UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MARLENI AIZANA AVELLANEDA

GERLIN CALEB CLAVERIANO JARA

DENISSE MARÍA CONTADOR MALDONADO

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 10:00 horas ...del día Miércoles 24 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz(Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020."** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Marleni Aizana Avellaneda, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:30 horas ...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Mg.Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 10:00 horas del día Miércoles 24 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz(Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020."** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Gerlin Caleb Claveriano Jara, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Mg.Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 10:00 horas ...del día Miércoles 24 de Noviembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz(Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020."** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Denisse María Contador Maldonado, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

i)Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
j)Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
k) Aprobado por mayoría
l)Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Mg.Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg.Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio César Pastor Segura
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruíz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Dr. Juan José Palomino Ochoa
Asesor

Bach. Marleni Aizana Avellaneda
Tesista

Bach. Gerlin Caleb Claveriano Jara
Tesista

Bach. Denisse María Contador Maldonado
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0394-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final de Tesis, titulado:**

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020"

Cuyo(s) autor (es)	:	**AIZANA AVELLANEDA, MARLENI** **CLAVERIANO JARA, GERLIN CALEB** **CONTADOR MALDONADO, DENISSE MARÍA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN.
Asesor(a)	:	Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 1%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 24/09/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Marleni Aizana Avellaneda

Autor de la TESIS titulada:

"Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020."

Sustentada el año: 2021.

Con la asesoría de: Dr. Juan José Palomino Ochoa.

En la Facultad de: Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 11 / 2021

Email: adm.marleniaizana@gmail.com

Firma:

Teléfono: 940855905

DNI: 77532143

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Gerlin Caleb Claveriano Jara.
Autor de la TESIS titulada:
"Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020".

Sustentada el año: 2021.
Con la asesoría de: Dr. Juan José Palomino Ochoa
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 11 / 2021

Email: calebclaveriano@gmail.com Firma:

Teléfono: 988758586 DNI: 48582227

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Denisse María Contador Maldonado.
Autor de la TESIS titulada:
"Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020".

Sustentada el año: 2021.
Con la asesoría de: Dr. Juan José Palomino Ochoa.
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 11 / 2021

Email: denisse9788@gmail.com Firma:

Teléfono: 970281762 DNI: 76384248

DEDICATORIA

A mis padres José Aizana Sánchez y Bertha Georgina Avellaneda Ponce, por sus sabios consejos, apoyo incondicional, dedicación, esfuerzo y sobre todo por ser ejemplos a seguir; Asimismo a mi hermana mayor Judith Esther Aizana Avellaneda, por el apoyo brindado y finalmente dedico a mi familia espiritual israelita AEMINPU quienes me han guiado con principios morales, con consejos y sugerencias que permitieron lograr esta meta.

Marleni.

El presente trabajo está dedicado a mi familia, por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Gerlin Caleb.

Dedico esta tesis principalmente a Dios, a mis padres, a mis hermanos, a mis pastores, que fueron mi gran apoyo, mi motivación y fortaleza para poder llegar a la meta de culminar mis estudios superiores, y a todas esas personas que sumaron en mi vida, que fueron de aporte para mi crecimiento de desarrollo personal y profesional, personas especiales e importantes, mi gratitud siempre para cada uno de ustedes, muchas gracias, que Dios los bendiga al ciento por uno.

Denisse María.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirnos con vida y salud para poder culminar nuestros cinco años de estudios y permitirnos cumplir una meta en nuestra vida profesional, nuestra gratitud, por darnos las fuerzas cuando no lo teníamos, por su infinita bondad, amor y misericordia, a Él sea la Gloria, la honrra y la alabanza.

A nuestra familia, por el apoyo moral que fue de mucha ayuda para poder continuar y culminar nuestra carrera profesional; por la motivación constante, por demostrarnos su cariño a pesar de las circuntancias difíciles.

A la Universidad Nacional de Ucayali, por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años, por habernos permitido formarnos en ella, gracias a todas las personas que fueron participes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta.

A nuestros profesores, por compartir sus conocimientos, experiencias, consejos, que impulsaron a lograr un peldaño más en nuestra vida profesional; en especial a nuestro asesor, Dr. Juan José Palomino Ochoa, por habernos guiado en este trabajo de investigación, con su capacidad y conocimiento científico.

Al Alcalde Fredy Wilmer Zúñiga Anco de la Municipalidad Distrital de Tournavista, por brindarnos las facilidades para realizar esta investigación y a todas las personas que han contribuido para que esta investigación culmine con éxito.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer en qué medida la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020, la cultura organizacional en los últimos años es una preocupación constante en las instituciones gubernamentales, la investigación de acuerdo a los objetivos específicos establece en qué medida la comunicación en la organización resulta fundamental para mejorar el rendimiento y la productividad laboral, en ese sentido se deben identificar en las áreas la fluidez de la comunicación a fin de que estas transmitan de manera eficiente los fines que persigue la institución, por otro lado conocer en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral y establecer en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020; la metodología de la investigación considera el diseño del estudio y en función a ello adopta el tipo básico de alcance relacional porque busca la asociación entre las variables de estudio; las conclusiones que se arribaron en función a los resultados del estudio es que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Palabras Claves: Desempeño laboral; comunicación; productividad; cultura organizacional.

ABSTRACT

The Objective of this study was to establish to what extent the organizational culture has a degree of relationship with job performance in the District Municipality of Tournavista, 2020, the organizational culture in recent years is a constant concern in government institutions, research according to the Specific objectives establishes the extent to which communication in the organization is essential to improve performance and labor productivity, in that sense the fluidity of communication must be identified in the areas so that they efficiently transmit the purposes pursued by the institution, on the other hand, to know to what extent teamwork is associated with efficient job development and to establish to what extent employee motivation is associated with the evaluation of job performance in the District Municipality of Tournavista, 2020; The research methodology considers the design of the study and accordingly adopts the basic type of relational scope because it seeks the association between the study variables; The conclusions that were reached based on the results of the study is that organizational culture is related to job performance in the District Municipality of Tournavista, 2020.

Keywords: Work performance; communication; productivity; organizational culture.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre la falta cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020, tiene como propósito establecer la relación de variables de estudio, al tener la municipalidad identificada una inadecuada cultura organizacional, en el que se denota intereses de grupos partidarios que ha sido una constante con influencias de creencias religiosas, étnicos, en el que denota el individualismo con una alta rotación de personal, por lo que los trabajadores talentosos son reacios de trabajar en la administración pública. La comunicación inadecuada es un síntoma de una mala cultura organizacional, malos estilos de gestión y entorno de trabajo negativo, estos problemas identificados en la municipalidad sobre la cultura organizacional coadyuvan a un ambiente saludable, para que los trabajadores perciban comodidad y contribuya al desempeño laboral cumpliendo de manera eficiente con los objetivos en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. La investigación cuenta con la siguiente estructura:

Capítulo I; se realiza la descripción del problema, en función a las variables y dimensiones de manera deductiva, se formulan los problemas, objetivos, hipótesis, justificación e importancia, así como la viabilidad y limitaciones del estudio.

Capítulo II; en este capítulo se encuentra el marco teórico de la investigación que contiene los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas en función a las variables de estudio, definición de términos.

Capítulo III; en este capítulo se encuentran la metodología adoptada en la investigación, tipo, diseño, enfoque y alcance de la tesis, asimismo, la

población de estudio, muestra e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV; en este capítulo se presentan los resultados de la investigación a través de tablas y figuras; además se da a conocer la discusión de resultados.

Capítulo V; este capítulo aborda las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

ÍNDICE

DEDICATORIA x

AGRADECIMIENTO xi

RESUMEN xii

ABSTRACT xiii

INTRODUCCIÓN xiv

ÍNDICE xvi

ÍNDICE DE TABLAS xix

ÍNDICE DE FIGURAS xx

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 4

1.2.2. Problemas Específicos 4

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 5

1.4.1. Hipótesis General 5

1.4.2. Hipótesis Específicas 5

1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 6
1.7. VIABILIDAD 7
1.8. LIMITACIONES 7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 8
2.1. ANTECEDENTES 8
2.1.1. Antecedentes Internacionales 8
2.1.2. Antecedentes Nacionales 10
2.2. BASES TEÓRICAS 16
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 22
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 26
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 27
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 29
3.3.1. Población 29
3.3.2. Muestra 29
3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 32
4.1. RESULTADOS 32
4.2. DISCUSIÓN 72
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 74
5.1. CONCLUSIONES 74

5.2. RECOMENDACIONES 75

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....76

ANEXO……..80

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	La comunicación – I…….	32
Tabla 2.	La comunicación – II……	34
Tabla 3.	La comunicación – III……..	36
Tabla 4.	Trabajo en equipo – I…….	38
Tabla 5.	Trabajo en equipo – II……	40
Tabla 6.	Trabajo en equipo – III……	42
Tabla 7.	Motivación a los empleados – I……	44
Tabla 8.	Motivación a los empleados – II……	46
Tabla 9.	Motivación a los empleados – III……..	48
Tabla 10.	Productividad laboral – I……	50
Tabla 11.	Productividad laboral – II……	52
Tabla 12.	Productividad laboral – III……..	54
Tabla 13.	Desarrollo del desempeño laboral – I……..	56
Tabla 14.	Desarrollo del desempeño laboral – II…….	58
Tabla 15.	Desarrollo del desempeño laboral – III……	60
Tabla 16.	Evaluación del desempeño laboral – I…….	62
Tabla 17.	Evaluación del desempeño laboral – II……	64
Tabla 18.	Evaluación del desempeño laboral – III……..	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. La comunicación – I…… 32

Figura 2. La comunicación – II…… 34

Figura 3. La comunicación – III…….. 36

Figura 4. Trabajo en equipo – I…… 38

Figura 5. Trabajo en equipo – II…… 40

Figura 6. Trabajo en equipo – III…… 42

Figura 7. Motivación a los empleados – I…… 44

Figura 8. Motivación a los empleados – II…… 46

Figura 9. Motivación a los empleados – III…….. 48

Figura 10. Productividad laboral – I…… 50

Figura 11. Productividad laboral – II…… 52

Figura 12. Productividad laboral – III…….. 54

Figura 13. Desarrollo del desempeño laboral – I…….. 56

Figura 14. Desarrollo del desempeño laboral – II……. 58

Figura 15. Desarrollo del desempeño laboral – III…… 60

Figura 16. Evaluación del desempeño laboral – I……. 62

Figura 17. Evaluación del desempeño laboral – II…… 64

Figura 18. Evaluación del desempeño laboral – III…….. 66

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La cultura organización en la actualidad es parte importante en la gestión de las instituciones gubernamentales que vienen adoptando con la finalidad de conocer como está compuesto la organización en su conjunto teniendo en cuenta las creencias, valores, actitudes y hábitos dentro de las organizaciones que contribuye a identificar la forma de dirigir de los gerentes, a partir de ello involucrar de manera efectiva la misión y visión, lo que hace que los gobiernos locales a nivel mundial adoptan la cultura organizacional.

Las entidades gubernamentales en América Latina han trascendido en la gestión considerando a la cultura organizacional un factor primordial en el interior de las organizaciones, de ahí que los requerimiento en los puestos jerárquicos son de carácter profesional que se ha impuesto en la sociedad, como parte de la cultura organización en las instituciones, siendo en la actualidad vital la participación de los profesionales de administración en la administración pública para convertir en una organización eficiente que brinde servicios de calidad.

En ese sentido, Cujar (2013), sostienen que la cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad.

Los gobiernos locales en el país en algunos casos aún tienen tendencias de individualismo, intereses grupales y carencia de identidad

institucional que básicamente guarda relación con el desempeño laboral, lo que hace complejo la gestión municipal, que genera un conflicto interno creando espacios de desigualdad e incumplimiento de las normas internas y externas que rigen la administración pública.

En ese sentido la Municipalidad Distrital de Tournavista tiene como principal problema la falta de una adecuada cultura organizacional, en el que se denota intereses de grupos partidarios, religiosos, étnicos, el individualismo con una alta rotación de personal, por lo que los trabajadores talentosos son reacios de trabajar en la administración pública, la comunicación inadecuada es un síntoma de una mala cultura organizacional, malos estilos de gestión y entorno de trabajo negativo, estos problemas identificados en la municipalidad requieren analizar la cultura organizacional para que se traduzca en saludable, los trabajadores perciban comodidad y contribuya al desempeño laboral cumpliendo de manera eficiente con los objetivos de la municipalidad.

