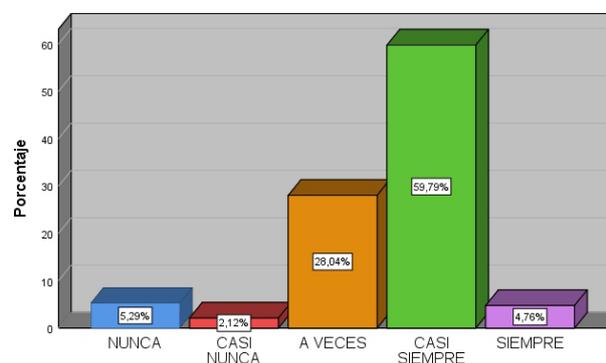
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5,3 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 2.1 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla puedan actuar por sí mismas.
3. El 4.8 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 59.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
5. El 28,0 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 3**



**4.2.4 Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.**

**Cuadro N°- 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	21	11,1	11,1	27,5
	A veces	31	16,4	16,4	100,0
	Casi siempre	68	36,0	36,0	83,6
	Siempre	38	20,1	20,1	47,6
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

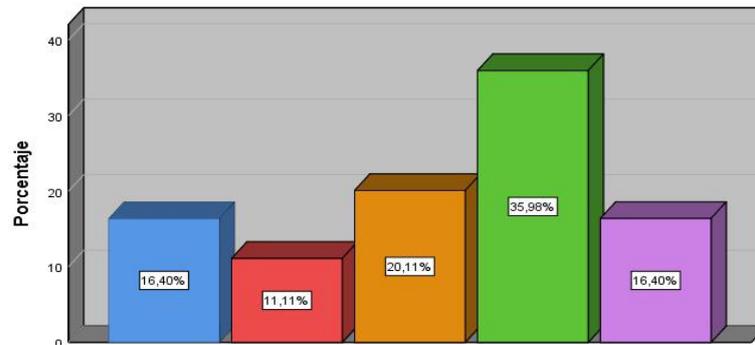
**INTERPRETACION:**

Con la finalidad de conocer si Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 16,4 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.
2. El 11.1 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.
3. El 16.4 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.
4. El 36.0 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.

5. El 20.1 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.

**Figura N° 4**



- 4.2.5 **En la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.**

**Cuadro N'-5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	7,9	7,9	7,9
	Casi nunca	14	7,4	7,4	15,3
	A veces	8	4,2	4,2	100,0
	Casi siempre	77	40,7	40,7	95,8
	Siempre	75	39,7	39,7	55,0
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

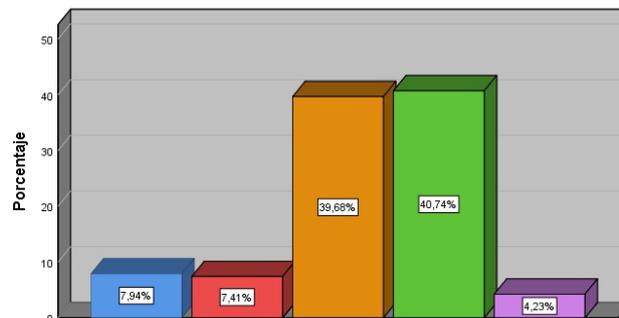
Con la finalidad de conocer si en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 7,9 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.

2. El 7.4 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.
3. El 4.2 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.
4. El 40.7 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.
5. El 39.7 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, en la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.

**Figura N° 5**

En la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.



**4.2.6. Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno.**

**Cuadro N°-6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	5	2,6	2,6	6,9
	A veces	4	2,1	2,1	100,0
	Casi siempre	111	58,7	58,7	97,9
	Siempre	61	32,3	32,3	39,2
	Total	189	100,0	100,0	

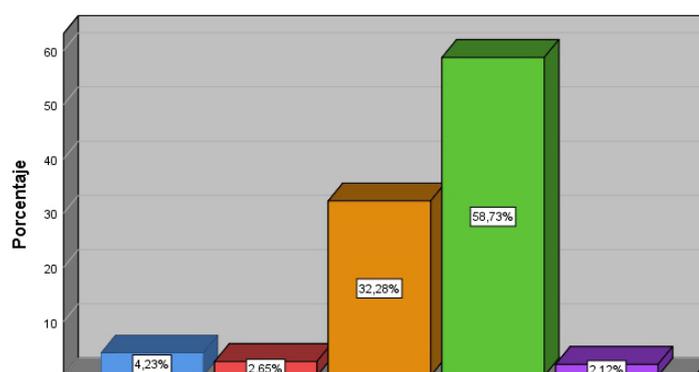
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4,2 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno.
2. El 2.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno
3. El 2.1 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno para encontrar soluciones donde todos ganen.
4. El 58.7 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno.
5. El 32.3 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno.

**Figura No- 6**



**4.2.7 Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.**

**Cuadro N°- 7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	3,7	3,7	3,7
	Casi nunca	3	1,6	1,6	5,3
	A veces	10	5,3	5,3	100,0
	Casi siempre	107	56,6	56,6	94,7
	Siempre	62	32,8	32,8	38,1
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

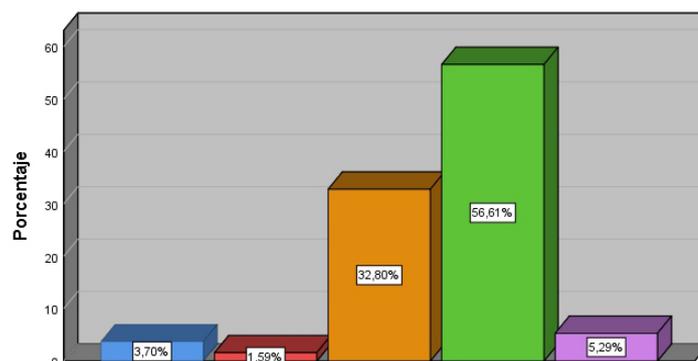
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 3,7 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
2. El 1.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