Las causas que suscitan una deficiente cultura organizacional es la falta de comunicación, por cuestiones de conflicto, no contar con planes estratégicos a largo plazo, no contar con presupuesto suficiente, por otro lado la mala gestión financiera, la falta de estrategias en los recursos humanos, ya que son incapaces de conseguir a profesionales competentes debido al reclutamiento por cuestiones de índole político partidario, a esto se añade el individualismo, los intereses de grupos que no coadyuvan en el rendimiento del personal por falta de motivación, clima laboral, comunicación y desarrollo profesional.

Las consecuencias de la mala cultura organizacional en la

Municipalidad Distrital de Tournavista es que el personal que labora en ella se desmotive que conlleve a una depresión o nivel de estrés, con una carga excesiva por el bajo rendimiento laboral, en el que la productividad comparativamente son bajas, todo ello como consecuencia de una falta de confianza, comunicación que hace un clima laboral inadecuado, con una insatisfacción laboral por el individualismo, carencia de identidad institucional y falta de motivación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo la identidad de la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020?
- ¿Cómo el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020?
- ¿Cómo la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Establecer en qué medida la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer en qué medida la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.
- Conocer en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.
- Establecer en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La cultura organizacional está asociada de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.
- El trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.
- La motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Variable 1

- Cultura Organizacional.

1.5.2. Variable 2

- Desempeño Laboral.

1.5.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
CULTURA ORGANIZACIONAL	La comunicación	Trasmitir nuevas decisiones implementadas Información oportuna
	Trabajo en equipo	Habilidades de comunicación Integración en equipo Tolerantes Confianza Adaptación y colaborativo
	Motivación a los empleados	Reconocer el buen trabajo Escuchar las opiniones Ofrecer mejores espacios de trabajo
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad laboral	Favorece los descansos en horario laboral Promueve la formación continua Motiva y recompensa
	Desarrollo del desempeño laboral	Gestión documental Formación continua Calidad de trabajo
	Evaluación del desempeño laboral	Gestión del tiempo Iniciativa Creatividad y honestidad

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación Teórica

La cultura organización y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista está justificada porque contribuye significativamente en la gestión pública institucional a conocer respecto los valores, creencias, identidad y compromiso institucional en el que se compone la esfera interna de la organización, donde la comunicación es un factor clave para forjar un equipo colaborativo que coadyuva al desempeño laboral, en ese contexto resulta necesario trasmitir las nuevas

decisiones implementadas, transparencia entre jefes y el resto del equipo, retroalimentar mitigando la falta de respeto y posibles agresiones que conduzcan a un equipo de trabajo eficiente y eficaz.

1.6.2. Justificación Metodológica

La investigación sobre la cultura organizacional y desempeño laboral, es de tipo pura, deductivo en el que profundiza conocimientos científicos ya existentes, relacionando entre las variables de estudio, siendo de alcance correlacional porque busca establecer el grado de relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, para lo cual utiliza instrumentos en la recolección de datos de manera confiable, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal.

1.7. VIABILIDAD

La investigación es factible porque se utilizan métodos de investigación que garantizan el desarrollo del trabajo de campo con un adecuado rigor científico.

1.8. LIMITACIONES

No existen limitaciones con relación al desarrollo de la investigación sobre la cultura organización y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Camacho (2021). “Programa de fortalecimiento de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad Adventista de Bolivia, gestión 1/2020” señala que la presente investigación tuvo como objetivo caracterizar la percepción de los docentes sobre la cultura organizacional de la Universidad Adventista de Bolivia durante la gestión 1/2020. Este estudio se apoyó para su construcción teórico - metodológica entre otros autores por Schein (1988) Chiavenato (2007) White (1975) Llanos (2016) y Denison (1990) El método se sustentó en el paradigma positivista bajo el diseño no experimental con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, empleando la técnica entrevista semiestructurada. La mayoría de los docentes perciben a la universidad con una cultura organizacional fuerte pero que no es el ideal. Existen deficiencias que se encuentran evitando que la cultura sea totalmente apropiada por el docente. Por lo que se recomienda implicar al personal laboral para la ejecución de programas de inducción laboral y al conocimiento de la misión institucional.

Quispe (2020). “Motivación y desempeño laboral en las entidades de gobiernos locales en Latinoamérica” señala que el objetivo del presente estudio es analizar el desarrollo de la Motivación y Desempeño Laboral en las entidades de gobiernos locales en Latinoamérica, el nivel y

grado de motivación que existe dentro de los gobiernos locales influye satisfactoriamente en las actividades y funciones que realizan los colaboradores en los gobiernos locales de Latinoamérica. La motivación y desempeño laboral al ser teorías que describen, explican y predicen comportamientos, conductas y perspectivas en los espacios laborales, se torna de suma importancia conocerlos para los funcionarios y autoridades de los gobiernos locales, de esa manera tomar decisiones y crear políticas internas considerando opiniones de los colaboradores al implementar estrategias de competitividad y eficiencia. Asimismo, la capacidad gerencial y ejecutiva de los gobiernos locales determinara de manera significativa la motivación y la satisfacción que se manifieste en los colaboradores para lograr los objetivos trazados por las entidades. A modo de conclusión el desarrollo de la motivación y desempeño laboral en los gobiernos locales tiene efectos positivos y estratégicamente bien definidos que ha fortalecido la capacidad y creatividad de los colaboradores en países como Colombia y Ecuador y efectos negativos en el resto de países por el poco desarrollo gerencial de los gobiernos locales considerando como ejemplo el Perú.

Díaz (2019). “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil Jitotol, Chiapas, México”, señala que como resultado se observó que el grado de la cultura organizacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Con la ayuda de técnicas estadísticas y para la población considerada, se llegó a la

conclusión que el grado de la cultura organizacional percibido por los empleados de dichas instituciones tiene un grado de influencia lineal positiva moderada en el grado de la satisfacción laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Por eso se puede afirmar que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Salas (2020). “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020”, señala que la investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. Para lo cual, se plantearon preguntas de investigación que han orientado el estudio de esta entidad. El presente estudio de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental de corte transversal, correlacional simple. La población de estudio estuvo constituida por 150 trabajadores, después se aplicó la técnica del muestreo aleatorio simple para calcular la muestra de 79 trabajadores. Asimismo, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios con escala ordinal que previamente pasaron por los procesos de validez, mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach, lo cual evidencio que los dos instrumentos

utilizados son confiables. De acuerdo al Objetivo general: Se determinó que existe relación positiva media entre la Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. Esto quedó demostrado con la prueba de Correlaciones bivariados que indicó como valor de significancia 0,0016 menor a 0,05. Asimismo, con el coeficiente de correlación Spearman se comprobó que existe relación positiva media entre la Cultura Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020.

Sotomayor (2021). Cultura organizacional y recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020" concluye que el entorno laboral de la cultura organizacional con los recursos humanos, mostrando aspectos importantes de los diversos patrones culturales de los integrantes, en donde muchas veces la labor que realizan se torna problemática, por la falta de una cultura global, respondiendo a un trabajo común y en conjunto para la obtención de metas. El objetivo general es identificar la influencia de la cultura organizacional y los recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca. El método es mixto; predomina lo cuantitativo y complementa lo cualitativo. Así, la información obtenida y generada responde a las preguntas planteadas en el problema de investigación. Como resultado se observa que los trabajadores en el espacio laboral, continuamente interactúan con las reglas, normas y reglamentos de la institución, a fin de cumplirlas obligatoriamente, aun cuando aparecen en escena los comportamientos individuales, creencias, hábitos y costumbres de cada

trabajador. También es sustancial la comunicación personal e intrapersonal. Estas nociones de la cultura organizacional ayudarán a mejorar el desempeño laboral en cada área de la Municipalidad.

Córdova (2020). “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martin, 2020” señala que tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020, el estudio fue descriptivo – correlacional, la población y muestra 50 trabajadores, para lo cual se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos los cuestionarios. Concluyó, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020; según, la prueba de Chi Cuadrado (X2= 51,158) fue notablemente mayor al valor Chí cuadrado tabular con 4 grados de libertad (X2= 9.488) demostrando que, la relación de las variables es significativa; de esta manera hay pruebas estadísticas contundentes para rechazar la hipótesis nula (Ho), y aceptar la hipótesis alterna (Ha). Los trabajadores demostraron tener una cultura organizacional y satisfacción laboral moderada.

Almonacid (2020). “Relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en la municipalidad de Comas, Lima 2020” señala que tiene como objetivo “Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad del Distrito de Comas, en el año 2020.” En la presente Investigación, se tiene en cuenta el esquema de procedimientos metodológicos que tiene el trabajo. De este modo se

ha desarrollado los antecedentes tanto nacionales e internacionales que van relacionados con el objetivo de estudios para conocer los cambios que pueda surgir con el tiempo. De la misma manera las bases teóricas están fundamentadas de acuerdo con las variables de la investigación tanto como: Clima Laboral y el Desempeño del Personal. Esta investigación lo que busca es poder conocer cómo se relacionan los trabajadores y cuál es el Clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Comas, lo cual me motivo a investigar sobre el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, para poder promover un clima laboral donde se pueda practicar la buena convivencia y el trabajo en equipo, donde se distribuyan las tareas de forma equitativa para que cada trabajador asuma su responsabilidad, el rol que le corresponde para servir adecuadamente a la sociedad. Esperando que este trabajo sea de importancia para las Municipalidades, porque este trabajo brindara estrategias adecuadas que servirán de referencia para el desempeño del personal el cual permitirá mejorar la convivencia, el trabajo en equipo y la distribución de tareas entre los trabajadores.

Ccami y Hinostroza (2020). “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020”, señala que la investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. Esta aplicó un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, en la cual para esta investigación participaron 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, se optó por trabajar

con una muestra censal, que es el total de la población. Finalmente, se concluyó que la Sig. (bilateral) es ,000 y el Rho de Spearman es 0,899**, lo cual determinó que existe correlación positiva muy fuerte, entre las variables ya mencionadas con anterioridad, concluyendo, en la medida que la gestión del talento humano desarrollado en la Municipalidad Distrital de Ate, expresado en la mejora del reclutamiento, la selección del personal adecuado, la realización periódica de la evaluación del desempeño de los colaboradores, se mejore el desarrollo de las capacidades y así como que se mantenga la preocupación en la retención de los talentos surgidos en la institución; va a permitir el incremento del desempeño laboral de los colaboradores.

Paz (2020). “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020” señala que el presente trabajo de investigación titulado Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020, tuvo como objetivo general el de determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de EMILIMA S.A., 2020, cuyo estudio fue realizado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con el diseño no experimental de tipo transeccional y alcance descriptivo correlacional, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta, cuya validez resultó 0.78, así como con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,884 para la variable Gestión de Recursos Humanos y 0, 938 para la variable desempeño laboral lo que determinó su confiabilidad. Los resultados arrojaron que del 100% de los encuestados

el 38,6% consideraron que la gestión de recursos humanos es deficiente, el 48,6% regular y un 12,9% eficiente, y con un coeficiente Rho de Spearman de 0, 762, lo cual determinó una relación positiva considerable, en conclusión, se demostró que la Gestión de Recursos Humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020.

Aguirre (2021). “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción Ancash, 2019”, que tuvo como objetivo establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019. Métodos: La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, transversal correlacional causal, y de enfoque cuantitativo. La población fue 62 trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, la muestra fue 54 trabajadores. Se consideraron las dimensiones: aspectos formales, aspectos informales, motivación del trabajador, ambiente de trabajo, capacidad del trabajador. Se realizó la confiabilidad por preguntas para las dos variables: Cultura organizacional y Desempeño laboral, dando como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.934. Resultados: Respecto a la cultura organizacional, el 38,9% de los encuestados manifestaron que nunca están de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad, el 37% determinó que nunca están de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad y mucho menos que con las descripciones del puesto en la municipalidad, el 42,6% mencionaron que no están de

acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad al igual con los valores que maneja la municipalidad. Así mismo, respecto al desempeño laboral, el 48,9% de los encuestados manifestaron que no evitan tener conflictos dentro de la municipalidad, el 70,4% mencionaron que la municipalidad no les brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores, el 66,6% mencionaron que no demuestran tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la municipalidad. Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa (p =0,002 < 0,05; r = 0,562), por lo que se concluye que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Cultura Organizacional

Según, Sánchez (2006) sostienen que el análisis de la cultura en el entorno empresarial tiene una importancia fundamental englobándose dentro del capital intelectual como una variable clave a determinar y valorar. En un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde la información y el conocimiento en las organizaciones resultan cada vez más valiosos, la consideración de la cultura se torna fundamental. De hecho, en algunas organizaciones, llega a ser un elemento diferenciador que potencia la competitividad.

Según, Romero (2018) señala que, la Cultura Organizacional de una empresa se refiere al cúmulo de creencias, hábitos, valores,

actitudes y tradiciones que son compartidos por los colaboradores que conforman una compañía.

La Cultura Organizacional describe la personalidad de una empresa; su forma de ser y actuar. Es un vínculo social que le da cohesión a una organización. Es la manera en la que ésta interactúa como conjunto, tanto en su propio entorno como con el exterior, con diversos grupos de interés, tales como proveedores, clientes, entre otros.

Elementos de la cultura organizacional

Según, Raffaele (2021), sostiene que cada cultura es única y los elementos son propios de cada organización, pero para ayudarte a definir los pilares que darán vida a tu cultura compartiremos los elementos de la cultura organizacional que consideramos esenciales.

Competencias y Valores: Sí, competencias, valores y cultura van de la mano. Tener valores y competencias claras es fundamental para definir un propósito común y fomentar un sentido de pertenencia, confianza e identidad. El problema con este componente es que, a pesar de resultar obvio que tanto los valores como las competencias son los cimientos de toda empresa, muchas no los tienen, y en otros casos, se usan indistintamente a pesar de sus diferencias distintivas. Por eso los definimos de manera simple a continuación:

- La cultura y los valores serán lo que te distingan del resto. La honestidad, la creatividad, la confianza, etc. nos ayudarán a entender por qué realizamos determinadas acciones y comportamientos, y nos dará la identidad como compañía.

- Desafortunadamente, sólo 41% de los colaboradores conocen cuál es la identidad de su empresa, así que te invitamos a comenzar a reflexionar sobre tus creencias y valores, y cómo los transmites a lo largo y ancho de tu organización.
- Las competencias definen los conocimientos, habilidades y destrezas que aspiras a desarrollar y promover entre tus talentos. La innovación, el liderazgo, y el trabajo en equipo, por ejemplo, son competencias que harán cada proceso y resultado más productivo y significativo.



Fuente: María Eugenia Raffaele.

2.2.2. Desempeño Laboral

Según, Chiavenato (2000) señala que: El desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización, que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

De acuerdo con, Bittel (1996), sostiene que: El desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía.

En ese sentido, Arias (2001) señala que: La persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades.

Según, Mazariegos (2015) menciona que, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas.

Según, Mamani y Cáceres (2019) concluye que: El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

2.2.2.1. Importancia del Desempeño Laboral

Según Robbins (2004) sostiene que: El desempeño laboral son principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque

ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

De acuerdo con, Quispe (2020) sostiene que: La importancia de la evaluación del desempeño laboral, analizando sus principales conceptualizaciones, importancia, beneficios y métodos. La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del futuro, no radica en sus recursos materiales ni en particular en los recursos energéticos, ya no radica en los recursos financieros, y tampoco en la tecnología; pues para innovar un producto o servicio constantemente en el mercado, se hace inversiones considerables de dinero, que muchas veces no resulta; la estrategia de bajar los precios tampoco resulta, para ser competitivos afecta la utilidad final, una ventaja competitiva a considerar es la evaluación y gestión del desempeño laboral.

Dimensión: Trabajo en equipo

Según Sáenz (2005) señala que: Con el transcurso del tiempo y el planteamiento de nuevas formas de competir en los mercados, las empresas se ven en la necesidad de diseñar y rediseñar sus puestos de trabajo y sus estructuras organizativas para seguir siendo competitivas en un mercado cada vez más exigente. En este sentido, el sistema de trabajo en equipo puede concebirse como el resultado de la evolución de los diseños de trabajo a lo largo del tiempo, desde el sistema de trabajo individual, caracterizado por una división extrema del trabajo y una especialización de los trabajadores hacia los equipos autodirigidos integrados por trabajadores polivalentes. A partir de este diseño la empresa

puede maximizar su flexibilidad y su adaptabilidad al entorno, mediante el aumento de la confianza en la contribución del empleado y de la responsabilidad aceptada por él.

Dimensión: Motivación de los empleados

Según, Chiavenato (2000), Administración de Recursos Humanos señala que: La motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades que lograrán cumplir su objetivo.

Según, Delgado (1999) sostiene que: La motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Dimensión: Evaluación del Desempeño Laboral

Según, Chiavenato Gestión del Talento Humano (2009), señala que: Así como los profesores evalúan el desempeño de sus alumnos, las organizaciones se interesan por el desempeño de sus colaboradores. En el pasado, cuando había estabilidad y permanencia, el desempeño se podía evaluar mediante esquemas burocráticos y rutinarios. En aquellos tiempos la rutina burocrática era la marca de la época. Ante los nuevos tiempos de cambio, transformación e inestabilidad, el esquema

burocrático ha cedido su lugar a la innovación y a la necesidad de agregar valor a la organización, para las personas que trabajan en ella y para los clientes a los que sirven.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras. Así como las personas poseen ciertas características de personalidad que se pueden considerar debilidades o fortalezas, las cuales al no ser manejadas adecuadamente afecta las relaciones interpersonales, en la organización sucede algo similar, la cultura es la personalidad, con características positivas o negativas, la misma que influye y afecta los diferentes ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno (colaboradores y directivos) y los clientes externos (clientes. Proveedores y comunidad). (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.2. Integración de la cultura a las organizaciones

El mundo organizacional ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y con él toda la concepción respecto a las relaciones laborales. Este cambio de paradigmas se dio gracias a la inclusión de la Psicología en el mundo empresarial, la misma que permitió estudiar el comportamiento y la dinámica que se da en las relaciones interpersonales al interior de las

empresas y su recuperación en el desempeño laboral. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.3. El comportamiento como reflejo de la cultura organizacional

La conducta o las actitudes de los miembros de la organización, traducido en las relaciones interpersonales tanto al interior de la organización como al exterior, suelen entenderse también como el comportamiento organizacional y su dinámica en las relaciones laborales. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.4. La comunicación en las instituciones

La comunicación es el proceso básico necesario para el funcionamiento de cualquier tipología de organización. Está considerada como una herramienta clave, ya que permite la actividad de la institución, tiene su base en el intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones. El estilo de comunicación se desarrolla en una empresa según el tipo de cultura dominante en las organizaciones, (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.5. Eficacia y eficiencia de la comunicación

Sin una comunicación efectiva es imposible controlar el ambiente laboral y lograr los objetivos institucionales, pues cada miembro velará solo por sus intereses, la coordinación será imposible, y el flujo de información nulo. Una comunicación efectiva se da en todas sus formas de

transferencia; vertical a fin de mantener informado al sector operativo, horizontal para que exista transferencia de información entre los departamentos del mismo nivel e inversamente, de abajo hacia arriba, con el fin de que exista retroalimentación. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.6. Habilidades sociales y el liderazgo

Las habilidades sociales hacen referencia a la capacidad para resolver sistemáticamente un conflicto o problema. Se entienden como las capacidades que poseen las personas para manejar productivamente las relaciones entre los individuos del entorno, aunque es una capacidad con la que normalmente se nace, existen ocasiones en las que se aprenden o desarrollan. Las habilidades más importantes son la empatía, comunicación, la capacidad para establecer relaciones interpersonales positivas con los demás. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

2.3.7. Clima organizacional, cultura organizacional

Se concibe a la cultura organizacional como todo aquello que identifica a una organización y a diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias. Todos estos aspectos están intrínsicamente relacionados al clima organizacional. La cultura por ser aprendida, evoluciona con nuevas

experiencias, y puede ser transformada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje. (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, buscó medir el grado de correlación, bajo este premisa es de tipo pura o básica, al analizar la cultura organizacional desde la perspectiva teórica, en el que se profundiza conocimientos de la cultura institucional tomando en cuenta que esta representa la personalidad de la organización, en ese sentido (Carrasco, 2007) menciona que la este tipo de investigación busca ampliar o profundizar conocimientos existentes de la realidad científica.

La investigación es deductiva ya que analiza la cultura organizacional y el desempeño laboral de manera objetiva de enfoque cuantitativo, tal como (Palomino, Torres, Palomino y Domínguez, Métodos de investigación y praxis cuantitativa, 2021) sostienen que la investigación cuantitativa es objetiva, aplica estadística, parte de una idea que se va acotado y una vez delimitada se derivan los objetivos y preguntas de la investigación y se construye un marco o perspectiva teórica.

De acuerdo con lo planteado la investigación resulta de alcance correlacional porque asocia la variable cultura organizacional con el desempeño laboral, tal como menciona (Hernández y Mendoza, Metodología de la Investigación Científica, 2018), los estudios

correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

En esa línea (Palomino, Torres, Palomino y Domínguez, Métodos de investigación y praxis cuantitativa, 2021) señalan que la investigación correlacional tiene como objetivo determinar el grado de calidad, categoría, valor que tienen relación y analogía entre variables.

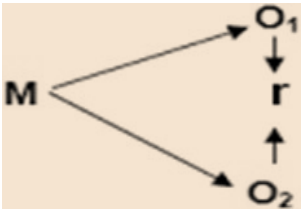
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Diseño

De acuerdo con el tipo y alcance de investigación resulta no experimental, porque solo asocia entre las variables de estudio y no realiza manipulación alguna sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, tal como sostiene (Hernández y Mendoza, Metodología de la Investigación Científica, 2018), se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (p.174)

3.2.2. Esquema

La investigación tuvo el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Observación de la variable Cultura organizacional.

O2 = Observación de la variable Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

Fórmula Estadística

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Población:

17

Calcular

Margen: 10%

Nivel de confianza: 99%

Población: 17

Tamaño de muestra: 16

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de estudio de acuerdo con la investigación estuvo representada por 17 servidores públicos nombrados y contratados.

3.3.2. Muestra

Toda muestra de investigación en las ciencias sociales es representativa en tal sentido se tomaron el total de la población (17 servidores públicos nombrados y contratados). En este sentido la muestra es de 16 servidores públicos nombrados y contratados. Tal como sostiene (Hernández y Mendoza, Metodología de la Investigación Científica, 2018), la unidad de muestreo es el tipo de caso a elegir para estudiar. Frecuentemente es la misma que la unidad de análisis (la que al final constituye o produce los datos o información que se examinará mediante procedimientos estadísticos). (p.198)

3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La recolección de datos es la aplicación de instrumentos, la encuesta, cuestionario, observación y análisis documental que permiten recoger y coadyuvan en el proceso y presentación de datos con la relación a la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Al respecto (Hernández y Mendoza, Metodología de la Investigación Científica, 2018) sostiene que, recolectar los datos significa

aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio en la muestra o casos seleccionados. (p.226)

3.4.1. Técnicas de recojo

Los instrumentos principales para el recojo y procesamiento de datos fue la encuesta incluyendo ambas variables con un cuestionario de 18 preguntas, compuesta por las dimensiones de estudio de la variable principal y secundaria respecto a la cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Encuesta:

Según, Arroyo (2020) señal que: Esta investigación se trasunta en un formato que aplicado a la muestra de informantes sirve a los propósitos de recolección de datos a través del instrumento denominado “cuestionario”. El cuestionario comprende un conjunto o batería de preguntas sobre cada uno de los indicadores de los ítems identificados en la “operacionalización i itemnización de variables”.