3. El 5.3 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
4. El 56.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
5. El 32.8% de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

**Figura N° 7**



**4.2.8 La estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.**

**Cuadro N°-8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	16	8,5	8,5	14,8
	A veces	13	6,9	6,9	100,0
	Casi siempre	91	48,1	48,1	93,1
	Siempre	57	30,2	30,2	45,0
	Total	189	100,0	100,0	

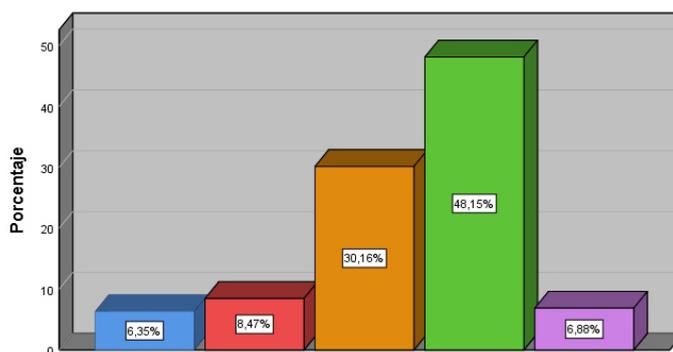
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 6,3 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.
2. El 8,5 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.
3. El 6,9 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.
4. El 48,1% de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.
5. El 30,2 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, la estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.

**Figura N° 8**



**4.2.9 La municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.**

**Cuadro N°-9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	22	11,6	11,6	15,9
	A veces	22	11,6	11,6	100,0
	Casi siempre	79	41,8	41,8	88,4
	Siempre	58	30,7	30,7	46,6
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionarlo aplicado.**

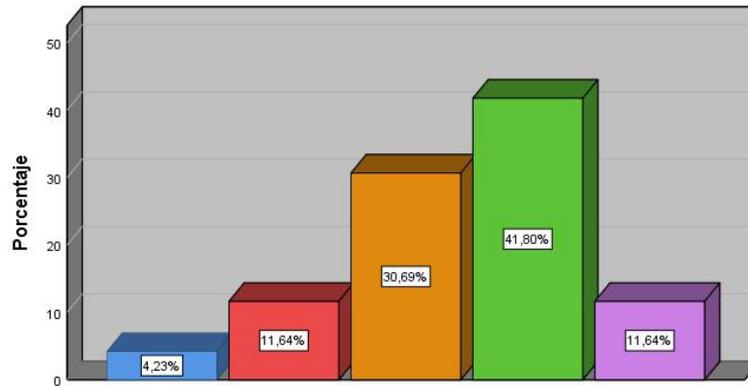
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4,2 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.
2. El 11.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.
3. El 11.6 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.
4. El 41.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.

5. El 30.7 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, la municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.

**Figura N° 9**



**4.2.10 Cree Usted que como personal de Municipalidad de la Perla tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.**

**Cuadro N°-10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	5	2,6	2,6	4,8
	A veces	8	4,2	4,2	100,0
	Casi siempre	96	50,8	50,8	95,8
	Siemre	76	40,2	40,2	45,0
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

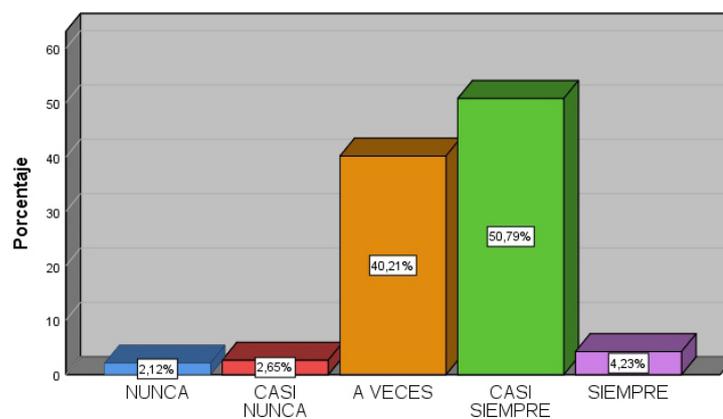
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Cree Usted que como personal de Municipalidad de la Perla tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 2,1 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.
2. El 2,6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.

3. El 4.2 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.
4. El 50.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.
5. El 40.2 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.

**Figura N° 10**



**4.2.11 Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°- 11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vélido	Nunca	10	5,3	5,3	5,3
	Casi nunca	13	6,9	6,9	12,2
	A veces	19	10,1	10,1	100,0
	Casi siempre	108	57,1	57,1	89,9
	Siempre	39	20,6	20,6	32,8
	Total	189	100,0	100,0	

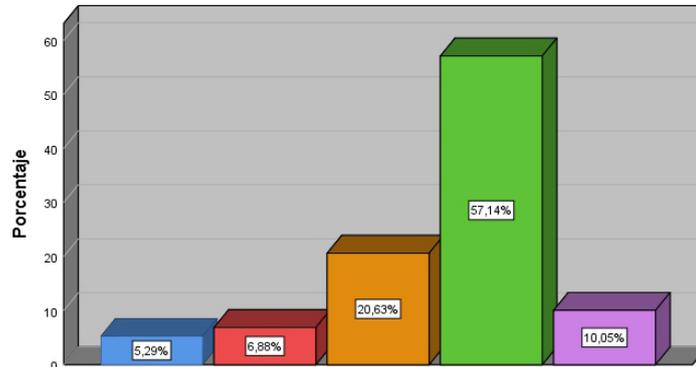
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

### **INTERPRETACION:**

Con la finalidad de conocer si Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5,3 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 6.9 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.
3. El 10.1 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 57.1 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.
5. El 20.6 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 11**



**4.2.12 Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°-12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	22	11,6	11,6	17,5
	A veces	10	5,3	5,3	100,0
	Casi siempre	109	57,7	57,7	94,7
	Siempre	37	19,6	19,6	37,0
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