Las técnicas forman parte del diseño metodológico y se definen como el conjunto de mecanismos, medios, procedimientos específicos, mediante las cuales el investigador recolecta, conserva, ordena y trasmite los datos obtenidos de la realidad. (Arroyo, 2020)

La observación:

La observación científica es la percepción orientada a la obtención de información de uno o más hechos o aspectos problemáticos, cuyas

manifestaciones se requiere registrar y convertir en datos. (Arroyo, 2020)

3.4.2. Presentación de datos

La presentación de datos está en la validez y objetividad de los instrumentos respecto a la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista. Para ello se utiliza la data, software, Excel y la Chi cuadrada, que permiten la exposición de los datos obtenidos mediante tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. DIMENSIÓN: LA COMUNICACIÓN

En qué medida la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 1. La Comunicación - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Óptimo	1	6,3	6,3	6,3
	Óptimo	2	12,5	12,5	18,8
	Muy óptimo	13	81,3	81,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

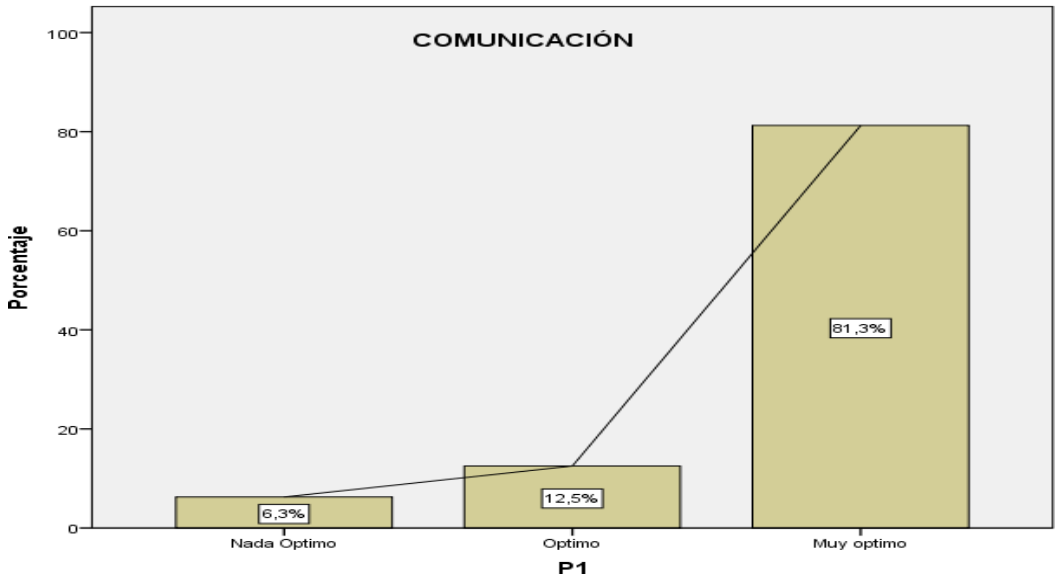


Figura 1. La Comunicación - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 81.3% de los servidores públicos respondieron que la cultura organizacional tiene relación muy optima con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

El 12.5% de los servidores públicos respondieron que la cultura organizacional tiene relación optima con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

El 6.3% de los servidores públicos respondieron que la cultura organizacional tiene relación nada optima con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

4.1.2. DIMENSIÓN: LA COMUNICACIÓN

En qué medida la comunicación en la organización está asociada al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 2. La Comunicación - II

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	2	12,5	12,5	12,5
	Optimo	10	62,5	62,5	75,0
	Muy optimo	4	25,0	25,0	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

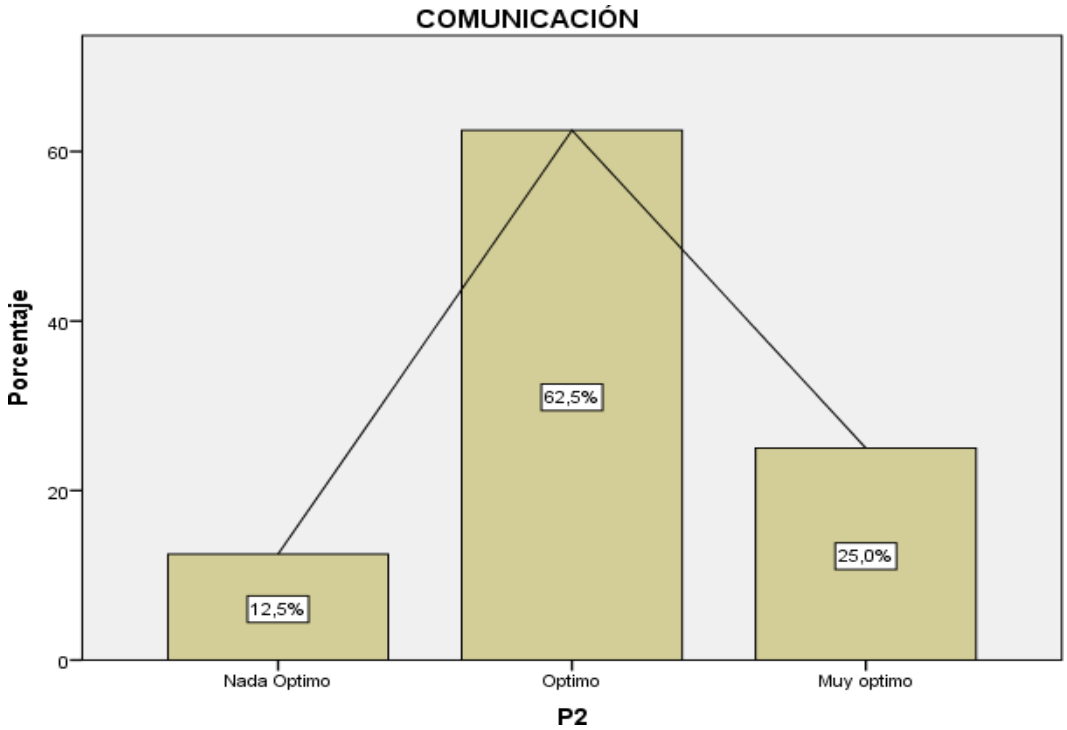


Figura 2. La Comunicación - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 25.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la comunicación en la organización está asociada al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 62.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la comunicación en la organización está asociada al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la comunicación en la organización está asociada al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es nada óptima.

4.1.3. DIMENSIÓN: LA COMUNICACIÓN

En qué medida trasmitir nuevas decisiones implementadas en la organización está asociada desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 3. La Comunicación - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Muy optimo	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

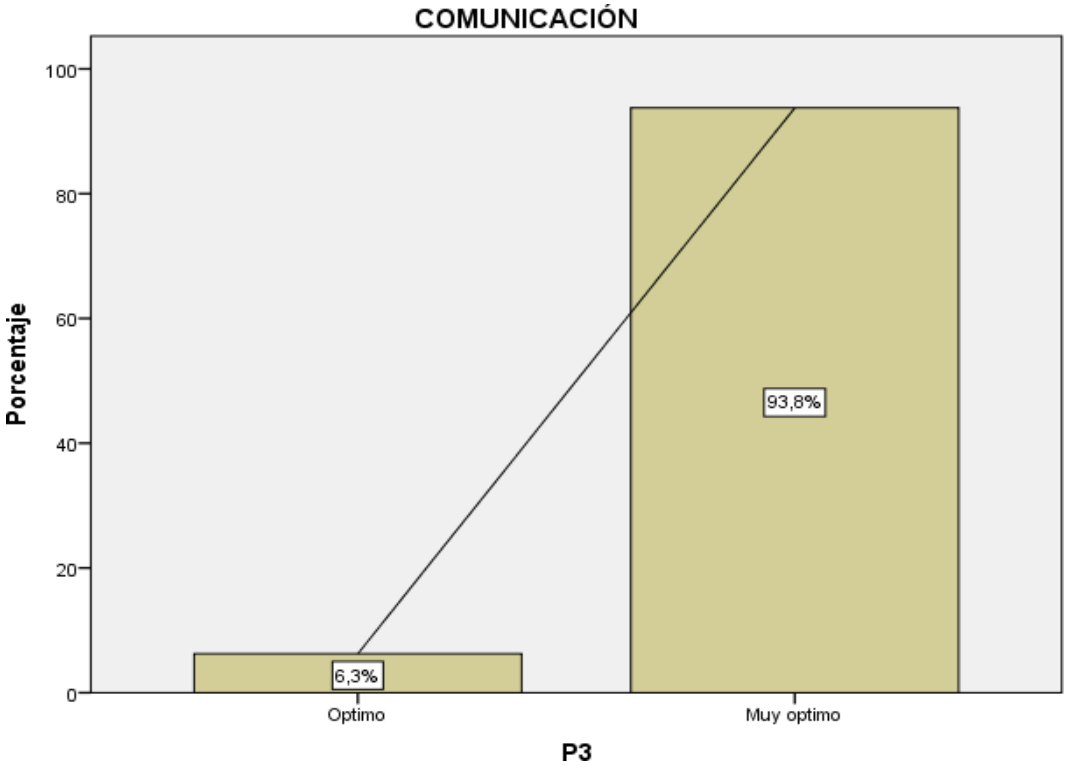


Figura 3. La Comunicación - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 93.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida trasmitir nuevas decisiones implementadas en la organización está asociada desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida trasmitir nuevas decisiones implementadas en la organización está asociada desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

4.1.4. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

Como el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 4. Trabajo en equipo - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Optimo	9	56,3	56,3	62,5
	Muy optimo	6	37,5	37,5	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

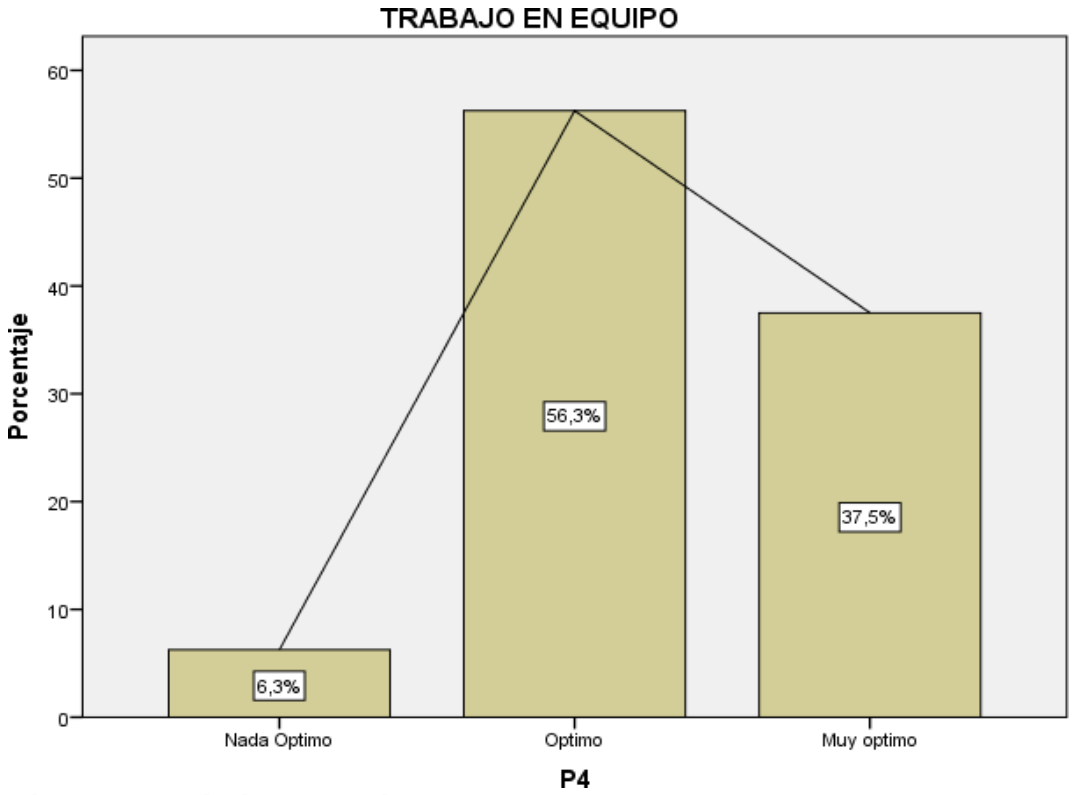


Figura 4. Trabajo en equipo - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 37.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 56.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima. El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es nada óptima.