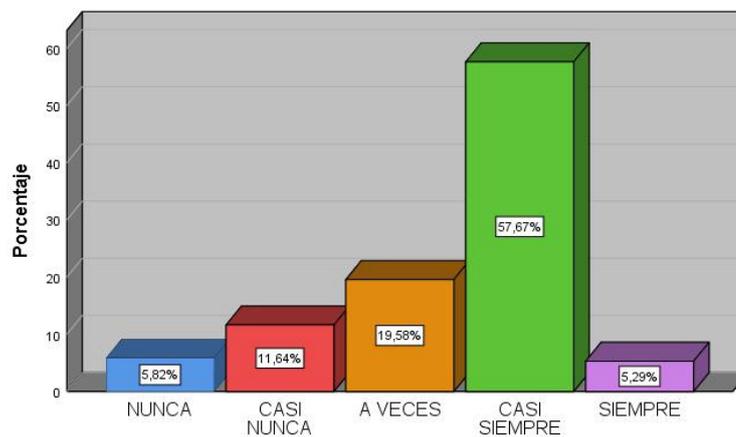
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5,8% de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 11,6% de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.

3. El 5.3 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 57.7 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.
5. El 19.6 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 12**



**4.2.13 Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°- 13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	7,4	7,4	7,4
	Casi nunca	14	7,4	7,4	14,8
	A veces	6	3,2	3,2	100,0
	Casi siempre	78	41,3	41,3	96,8
	Siempre	77	40,7	40,7	55,6
	Total	189	100,0	100,0	

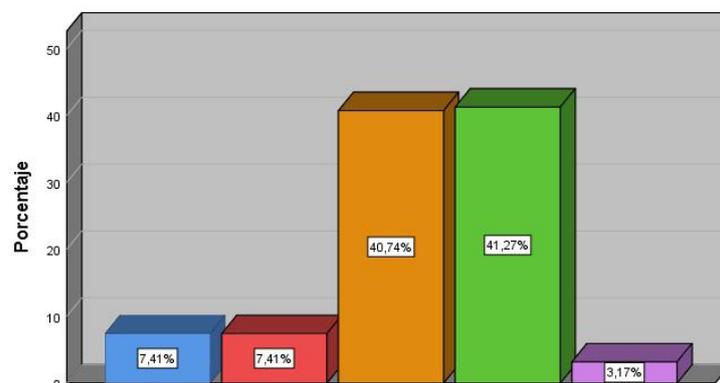
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 7,4 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.
2. El 7.4 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.
3. El 3.2 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.
4. El 41.3 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.
5. El 40.7 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.

**Figura N°13**



### 4.2.14 Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.

**Cuadro N° - 14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	6,9	6,9	6,9
	Casi nunca	19	10,1	10,1	16,9
	A veces	36	19,0	19,0	36,0
	Casi siempre	102	54,0	54,0	89,9
	Siempre	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACION:**

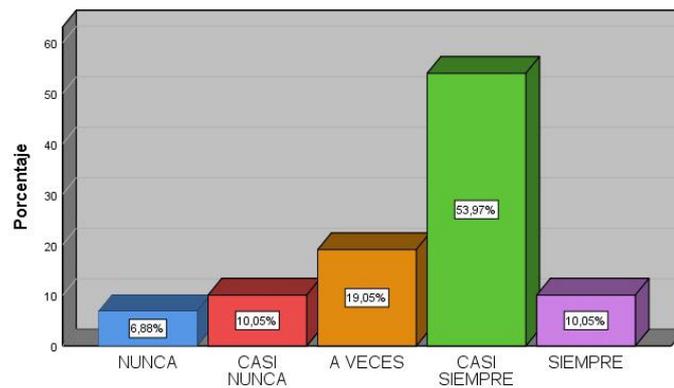
Con la finalidad de conocer si Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 6,9 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.
2. El 10.1 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.
3. El 19.0 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.
4. El 54.0 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área,

respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.

5. El 10.1 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 14**



**4.2.15 Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N°15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	5	2,6	2,6	4,8
	A veces	8	4,2	4,2	100,0
	Casi siempre	96	50,8	50,8	95,8
	Siempre	76	40,2	40,2	45,0
	Total	189	100.0	100.0	

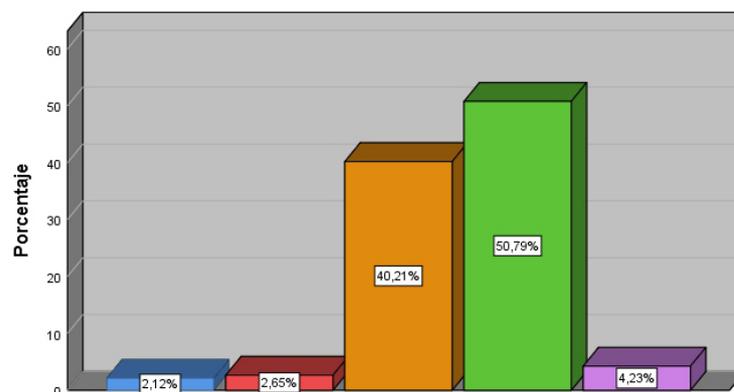
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 2,1 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla
2. El 2.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.
3. El 4.2 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.
4. El 50.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.
5. El 40.2 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 15**  
**Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.**



**4.1.16 Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.**

**Cuadro N'- 16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	22	11,6	11,6	15,9
	A veces	22	11,6	11,6	100,0
	Casi siempre	79	41,8	41,8	88,4
	Siempre	58	30,7	30,7	46,6
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

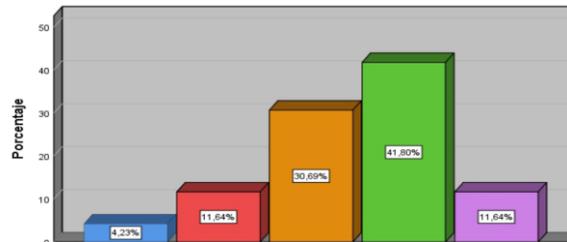
Con la finalidad de conocer si Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4,2 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA** Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 11.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.
3. El 11.6 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 41.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.

5. El 30.7 %de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 16**

Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.



- 4.2.17 Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.

**Cuadro N°- 17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	5	2,6	2,6	4,8
	A veces	8	4,2	4,2	100,0
	Casi siempre	96	50,8	50,8	95,8
	Siempre	76	40,2	40,2	45,0
	Total	189	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

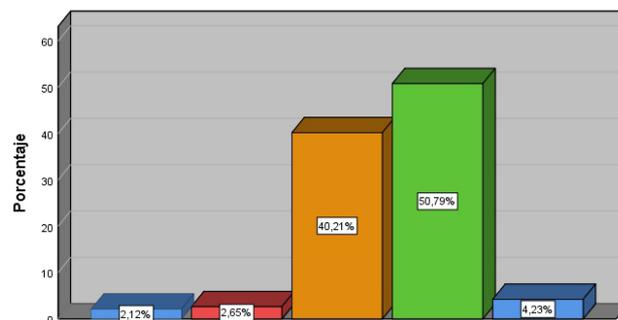
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 2, 1% de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.
2. El 2.6 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.
3. El 4.2 % de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.
4. El 50.8 % de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.
5. El 40.2 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.

**Figura N° 17**

Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla



**4.2.18 La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral.**

**Cuadro N°- 18**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	5,3	5,3	5,3
	Casi nunca	13	6,9	6,9	12,2
	A veces	19	10,1	10,1	100,0
	Casi	108	57,1	57,1	89,9
	Siempre	39	20,6	20,6	32,8
	Total	189	100,0	100,0	

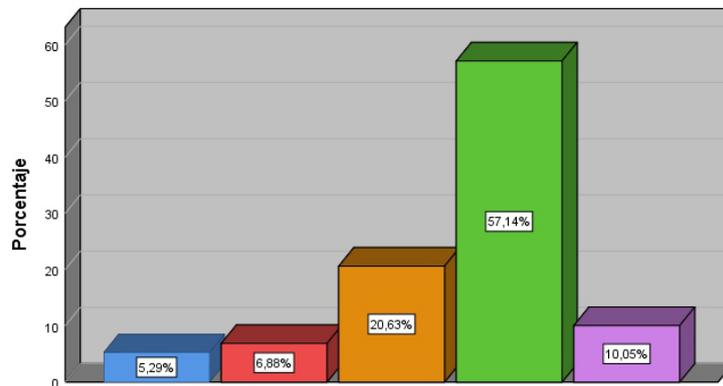
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

### **INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5,3 % de la muestra encuestada opinan que **NUNCA**, La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral.
2. El 6.9 % de la muestra encuestada opinan que **CASI NUNCA**, La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral.
3. El 10.1% de la muestra encuestada opinan que **AVECES**, La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral
4. El 57.1% de la muestra encuestada opinan que **CASI SIEMPRE**, La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral
5. El 20.6 % de la muestra encuestada opinan que **SIEMPRE**, La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral.

**Figura N° 18**



### **4.3 Prueba de Hipótesis**

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Chi Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas. La hipótesis general "Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018." para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

#### **Hipótesis General**

HO No Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Hi Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional * La municipalidad distrital en la Pea se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral.	189	100,0%	0	0,0%	189	100,0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,145 <sup>a</sup>	16	,045
Razón de verosimilitud	13,537	16	,633
Asociación lineal por lineal	,116	1	,734
N de casos válidos	189		

48. a 15 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,

Valor  $p \leq \alpha$ : Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar  $H_0$ ). El valor p es menor que el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

### **Regla de decisión**

1. Si  $p =$  la significancia  $> 0,05\%$ , entonces se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$  (esto quiere decir que la distribución es normal).
2. Si  $p =$  la significancia  $< 0,05\%$ , entonces se acepta la  $H_1$  y se rechaza el  $H_0$  (esto quiere decir que la distribución es normal).
3. Conclusión.: Tenemos un valor de significancia de 0,045 el cual es  $< 0,05$ , aceptamos la  $H_1$  por lo que la distribución es normal.
4. Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

### Hipótesis Específica I.

HO No Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral en CONOCIMIENTO / HABILIDADES DEL PUESTO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Hil Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral en CONOCIMIENTO / HABILIDADES DEL PUESTO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la Perla. * Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla.	189	100,0%	0	0,0%	189	100,0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,483 <sup>a</sup>	16	,020
Razón de verosimilitud	17,092	16	,380
Asociación lineal por lineal	,105	1	,746
N de casos válidos	189		

15 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.020 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula HO. Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral en CONOCIMIENTO / HABILIDADES DEL PUESTO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

### **Hipótesis Específica 2**

HO No Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral en CALIDAD / CANTIDAD DE TRABAJO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018

H1l Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral en CALIDAD / CANTIDAD DE TRABAJO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto. He2 * Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla.	189	100,0%	0	0,0%	189	100,0 %

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,913 <sup>a</sup>	16	,025
Razón de verosimilitud	32,109	16	,010
Asociación lineal por lineal	1,423	1	,233
N de casos válidos	189		

a. 15 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,11.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.025 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral en CALIDAD / CANTIDAD DE TRABAJO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

### **Hipótesis Específica 3.**

$H_0$  No Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en INICIATIVA Y COMPROMISO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

$H_1$  Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en INICIATIVA Y COMPROMISO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
La Municipalidad de la Perla y Como personal de Municipalidad de la Perta respondemos bien a los cambios del entorno. * Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla.	189	100,0%	0	0%	189	100,0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	11,494 <sup>a</sup>	16	,034
Razón de verosimilitud	12,130	16	,735
Asociación lineal por lineal	4,428	1	,035
N de casos válidos	189		

a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 17.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,034 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula Ho.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en INICIATIVA Y COMPROMISO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

#### **Hipótesis Específica 4.**

HO No Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral en HABILIDADES INTERPERSONALES del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Hi Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral en HABILIDADES INTERPERSONALES del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