4.1.5. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

En qué medida la integración en equipos en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 5. Trabajo en equipo - II

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	4	25,0	25,0	25,0
	Muy optimo	12	75,0	75,0	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

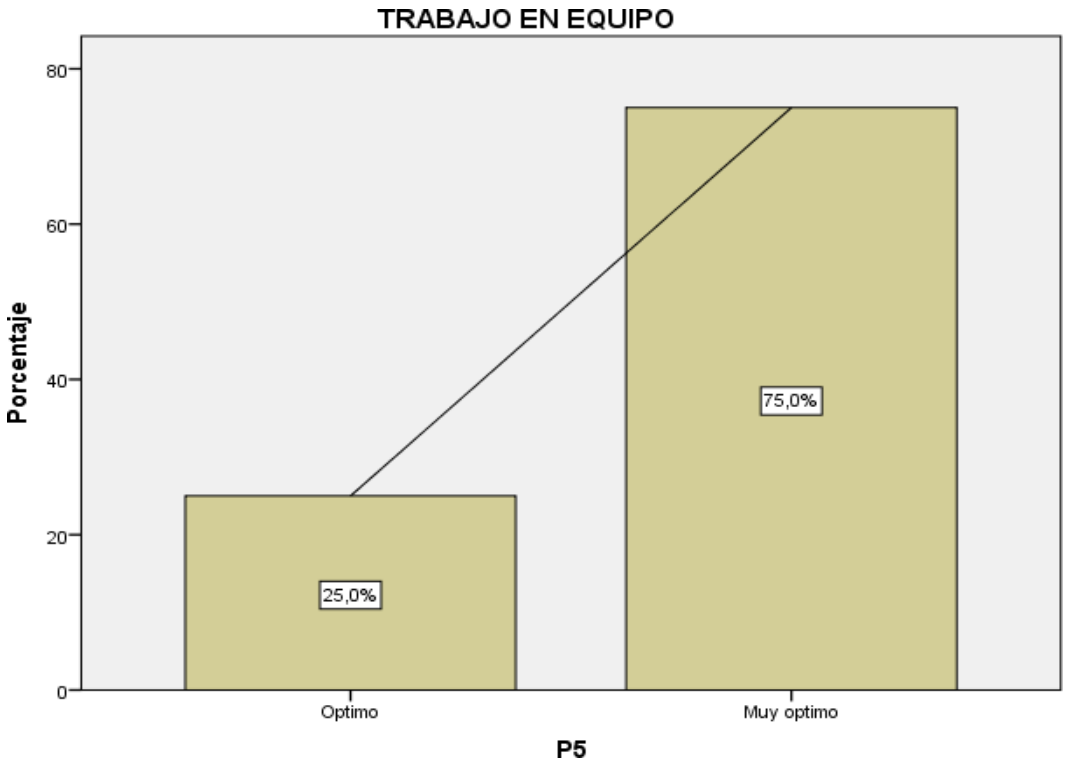


Figura 5. Trabajo en equipo - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 75.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la integración en equipos en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 25.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la integración en equipos en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

4.1.6. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

Como la confianza en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 6. Trabajo en equipo - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Optimo	14	87,5	87,5	93,8
	Muy optimo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

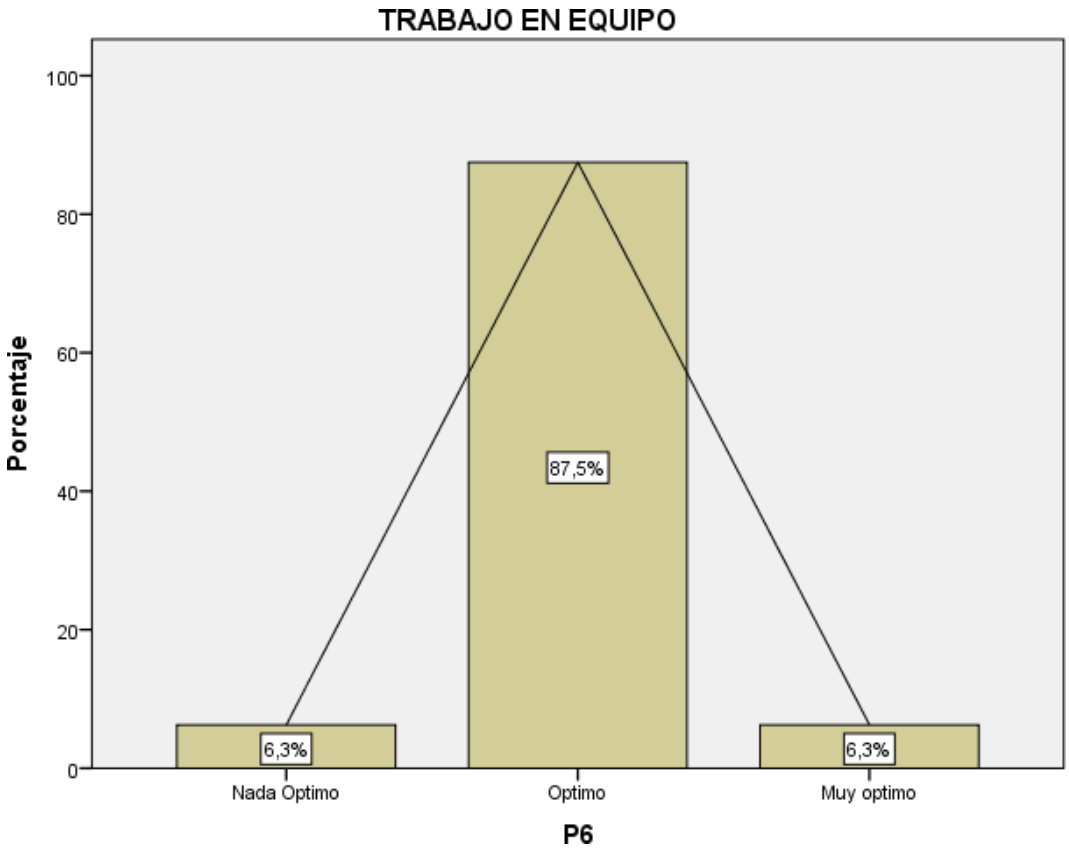


Figura 6. Trabajo en equipo - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la confianza en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 87.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la confianza en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la confianza en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es nada óptima.

4.1.7. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN A LOS EMPLEADOS

Cómo la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 7. Motivación a los empleados - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	3	18,8	18,8	18,8
	Muy óptimo	13	81,3	81,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

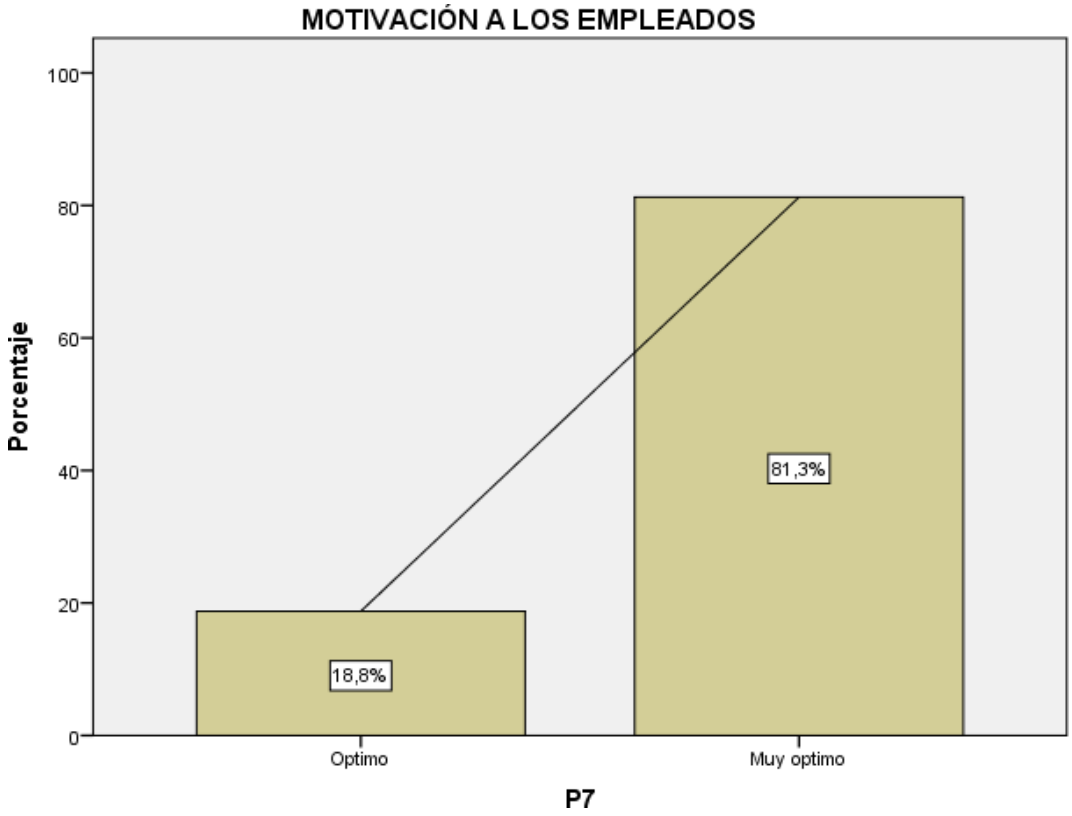


Figura 7. Motivación a los empleados - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 81.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 18.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

4.1.8. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN A LOS EMPLEADOS

En qué medida reconocer el buen trabajo a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 8. Motivación a los empleados - II

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Óptimo	1	6,3	6,3	6,3
	Óptimo	4	25,0	25,0	31,3
	Muy óptimo	11	68,8	68,8	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

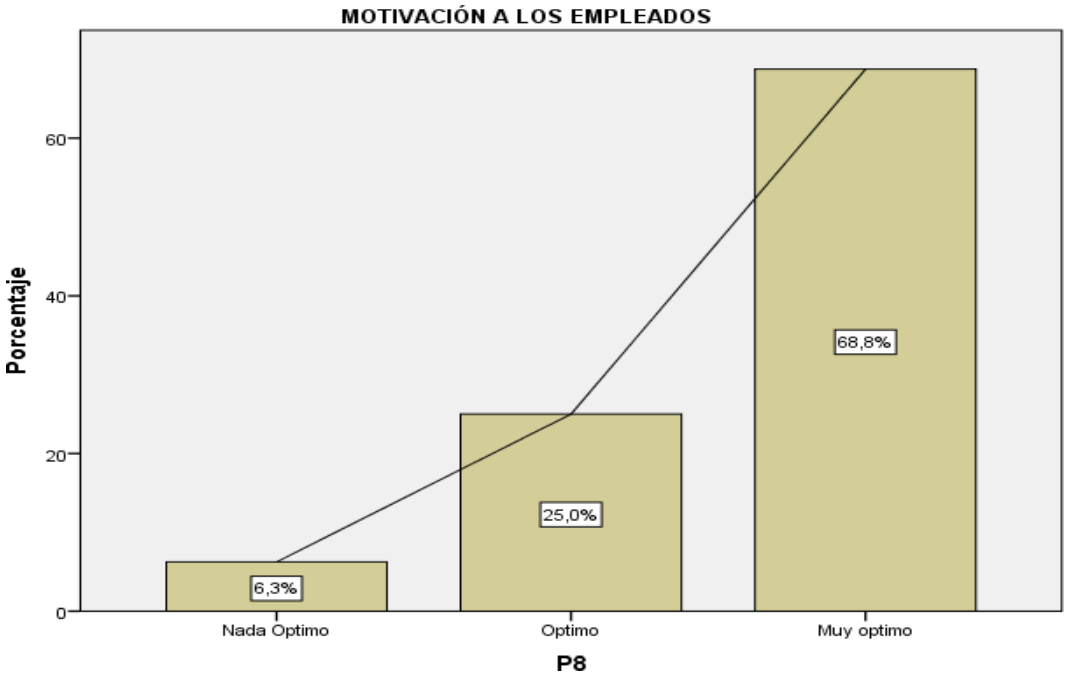


Figura 8. Motivación a los empleados - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 68.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida reconocer el buen trabajo a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 25.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida reconocer el buen trabajo a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida reconocer el buen trabajo a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es nada óptima.

4.1.9. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN A LOS EMPLEADOS

En qué medida escuchar las opiniones a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Tabla 9. Motivación a los empleados - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	3	18,8	18,8	18,8
	Optimo	4	25,0	25,0	43,8
	Muy optimo	9	56,3	56,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cultura Organizacional.

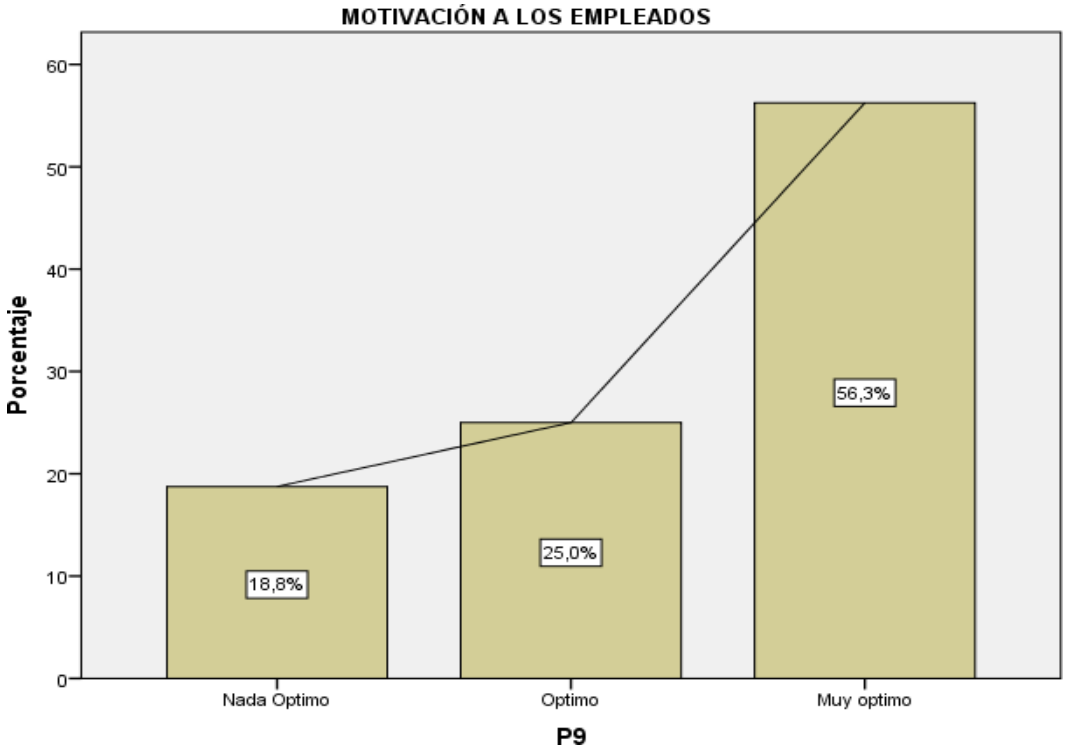


Figura 9. Motivación a los empleados - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 56.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida escuchar las opiniones a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es muy óptima.