<b>Resumen de procesamiento decasos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
La municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo. * Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla.	189	100,0%	0	0,0%	189	100,0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,065 <sup>a</sup>	16	,026
Razón de verosimilitud	46,570	16	,000
Asociación lineal por lineal	1,648	1	,199
N de casos válidos	189		

a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,026 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula Ho. Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral en HABILIDADES INTERPERSONALES del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

## VALIDACION POR ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	189	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	189	100,0

El coeficiente de alfa es mayor a 0,9 es bueno, entonces el instrumento de medida es bueno.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

### 4.4. Discusión de resultados

Culminado el trabajo de investigación se encontraron los siguientes resultados:

Según el objetivo general, determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018, los resultados obtenidos en la tabla N° 1 se evidencia un nivel de significación asintótica (bilateral) de p-valor 0,045 < .005; por tanto existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Datos que al ser comparados con Bohórquez (2015), en la tesis "La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel" y, el investigador concluye que el 48% de los encuestados explican que el trato que recibido por parte del personal es regular pues piensan que deben cambiar en la manera de tratar al paciente, ser más puntuales al momento de realizar los exámenes. Así mismo las instalaciones se encuentran en un porcentaje aceptable, pero requieren de unos cambios para que los pacientes se sientan

seguros y tranquilos. También se visualizó que el servicio que reciben en el laboratorio es determinante para que un paciente regrese o no al mismo, siendo estos los pilares fundamentales en la calidad del servicio. Con estos resultados se confirma que la cultura organizacional si contribuye de una manera favorable con el desempeño organizacional, además Reinoso, M.G y Pérez, J.C (2019) en su cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES" considera que la cultura organizacional es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, que son utilizados por las personas y/o grupos que forman parte de la institución, capacitados para controlar la forma en la que interactúan con su contexto y entre sí.

**Según el objetivo específico N° 1**, determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Los resultados obtenidos en la tabla N° 2 se evidencia un nivel de significación asintótica (bilateral) de p-valor  $0,020 < 005$ ; por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral en conocimiento / habilidades del puesto del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Datos que al ser comparados con Zans (2017), en la tesis "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016" El investigador concluye del Clima Organizacional en la FAREM, de manera óptimo de acuerdo al sumo de la medida, así mismo se valora en relación medianamente favorable, así como desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin

disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Así mismo se identifica del desempeño laboral, se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde las decisiones tomadas, se realiza considerando su escala de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Así también afirma el autor que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional incida positivamente al Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar. con estos resultados se confirma que el desempeño laboral en la investigación es alto, pero es la investigación de Zans es bajo, pero si las tareas se ejecutan en el tiempo requerido esto referido a un análisis individual de los resultados obtenidos de acuerdo al cuestionario planteado, entonces si existe una relación entre las variables. Además, Acosta (2018), define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. ... De forma similar, se determina que el desempeño del colaborador está influenciado por objetivos individuales, que a la vez obedecen a objetivos organizacionales.

Según **el objetivo específico N° 2**, determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Los resultados obtenidos en la tabla N° 3 se evidencia un nivel de significación asintótica (bilateral) de p-valor  $0,025 < 005$ ; por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral en calidad *I*

cantidad de trabajo del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Datos que al ser comparados con Prado (2015), en la tesis "Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo" El investigador concluye que existe una relación directa con el "clima laboral", y con el desempeño laboral de los trabajadores de administración de la "Universidad César Vallejo" de "La Libertad". Con estos resultados se confirma que la dimensión consistencia, si contribuye en forma favorable en el desempeño laboral. Además, citado por Grijalva, (2029) El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimiento de los objetivos (Guzmán, 2018)

**Según el objetivo específico N° 3**, determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Los resultados obtenidos en la tabla N° 4 se evidencia un nivel de significación asintótica (bilateral) de  $p$ -valor  $0,034 < 0,005$ ; por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en iniciativa y compromiso del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Datos que al ser comparados con Torres (2017), en la tesis "Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima –2017."

El investigador concluye que la Cultura organizacional se relaciona objetivamente con la satisfacción laboral de los empleados que labora en un

Centro de Atención al Ciudadano. De hecho, tiene un vínculo con una relación muy alta de acuerdo con su valoración de 0,98.

Además, citado por Grijalva, (2029) El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimiento de los objetivos (Guzmán, 2018)

**Según el objetivo específico N° 4**, determinar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. Los resultados obtenidos en la tabla N° S se evidencia un nivel de significación asintótica (bilateral) de p-valor  $0,026 < 0,005$ ; por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral en habilidades interpersonales del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

Datos que al ser comparados con Serrano (2016), en la tesis "Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. ", el investigador concluye afirmando que "Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Además, Citado por Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Rozo (2018) en la revista "La cultura organizacional es intangible en sus fundamentos, dicho de otro modo, las creencias, valores, normas, marcos de referencia no son palpables, solo se logra evidenciar su influencia dentro de la organización a través de sus miembros, determinando de este modo, que la cultura influye en el comportamiento de los integrantes de la organización (Montoya, 2014).

## CONCLUSIONES

Se concluye sobre la base de los resultados obtenidos en la investigación donde se formuló como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018, y los resultados fueron:

1. En cuanto al objetivo general: El resultado obtenido de acuerdo al instrumento aplicado es 75.2% correspondiente a la variable independiente y 77.7% que corresponde a la variable dependiente; el resultado es considerado como una relación óptima entre las variables.

Y de acuerdo a la hipótesis es moderado por tanto el p- valor igual a  $0.045 < 0.05$  entonces comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la  $H_0$ : por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

2. El objetivo específico N° 1: el resultado obtenido de acuerdo a los instrumentos de recolección de datos aplicado es; 78.5% para la variable independiente dimensión implicación y 77.7% para la variable dependiente de conocimiento / habilidades del puesto; el resultado es considerado como una relación alta entre las variables.

Y el resultado de la hipótesis es; p-valor =  $0,020 < 0.05$  esto significa una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y el desempeño laboral en CONOCIMIENTO / HABILIDADES DEL PUESTO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

3. El objetivo específico N° 2: El resultado obtenido de acuerdo al instrumento aplicado es 56.1% para la variable independiente y 77.3% para la variable dependiente.

Por otra parte, la hipótesis es:  $p\text{-valor} = 0,025 < 0.05$  esto significa una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y el desempeño laboral en CALIDAD / CANTIDAD DE TRABAJO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

4. El objetivo específico N° 3: El resultado obtenido de acuerdo al instrumento aplicado es 91.0% para la variable independiente y 91.0% para la variable dependiente.

Por otra parte, la hipótesis es  $p\text{-valor} = 0,034 < 0.05$  esto significa una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en INICIATIVA Y COMPROMISO del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

5. El objetivo específico N° 4: El resultado obtenido de acuerdo al instrumento aplicado es 72.5% para la variable independiente y 91.0% para la variable dependiente.

Por otra parte, la hipótesis es  $p\text{-valor} = 0,026 < 0.05$  esto significa una relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión misión y el desempeño laboral en HABILIDADES INTERPERSONALES del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.

## **RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones sugeridas de acuerdo a los resultados obtenidos son:

### **Primera recomendación:**

Según el trabajo de investigación desarrollada y de acuerdo al resultado del objetivo general y la hipótesis general; se recomienda a la oficina de Recursos Humanos organizar y desarrollar cursos talleres de capacitación con la finalidad de empoderar a los trabajadores sobre cultura organizacional y el desempeño laboral y practicarlos para una gestión eficiente y eficaz en la municipalidad Distrital de La Perla -Callao.

### **Segunda recomendación:**

Según el resultado obtenidos en la investigación es necesario que la oficina de Recursos Humanos organice y desarrolle cursos talleres trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral dirigido a los trabajadores y directivos de la Municipalidad Distrital de La Perla -Callao.

### **Tercera recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a la oficina de Recursos Humanos crear y desarrollar cursos talleres de profunda reflexión de cultura organizacional, dirigido a los trabajadores y directivos de la Municipalidad Distrital de La Perla - Callao.

### **Cuarta recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a la oficina de Recursos Humanos realizar talleres de motivación en el desempeño laboral dirigido a los trabajadores y directivos en general de la Municipalidad Distrital de La Perla -Callao.

### **Quinta recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a la oficina de Recursos Humanos realizar talleres de relaciones interpersonales dirigido a los trabajadores y directivos con la finalidad de incrementar las relaciones de una buena comunicación asertiva de la Municipalidad Distrital de La Perla -Callao.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

**Aguirre, A. (2004).** *La cultura de las organizaciones*. Barcelona, España: Ariel.

**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CML. (2017).** *www.servir.gob.pe*.

Obtenido de ResISO-2017-SERVIR-PE: <http://www.servir.gob.pe/servir-publica-las-guias-para-la-gestion-de-los-procesos-de-cultura-y-clima-organizacional-y-comunicacion-interna-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-los-recur/>

**Bohórquez, K. (2015).** *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel*. Tesis Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato.

**Bruzzone, M. (2016).** *La Cultura Organizacional actual y deseada, y su relación con el Clima Laboral: un estudio aplicando el Modelo de Valores Competitivos de Quinn en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Tesis Maestría, Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.

**Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Saer, C. (1993).** *A theory of performance*. In N. Schmitt, W.C. Barman and Associates, *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: CA. Jossey-Bass.

**Campbell, J.; McCloy, R.; Oppler, S.; Saer, C. (2012).** *A Theory Of Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

**Cancino, R. (2012).** *Metodología para el estudio del Clima Organizacional Versión 2* (Segunda ed.). Lima, Perú.

**Cheng, P. (2017).** *La Valoración del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en Empresas Chinas en el Perú*. Lima.

**Chiavenato, I. (2002).** *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw – Hill.

**Chlavenato, I.** (2007). *Administración en Recursos Humanos (8va. ed.). Mexico: The McGraw-Hill.*

**Chiavenato, I.** (2009). *Gestión del talento Humano. Mexico: McGraw-Hill.*

**Coaquira, F.** (2016). *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria Una-Puno2014. Puno.*

**De la Torre, L.** (2017). *La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina desarrollo tecnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. Tesis Pregrado, San Ignacio de Loyola, Lima.*

**DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM .** (1990). *Decreto Supremo N° 005-90-PCM*

**Aprueban el Reglamento de la Carrera administrativa.** *Recuperado el 19 de Enero de 1990, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/5CC9B1D67316CE38052575C5005EC97E/\\$FILE/ds005\\_90\\_pcm\\_reglamento\\_ley\\_de\\_bases\\_carre\\_ra\\_publica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/5CC9B1D67316CE38052575C5005EC97E/$FILE/ds005_90_pcm_reglamento_ley_de_bases_carre_ra_publica.pdf) Denision, D.* (2001). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.) *The Intemational Handbook of Organizational Culture and Climate Chichester: John Wiley & Sons.*

**Dessler, G.** (2009). *Administración de Recursos Humanos. MEXICO: PEARSON.*

*Ghiselli. (1998). Administración de Persona. Traducción José Real Gutiérrez.*

**Gonzales, J.** (2018). *Historia de la Cultura Organizacional. Obtenido de <https://www.preceden.com/timelines/247120-historia-de-la-cultura-organizacional>*

**Gordon, J.** (1996). *Comportamiento Organizacional (Sta. ed.). Mexico: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.*