El 25.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida escuchar las opiniones a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es óptima.

El 18.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida escuchar las opiniones a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 respondieron que es nada óptima.

4.1.10. DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL

En qué medida la productividad laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 10. Productividad Laboral - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	2	12,5	12,5	12,5
	Muy optimo	14	87,5	87,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

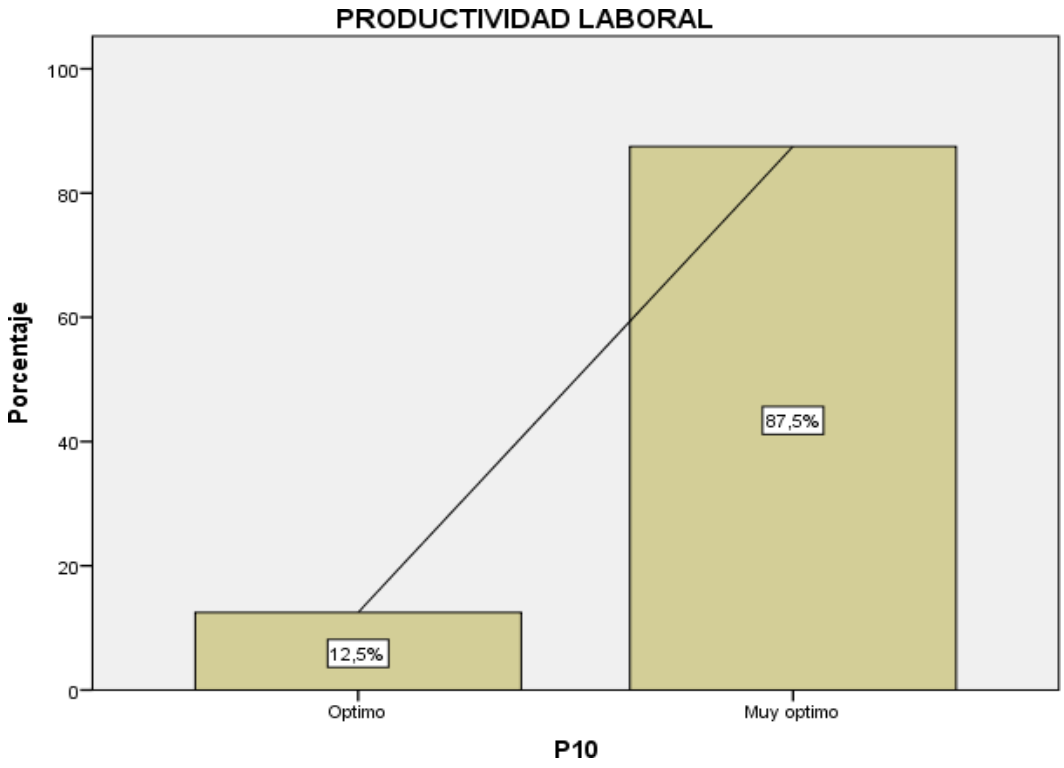


Figura 10. Productividad Laboral - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 87.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la productividad laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la productividad laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

4.1.11. DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL

En qué medida promover la formación continua de los trabajadores está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 11. Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada óptimo	1	6,3	6,3	6,3
	Óptimo	10	62,5	62,5	68,8
	Muy óptimo	5	31,3	31,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

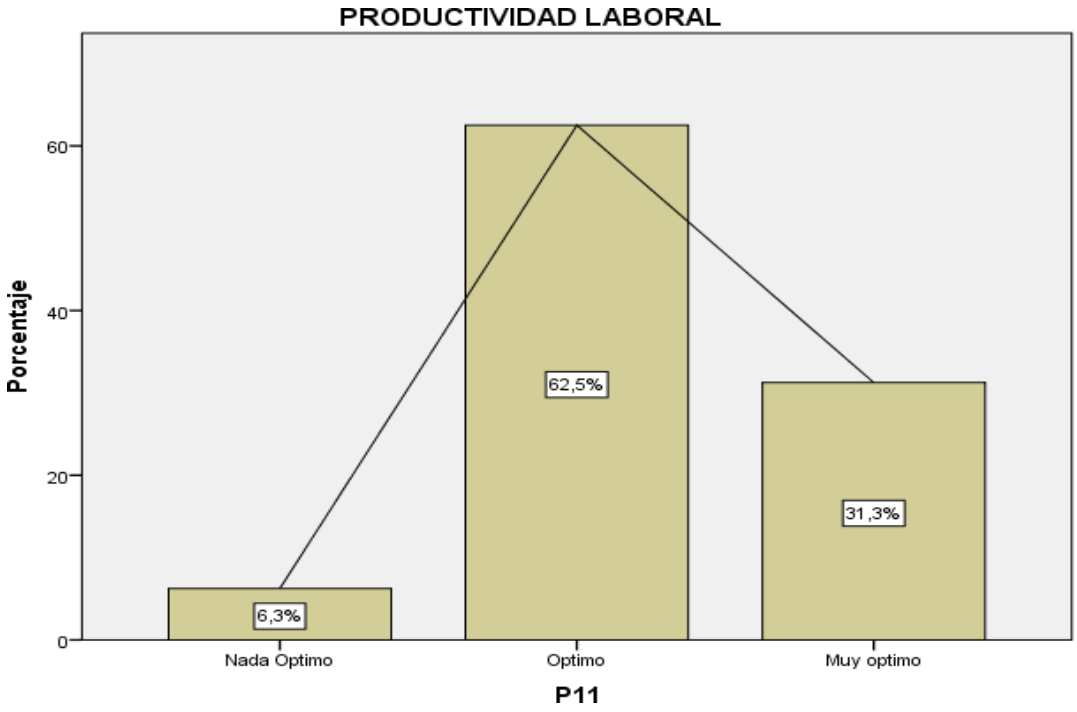


Figura 11. Productividad Laboral - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 31.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida promover la formación continua de los trabajadores está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 62.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida promover la formación continua de los trabajadores está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida promover la formación continua de los trabajadores está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

4.1.12. DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL

En qué medida favorecer los descansos en horario laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 12. Productividad Laboral - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Muy optimo	15	93,8	93,8	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

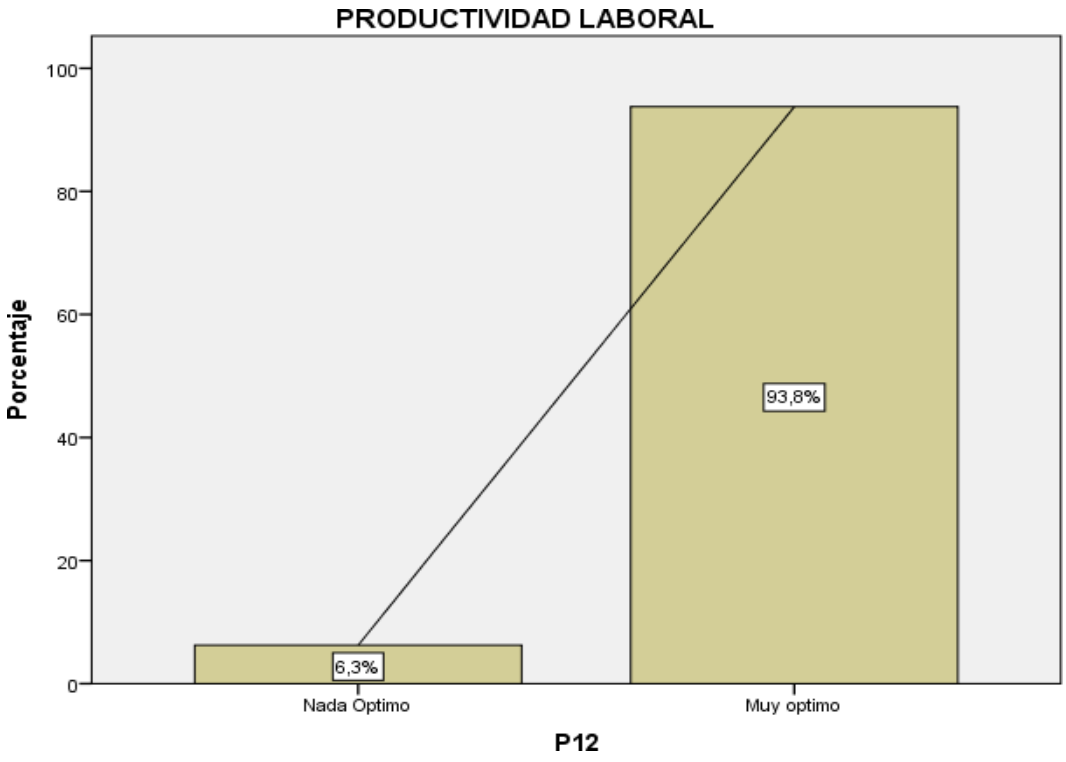


Figura 12. Productividad Laboral - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 93.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida favorecer los descansos en horario laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida favorecer los descansos en horario laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

4.1.13. DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida un adecuado desarrollo del desempeño laboral está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 13. Desarrollo del desempeño laboral - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Optimo	2	12,5	12,5	18,8
	Muy optimo	13	81,3	81,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

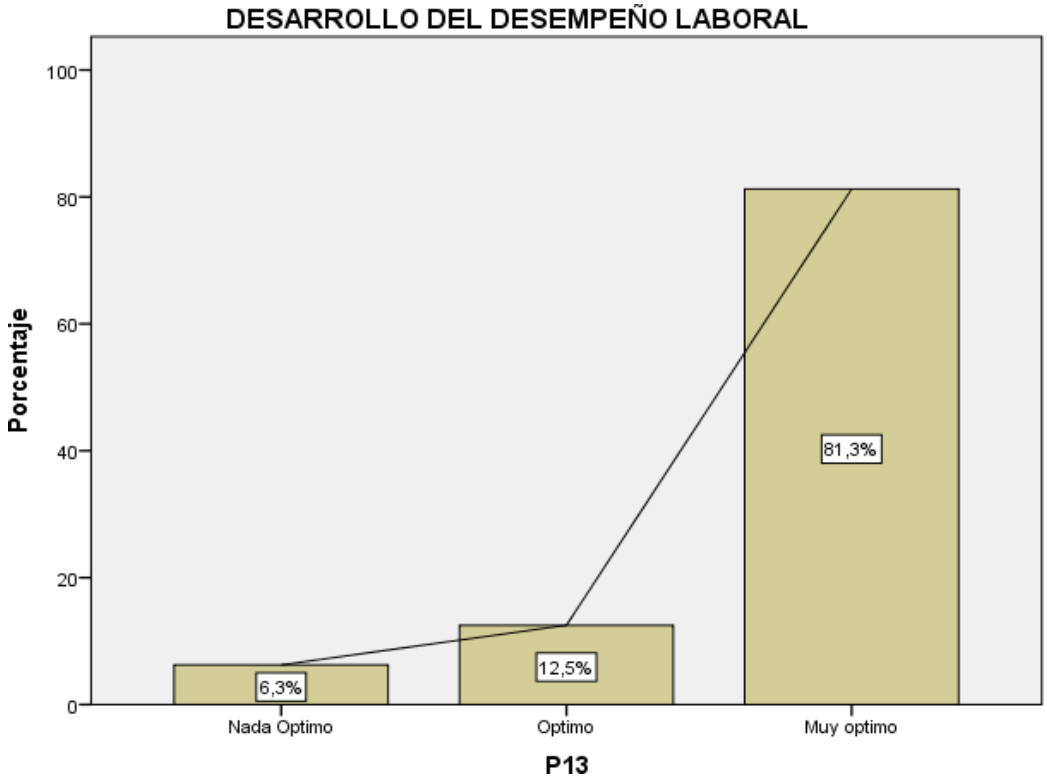


Figura 13. Desarrollo del desempeño laboral - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 81.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida un adecuado desarrollo del desempeño laboral está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida un adecuado desarrollo del desempeño laboral está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida un adecuado desarrollo del desempeño laboral está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