- Gutierrez, X.** (2015). *Administración por Resultados y el Rendimiento Laboral en la Unidad Nacional de Almacenamiento EP(UNA-EP)*. Babahoyi
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.** (2014). *Metologia de la Investigacion* (6ta. ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, M.** (2010). *Estudio de Clima organizacional en la empresa JMC comunicacioes integradas, C.A.* Tesis de Maestría, Caracas, Universidad Catolica Amires Bello.
- Herrera, J.** (2016). *Rendimiento laboral y desempeño*. Obtenido de Wolters Kluwer: [http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbFljTAAASNTU3NztlLUouLM\\_DxbiwMDSONDQ7BAZlqlS35ySGVBqmla\\_YkSxKgCJk:TQPNQAAAA WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbFljTAAASNTU3NztlLUouLM_DxbiwMDSONDQ7BAZlqlS35ySGVBqmla_YkSxKgCJk:TQPNQAAAA WKE)
- Kreitner, R., & Kinicki, A.** (1997). *Comportamiento de las organizaciones* (3ra. ed.).Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Martinez, C.** (2017). *La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi, Lima 2017*. Tesis Maestría, Lima. Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico Metodología para el Estudio del Clima Organizacional* (Segunda ed.). Lima, Perú.
- Mondy, R., & Noé, R.** (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed). México: Pearson Educación.
- Montoya, D., & Neyra, Y.** (2015). *Evaluación del desempeño del personal para determinar el nivel de competencia en la "Empresa Metal Mecanica LSS NASSI de la Ciudad de Trujillo*. Tesis Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, Trujillo.

- Motowidlo, S.** (2003). *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*. Nueva York: John Wiley&Sons.
- Motowidlo, S.** (2010). *Handbook of Psychology: Industrial And Organizational Psychology*. *Estados Unidos: Journal of Applied Psychology*.
- Prado, C.** (2015). *Relación entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Trujillo.*
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y.** (01 de Enero de 2014). COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EDUCACIÓN BÁSICA. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/782/78230409001/>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E.** (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes empresa vigilantes asociados costa oriental del Lago. *Recuperado el 01 de Abril de 2008, de [https://talentohumanocun.wikispaces.com/file/view/2\\_clima+organizacional+yt+desempe%C3%B1o+laboral.pdf](https://talentohumanocun.wikispaces.com/file/view/2_clima+organizacional+yt+desempe%C3%B1o+laboral.pdf)*
- Robbins, S., & Judge, T.** (2013). *Comportamiento Organizacional (15ce ed.)*. México: Pearson.
- Rodríguez, R.** (2009). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3394655>
- Romero, N.** (01 de Abril de 2016). *La importancia de la cultura organizacional*. Obtenido de <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>

- Rubio, T.** (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. *Barcelona: Octaedro, S.l.*
- Schein, E.** (1984). Organizational Culture And Leadership. *San Francisco: Jossey Bass.*
- Schermerhorn, J.** (2004). Comportamiento Organizacional. *Mexico: Limusa Wiley.*
- Serrano, K.** (2016). Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipiudad Distrital de Carabayllo. *Lima.*
- Serrate, A., Portuondo, A., Sanchez, N., & Suarez, R.** (2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *La Habana, Cuba.*
- Spencer, L., & Spencer, S.** (2010). Competence at Work. *New York: Wiley.*
- Sum, M.** (2015). Motivación y desempeño laboral. *Tesis Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzal Tenango.*
- Torres, P.** (2017). Cultura Organizacional y satisfacción Laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima-2017. *Lima.*
- Villegas, C.** (2017). Impacto de la Cultura Organizacional sobre la satisfacción laboral, caso empresa Farmaceutica ubicada en Guacara Estado Carabobo. *Bárbula.*
- Waldman, D.** (1994). The contributions of total quality management to a theory of workperformance. *Academy of Management Review.*
- Zans, A.** (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. *Tesis Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa.*

## **ANEXO**

## Matriz de consistencia

TÍTULO: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018					
Autor: Br. Maylle Mory, Luz Janet					
<p><b>Problema principal</b> ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional en su dimensión Implicación y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018? ¿Distrital en la Perla, año 2018? ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional en su dimensión Consistencia y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018? ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional en su dimensión Adaptabilidad y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018? ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional en su dimensión Misión y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la cultura Organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la cultura Organizacional en su dimensión Implicación y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura Organizacional y su dimensión Consistencia y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura Organizacional y su dimensión Consistencia y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura Organizacional y su dimensión y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura Organizacional y su dimensión y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> cultura Organizacional en su dimensión Implicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Existe una relación significativa su dimensión Consistencia y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional en Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional en su dimensión Misión y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital en la perla, año 2018</p>	<b>Variable 1: Cultura Organizacional</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Metodología
			<b>Implicación</b>	Compromiso Toma de decisiones Información compartida Impacto positivo Planificación continua Cooperación Equipo Tareas en equipo Pilares organizado Autonomía, Banquillo Capacitación Competitividad Habilidades	Tipo: Descriptivo Correlacional Diseño: Tipo no experimental Transversal Población: 752 trabajadores 254 trabajadores Tipo de muestreo: Muestreo Probabilístico.
<b>Consistencia</b>	Fundamento de consecuente Estilos de dirección Valores código ético Desacuerdo Cultura, Consenso Dificultad en acuerdos Forma de hacer las cosas Trabajo lineal Perspectiva común Coordinación e integración				
	<b>Adaptabilidad</b>		Flexibilidad Organizativa, Adaptabilidad Resistencia el cambio Cooperación en los cambios Opinión de clientes Fracaso, Innovación Aprendizaje, organizativo Orientación, Estrategias Visión. Metas, Ambición Objetivos, Progreso Éxito a largo plazo Perspectiva		
	<b>Mision</b>				

		<b>Variable 2 Desempeño laboral</b>	
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
		Conocimiento/habilidades del puesto.	Dificultades Conocimientos necesarios Formación Experiencia
		Calidad/cantidad de trabajo	Grado de exactitud Trabajo interesante Necesidad
		Planeación. /Organización	Objetivos Planificación Programas de trabajo Capacidad para planear y organizar
		Iniciativa. /Compromiso.	Sugerencias Actitud constructiva Responsabilidades Necesidad de supervisión
		Solución de problemas. / Creatividad	Capacidad para resolución de problemas Toma de decisiones Manejo de problemas Buen criterio
		Trabajo en Equipo y Cooperación.	Cooperación Interacción Puntos de vista Ambiente de colaboración
		Habilidades Interpersonales	Consideración Individualidad
		Comunicación	Exposición de ideas Información oportuna