4.1.14. DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida una adecuada gestión documental está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 14. Desarrollo del desempeño laboral - II

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	2	12,5	12,5	12,5
	Optimo	11	68,8	68,8	81,3
	Muy optimo	3	18,8	18,8	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

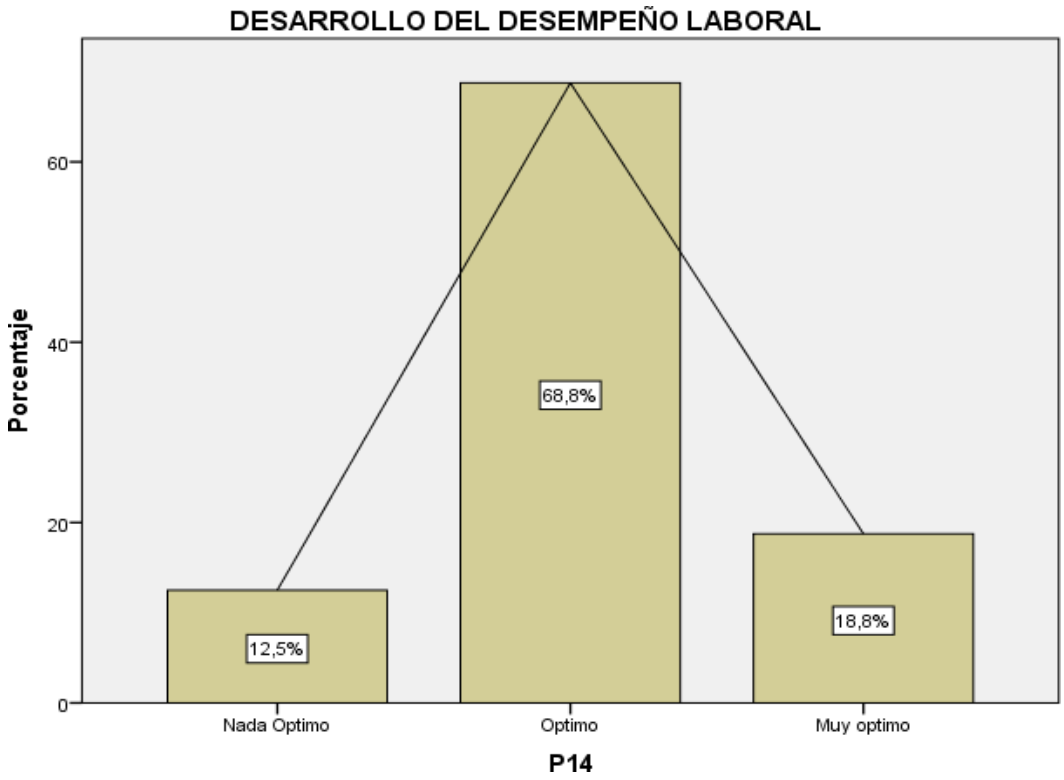


Figura 14. Desarrollo del desempeño laboral - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 18.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida una adecuada gestión documental está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 68.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida una adecuada gestión documental está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida una adecuada gestión documental está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

4.1.15. DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida la calidad de trabajo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 15. Desarrollo del desempeño laboral - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Optimo	1	6,3	6,3	12,5
	Muy optimo	14	87,5	87,5	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

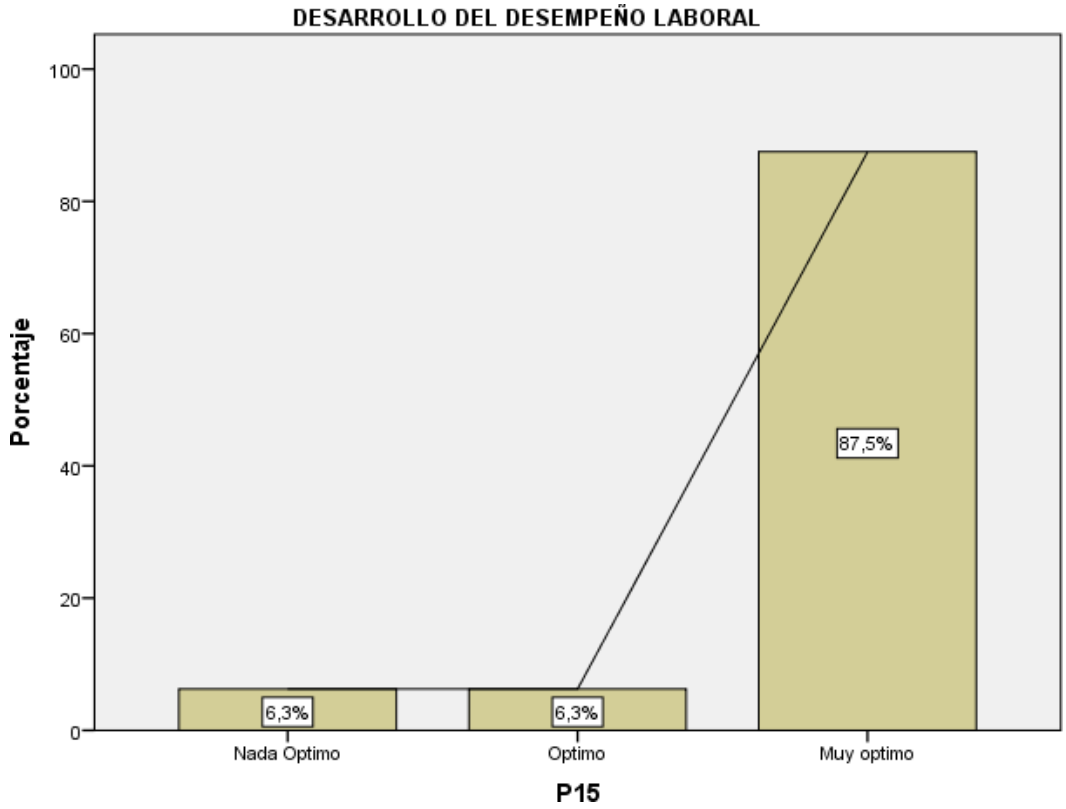


Figura 15. Desarrollo del desempeño laboral - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 87.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la calidad de trabajo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la calidad de trabajo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la calidad de trabajo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

4.1.16. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida la evaluación del desempeño laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 16. Evaluación del desempeño laboral - I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	2	12,5	12,5	12,5
	Optimo	9	56,3	56,3	68,8
	Muy optimo	5	31,3	31,3	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

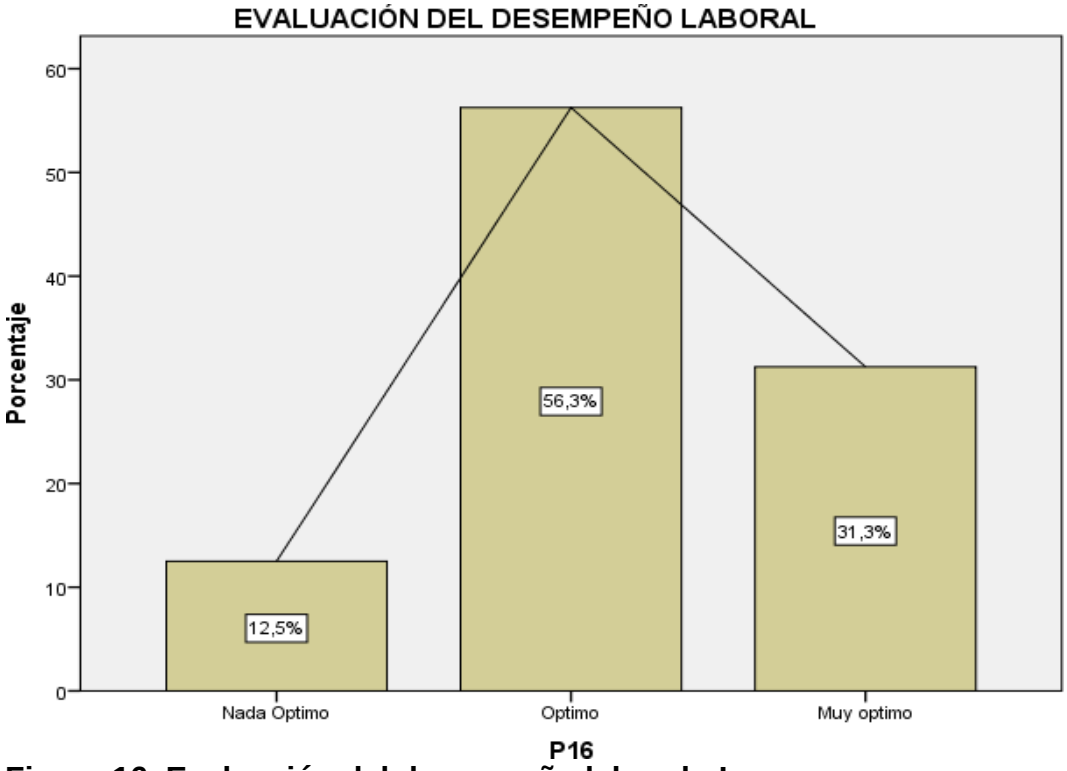


Figura 16. Evaluación del desempeño laboral - I

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 31.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la evaluación del desempeño laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 56.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la evaluación del desempeño laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la evaluación del desempeño laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

4.1.17. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida la gestión del tiempo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 17. Evaluación del desempeño laboral - II

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Optimo	1	6,3	6,3	6,3
	Muy optimo	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

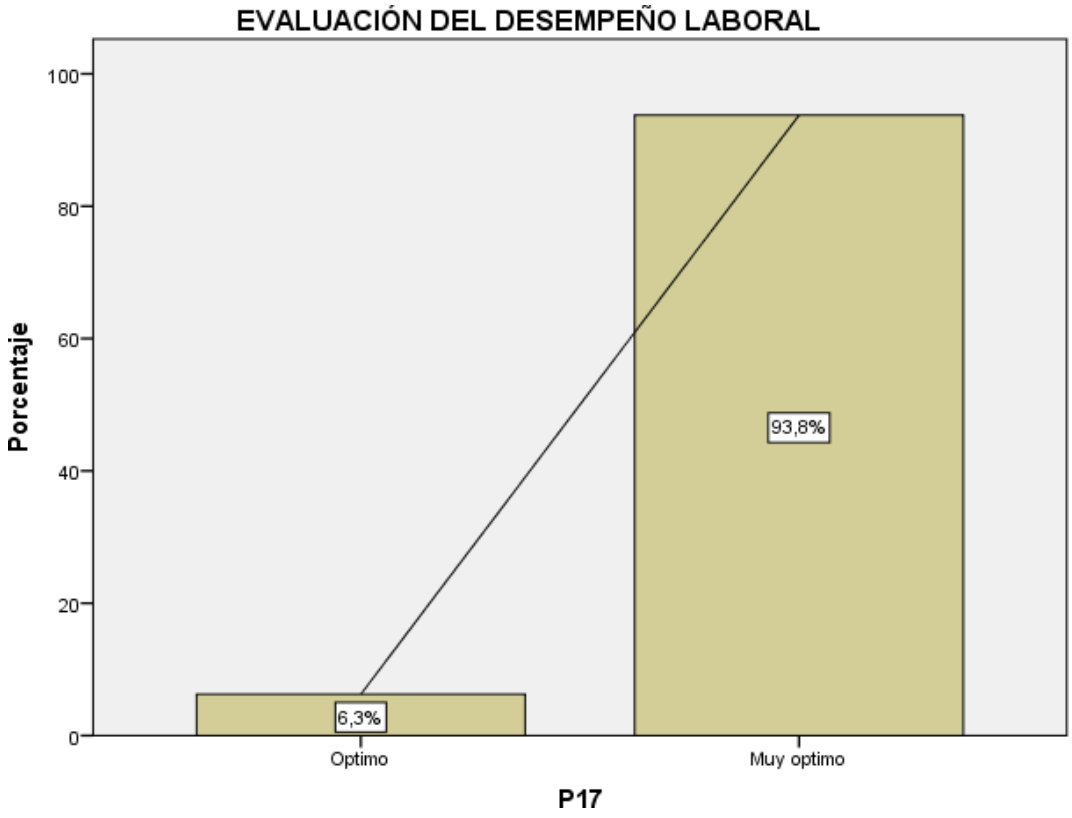


Figura 17. Evaluación del desempeño laboral - II

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 93.8% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la gestión del tiempo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 6.3% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la gestión del tiempo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

4.1.18. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En qué medida la creatividad y honestidad está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.

Tabla 18. Evaluación del desempeño laboral - III

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Optimo	2	12,5	12,5	12,5
	Optimo	2	12,5	12,5	25,0
	Muy optimo	12	75,0	75,0	100,0
	Total	**16**	**100,0**	**100,0**	

Nota: dimensión correspondiente a la variable Desempeño Laboral.

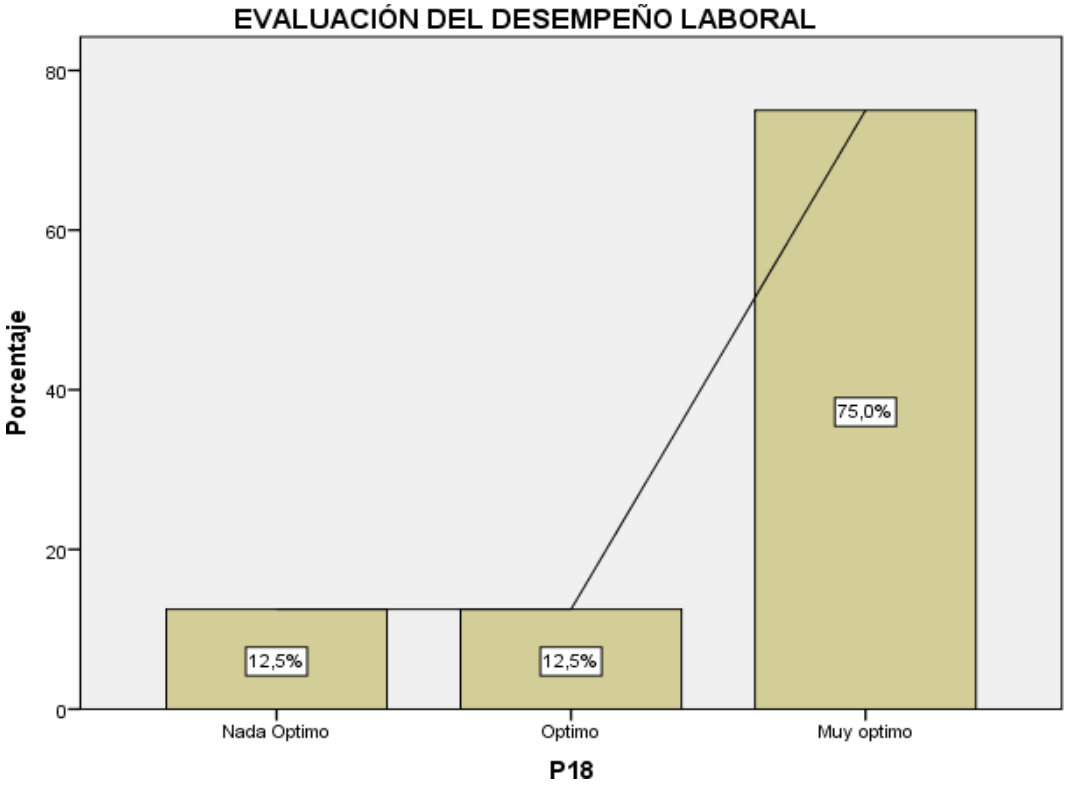


Figura 18. Evaluación del desempeño laboral - III

Análisis

De la tabla se puede observar que los resultados de un total de 16 servidores públicos nombrados y contratados fueron los siguientes:

El 75.0% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la creatividad y honestidad está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es muy óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la creatividad y honestidad está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es óptima.

El 12.5% de los servidores públicos al preguntarles sobre en qué medida la creatividad y honestidad está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista respondieron que es nada óptima.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Estadística

- H1: La cultura organizacional está asociada de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

- H0: La cultura organizacional no está asociada de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	47,238[a]	30	,024
Razón de verosimilitud	29,568	30	,488
Asociación lineal por lineal	4,641	1	,031
N de casos válidos	16		

42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Interpretación

Como el valor de Significancia es de 0.024 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la cultura organizacional está asociada de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 1

- H1: La comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

- H0: La comunicación en la organización no está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,879[a]	6	,003
Razón de verosimilitud	12,513	6	,051
Asociación lineal por lineal	1,302	1	,254
N de casos válidos	16		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Interpretación

Como el valor de Significancia es de 0.003 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 2

- H1: El trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo

laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

- H0: El trabajo en equipo no está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,556[a]	9	,021
Razón de verosimilitud	18,849	9	,027
Asociación lineal por lineal	2,363	1	,124
N de casos válidos	16		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,13.

Interpretación

Como el valor de Significancia es de 0.003 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 3

- H1: La motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

- H0: La motivación a los empleados no está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,879[a]	6	,003
Razón de verosimilitud	12,513	6	,051
Asociación lineal por lineal	1,302	1	,254
N de casos válidos	16		

a.11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Interpretación

Como el valor de Significancia es de 0.003 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

4.2. DISCUSIÓN

4.2.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas

De los resultados obtenidos se establecer en qué medida la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

Según, Sánchez (2006) sostienen que el análisis de la cultura en el entorno empresarial tiene una importancia fundamental englobándose dentro del capital intelectual como una variable clave a determinar y valorar. En un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde la información y el conocimiento en las organizaciones resultan cada vez más valiosos, la consideración de la cultura se torna fundamental. Establecer en qué medida la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

De ahí que conocer el trabajo en equipo y el eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 contribuye a mejorar el rendimiento y la productividad, por ello se establece en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis

La contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis se concluye que la cultura organizacional y el desempeño laboral tiene relación significativa en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 se relacionan, por lo que se realizan las siguientes conclusiones:

1. La comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. Un 81,30% de la muestra señalo que la relación es muy optima entre la comunicación en la organización y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020, frente a un 6,30% que señalan de nada óptimo.

2. El trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. Un 56,30% de la muestra señalo que la relación es óptima entre trabajo en equipo y un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020, frente a un 6,30% que señalan de nada óptimo.

3. La motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. Un 81,30% de la muestra señalo que la relación es muy optima entre la motivación a los empleados y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020, frente a un 0,00% que señalan de nada óptimo.

5.2. RECOMENDACIONES

La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 se relacionan, por consiguiente, se arriba a las siguientes sugerencias:

1. La comunicación en la organización coadyuva a mejorar los procesos internos en la institución por lo que se debe tener en cuenta esta relación con la productividad laboral que resulta un factor clave en la gestión de la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

2. El trabajo en equipo facilita el cumplimiento de las metas y objetivos en todos sus niveles de la institución por lo que se debe tener en cuenta esta relación al representar un factor clave para un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

3. La motivación a los empleados contribuye en que sean más comprometidos con los valores de la institución por lo que se debe tener en cuenta está relación con la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Aguirre Colono, A. R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019.* Asunción: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4665.

Almonacid Coris, Y. A. (2020). *Relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en la municipalidad de Comas, Lima 2020.* Lima: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1011.

Arias Galicia, F. (2001). *Administración de los recursos humanos.* México: Editorial Trillas, S.A.

Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales.* Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Bittel, L. (1996). *Administración de personal.*

Camacho Camacho, A. (2021). *Programa de fortalecimiento de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad Adventista de Bolivia.* Cochabamba: https://orcid.org/0000-0002-8132-4693.

Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la investigación cientifica.* Lima: San Marcos.

Ccami Salazar, N. Z., & Hinostroza De la Cruz, A. Y. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12692/52074.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos.* Santa Fé Bogota: MacGraw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos.* Bogotá: MaGraw Hill. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw Hill.

Claudio Salas, J. V. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12692/53003.

Códova Berrú, F. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.* Tarapoto: https://hdl.handle.net/20.500.12692/52351.

Cujar Vertel, A. D., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). *Cultura organizacional en la medición.* Monteria: https://www.redalyc.org/pdf/212/21229786009.pdf.

Delgado, N. (1999). *Los estilos de enseñanza en educación fisica.* Granada: Universidad de Granada.

Díaz Gómez, K. J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico.* Chiapas: http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1048.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación cientifica.* México: MacGraw Hill.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación cientifica.* México: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación cientifica.* México: MacGraw Hill.

Llanos Encalada, M., Pacheco Rodriguez, M., Romero Velez, E., Coello Arrata, F., & Armas Ortega, Y. (2016). *La cultura organizacional eje de acción de la gestión humana.* Samborondón Ecuador: Universidad ECOTEC.

Mamani Avendaño, Y., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño Laboral: una*

revisión teórica. Lima: https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf.

Palomino Ochoa, J., Torres Soria, I., Palomino Ochoa, R., & Domínguez Cuellar, C. (2021). *Métodos de investigación y praxis cuantitativa.* Huancayo: Corpograf Atlas SAC.

Paz Jauregui, A. S. (2020). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12692/59062.

Quispe Cachi, S. (2020). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral.* Puno: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Quispe Cuellar, Y., Quispe Díaz, K., & Valdez Calsina, D. (2020). *Motivación y desempeño laboral en las entidades de gobiernos locales en Latinoamérica.* http://hdl.handle.net/20.500.12840/3955.

Raffaele, M. E. (2021). *¿Qué es la cultura organizacional? Construye la identidad que tu empresa necesita.* México: https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/cultura-organizacional/.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* México: Prentice Hall.

Romero, V. (2018). *Importancia de la cultura organizacional en las empresas.* México: Recuperado de: https://ruizhealytimes.com/economia-y-negocios/importancia-de-la- cultura-organizacional-en-las-empresas/.

Sáenz Blanco, F. (2005). *El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España.* Bogotá: Centro de investigación y desarrollo científico.

Sánchez Cañizares, S., Trillo Holgado, M., Mora Márquez, C., & Ayuso Muñoz, M. (2006). *La cultura organizacional como núcleo central en la medición.* Córdoba: https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf.

Sotomayor Araujo, V. R. (2021). *Cultura organizacional y recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020.* Puno: http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912.

Sum Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral.* Quetzaltenango: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf.

ANEXO

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General ¿Cómo la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020? **Problemas Específicos** ¿Cómo la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020? ¿Como el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020? ¿Cómo la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020?	**Objetivo General** Establecer en qué medida la cultura organizacional tiene grado de relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. **Objetivos Específicos** Establecer en qué medida la comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. Conocer en qué medida el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. Establecer en qué medida la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.	**Hipótesis General** La cultura organizacional está asociada de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. **Hipótesis Específicas** La comunicación en la organización está asociada a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. El trabajo en equipo está asociada a un eficiente desarrollo laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020. La motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.	Cultura organizacional	La comunicación	Trasmitir nuevas decisiones implementadas
					Información oportuna
					Habilidades de comunicación
				Trabajo en equipo	Integración en equipo
					Tolerantes
					Confianza
					Adaptación y colaborativo
				Motivación a los empleados	Reconocer el buen trabajo
					Escuchar las opiniones
					Ofrecer mejores espacios de trabajo
			Desempeño laboral	Productividad laboral	Favorece los descansos en horario laboral
					Promueve la formación continua
					Motiva y recompensa
				Desarrollo del desempeño laboral	Gestión documental
					Formación continua
					Calidad de trabajo
				Evaluación del desempeño laboral	Gestión del tiempo
					Iniciativa
					Creatividad y honestidad

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA

TESIS: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOURNAVISTA, 2020"; sírvase marcar las opciones que considere correctas con una (X):

Ítems	1	2	3
	Nada Óptima	Óptima	Muy óptima

ÍTEMS	1	2	3
I. DIMENSIÓN: LA COMUNICACIÓN			
1. En qué medida la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
2. En qué medida la comunicación en la organización está asociada al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
3. En qué medida trasmitir nuevas decisiones implementadas en la organización está asociada desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
II. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO			
4. Como el trabajo en equipo está asociada a un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			

5. En qué medida la integración en equipos en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
6. Como la confianza en la organización está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020			
III. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN A LOS EMPLEADOS			
7. Cómo la motivación a los empleados está asociada a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
8. En qué medida reconocer el buen trabajo a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
9. En qué medida escuchar las opiniones a los empleados está asociada con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020.			
IV. DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
10. En qué medida la productividad laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
11. En qué medida promover la formación continua de los trabajadores está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
12. En qué medida favorecer los descansos en horario laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
V. DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL			
13. En qué medida un adecuado desarrollo del desempeño laboral está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
14. En qué medida una adecuada gestión documental está relacionada con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			

15. En qué medida la calidad de trabajo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
VI. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL			
16. En qué medida la evaluación del desempeño laboral está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
17. En qué medida la gestión del tiempo está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			
18. En qué medida la creatividad y honestidad está relacionada con una adecuada cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Tournavista.			

Gracias por su colaboración.