## Cuestionario sobre Cultura Organizacional

**Escala de calificación en la siguiente:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL					
1	La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener una excelente cultura organizacional. Hgi					
<b>1: INPLICACIÓN.</b>						
2	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo como personal de Municipalidad de la perla	1	2	3	4	5
3	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos en la Municipalidad de la Perla.	1	2	3	4	5
<b>2: CONSISTENCIA.</b>						
4	Como personal de Municipalidad de la Perla existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto. He2	1	2	3	4	5
5	En la municipalidad de la Perla cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	1	2	3	4	5
<b>3: ADAPTABILIDAD.</b>						
6	Como personal de Municipalidad de la Perla respondemos bien a los cambios del entorno. He3	1	2	3	4	5
7	Como personal de Municipalidad de la Perla, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
<b>4: MISIÓN</b>						
8	La estrategia de la Municipalidad de la Perla sirve de ejemplo a otras organizaciones.	1	2	3	4	5
9	La municipalidad de la Perla tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo. He4.	1	2	3	4	5

## Cuestionario sobre Desempeño laboral

<b>1: CONOCIMIENTO /HABILIDADES DEL PUESTO</b>						
10	Cree Usted que como personal de Municipalidad de la Perla tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.	1	2	3	4	5
11	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal de Municipalidad de la Perla. Hed1	1	2	3	4	5
<b>2: CALIDAD! CANTIDAD DE TRABAJO.</b>						
12	Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal de Municipalidad de la Perla. Hed2	1	2	3	4	5
13	Considera usted su trabajo como interesante en la Municipalidad de la Perla.	1	2	3	4	5
<b>3: INICIATIVA Y COMPROMISO</b>						
14	Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en la Municipalidad de la Perla.	1	2	3	4	5
15	Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal de Municipalidad de la Perla. Hed3	1	2	3	4	5
<b>4: HABILIDADES INTERPERSONALES.</b>						
16	Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en la Municipalidad de la Perla.	1	2	3	4	5
17	Considera usted que resuelve los problemas relacionados con sus tareas, e interrelaciona con los demás como personal de Municipalidad de la Perla. Hed4	1	2	3	4	5
18	La municipalidad distrital en la Perla se caracteriza por tener un excelente desempeño laboral. Hgd	1	2	3	4	5

## VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIPS VARIABLE:

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### ENCUESTA desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en la municipalidad Provincial de Pasco en el periodo 2019

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

**FORMACIÓN ACADÉMICA** Licenciado en Administración

**ÁREA DE EXPERIENCIA** Gestión Pública

**TIEMPO** 5 años **CARGO ACTUAL** Docente Universitario

**INSTITUCIÓN** UNDAC

**Objetivo de la investigación:** • Determinar si el Desarrollo de Capacidades permite el Fortalecimiento Institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2018

**Objetivo del juicio de expertos:** Validación del Instrumento de Investigación

**Objetivo de la prueba:** Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión  bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	<u>El ítem es claro, tiene semántica v sintaxis adecuada.</u>
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Bajo Nivel	
	3 M 3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- |  | Menos de | 50  | 60  | 70  | 80  | 90    | 100   |
|--|----------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?               |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( )   | ( X ) |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?            |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( X ) | ( )   |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?          |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( )   | ( X ) |
| 4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?                             |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( )   | ( X ) |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?   |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( X ) | ( )   |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? |          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( )   | ( X ) |

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?  
Ninguna.....
  2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?  
Ninguna.....
  3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?  
Ninguna.....
- Fecha: .....

Validado por: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO.....

  
Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

<b>Apellidos y Nombres del Informante.</b>	<b>Cargo o Institución donde labora.</b>	<b>Nombre del Instrumento de Evaluación.</b>	<b>Autor del instrumento.</b>
Mg. RICALDI BALDEON Juan Antonio	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	Escala de Likert	Luz Janet MAYLLE MORY
Título “Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2020”			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 A 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 -60				MUY BUENO 61 -80				EXCELENTE 81 -100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>1. TITULO</b>	Hace referencia al problema mencionando las variables											/									
<b>2. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado											/									
<b>3. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables											/									
<b>4. ACTUALIDAD</b>	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna											/									
<b>5. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica											/									
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											/									
<b>7. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional											/									
<b>8. CONSISTENCIA</b>	Basados en aspectos teóricos científicos.											/									
<b>9. COHERENCIA</b>	Entre los indicadores y las dimensiones											/									
<b>10. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico											/									

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable para recolección de datos de la investigación.

### IV. PROMEDIO DE: **Bueno**

Cerro de Pasco, 22 de mayo 2020	2020/04/23	 Juan Antonio RICALDI BALDEÓN
---------------------------------	------------	---

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

EL CONTROL SIMULTANEO Y SU RELACIÓN CON LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO, AÑO 2020

### Instrumento para evaluar el cuestionario

#### Instrucción

El presente instrumento tiene por objetivo de evaluar los diferentes ítems del cuestionario.

El sentido de esta guía es lograr juicio de valor de diferentes especialistas de la región y a nivel nacional que al final estas sean comparables.

Esto es, sí en su opinión la presente prueba es: imprescindible, importante, poco importante, o irrelevante, para el grado de estudio.

Señale con una cruz (X) su respuesta en cada Ítem.

Evaluador / Experto: MG. Epifanio ROSAS SALAS

Fecha: 20/06/2021.

Grado de Relevancia o Importancia de la Prueba <sup>1</sup>	TOTAL		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	N	%	
	1	2																									
Imprescindible	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	20	83%	
Importante			X						X								X		X						4	17%	
Poco Importante																											
Irrelevante																											

FIRMA: DNI N°42413356