



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. FLORES CHINCHAY, Edwin Jesus

ASESOR:

Dr. SALINAS GAMBOA, José German

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento Humano

PERÚ– 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Edwin López Robles
Presidente

Mg. Jorge Favio Vargas Humpo
Secretario

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres Justina y Victoriano por el apoyo inconmensurable y decidido en la forma de mi profesión y de mis aspiraciones profesionales, a mis hermanos por su aliento permanente en el desarrollo personal y profesional.

Edwin.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que colaboraron de manera positiva en el inicio, desarrollo y culminación de la presente investigación de Maestría.

Al Rector Fundador de la UCV Dr. César Acuña Peralta, cuyo ejemplo de perseverancia en la búsqueda de horizontes mejores, nos inspira en el camino de la superación.

A todos los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo quienes brindaron sus generosas enseñanzas en la formación y culminación de mis estudios de posgrado en Maestría en Gestión Pública.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

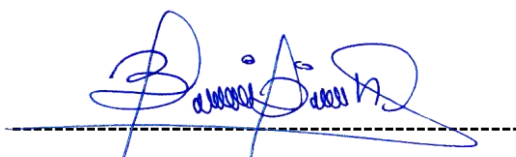
Yo, Edwin Jesus Flores Chinchay, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42709313; con la tesis titulada “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Yúngar, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, agosto 2017



Edwin Jesus Flores Chinchay
DNI N° 42709313

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar - 2016”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor.

ÍNDICE

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	17
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	63

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

Base de datos

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, para conocer la significancia entre ambas variables. La población estuvo integrada por 29 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Yúngar. La muestra es la población censal. Para la recolección de datos se emplearon los instrumentos del cuestionario sobre cultura organizacional y el cuestionario de desempeño laboral obteniéndose el coeficiente de “Alfa de Cronbach” de $\alpha = 0,974$ y $\alpha = 0,963$ respectivamente. Se procesaron los datos con el SPSS 21, generando tablas, gráficos y la prueba de hipótesis de la r de Pearson. La conclusión principal fue que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, debido a que los resultados de la tabla 3, prueba de hipótesis de la r de Pearson así lo valida.

Palabras clave: Cultura, Organizacional, Desempeño, Laboral.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the organizational culture and the work performance of the staff of the Municipality of Yúngar - 2016, to know the significance between both variables. The population was composed of 29 public officials of the Municipality of Yúngar. The sample is the census population. For data collection, the instruments of the organizational culture questionnaire and the labor performance questionnaire were used, obtaining the coefficient of "Cronbach's alpha" of $\alpha = 0.963$ and $\alpha = 0.974$ respectively. Data were processed with SPSS 21, generating tables, graphs, and the Pearson r hypothesis test. The main conclusion was that there is a positive relationship between the organizational culture and the work performance of the staff of the Municipality of Yúngar - 2016, because the results of Table 3, test of the hypothesis of the Pearson r so valid.

Key words: Culture, Organizational, Performance, Labor.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Al referirnos a una organización, precisamos que constituye la base económica de la sociedad, puesto que generan empleos, bienes y servicios orientados a la satisfacción de las necesidades básicas y prioritarias de una determinada población.

La cultura organizacional es la base del funcionamiento de una organización, constituye la fuente no visible en la cual la estrategia, la estructura y los sistemas potencian su energía. Para garantizar que los proyectos de transformación sean exitosos, es preciso destacar el talento y la aptitud de la gerencia para orientar el cambio de la cultura organizacional la cual mueve a toda la organización a asumir nuevos retos acorde a las exigencias de la sociedad y el mundo actual.

La organización como el individuo tiene su personalidad, por lo cual una es distinta a la otra diferenciándose por rasgos precisos. Dichos rasgos se componen por un grupo de comportamientos y la interacción que ocurre en el interno, las cuales se establecen acorde a los integrantes que la componen.

En función a las ideas fuerza y los valores que comparten los integrantes de la organización, se establece la cultura organizacional, como un nivel elevado de abstracción que orienta y condiciona el comportamiento organizacional, permitiendo que prime la razón cuando se muestre alguna actitud por parte de los integrantes, estableciendo un modo de pensar, sentir y actuar. Conocer y comprender la cultura organizacional resulta clave para los integrantes de la organización; pues en base a ella se manifiesta de manera clara toda actitud, conducta y valor que vivencian los trabajadores en sus áreas laborales, en función al cual se verifican el desempeño de la organización.

Cuando nos referimos al desempeño precisamos el modo en el que cada individuo realiza su función o cargo en las respectivas áreas laborales, motivo por el cual en la organización existe diferente forma de evaluación del desempeño, a fin de identificar la existencia de situaciones problemáticas en aspectos relacionados a vigilancia del personal, las actividades de interacción unificadora del personal en su área, el sacar el mayor provecho a las potencialidades que muestra el trabajador en su desempeño en oportunidades ventajosas, entre otros.

Asociar cultura organizacional y desempeño laboral, es referirse a las variables distintivas en la organización y los sujetos que trabajan en ella. Cuanto mejor sea el desempeño laboral, éste dependerá del nivel de información y comprensión de la cultura organizacional.

Considerando que la municipalidad distrital de Yúngar es una organización dedicada a la prestación de diversos servicios que atienden el bienestar público local y garantiza la satisfacción de la necesidad básica que requiere el pueblo. Sin embargo se percibe que posee una estructura compleja, en la cual la convivencia en equipo resulta difícil; pues los directivos y trabajadores de las diferentes áreas no coordinan adecuadamente los esfuerzos para lograr las metas establecidas y de este modo satisfacer las expectativas del pueblo en la prestación de servicios y realización de obras que esperan.

La cultura organizacional presente en el municipio distrital de Yúngar, se refleja en la conducta, costumbre y modo de comunicación que se produce en las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, pudiendo subrayar la presencia de: la norma, la actitud, los valores y un lenguaje especializado. Por esta razón la gestión de la institución enfatiza la difusión e internalización de los valores institucionales, considerando visión, misión y objetivos estratégicos institucionales, en base de carteles y folletos informativos que permitan difundirlos y hacer que el personal pueda estar enterado de ello, interiorizándolos. Aun cuando surjan problemas de comunicación y de permanencia del personal, buscando la motivación e identificación del personal en general.

Lograr que una organización muestre eficiencia y competitividad, constituye el objetivo primario a lograr. En tal sentido se debe asignar y un presupuesto significativo en los procesos que se asocien a la capacitación permanente, la implementación con equipos de última generación que garanticen la prestación de servicios de calidad. Todo lo cual coadyuva a la eficiencia de la organización insertado en un mundo competitivo.

En tal sentido, fundamentado en lo reseñado se plantea la necesidad de realizar una investigación orientada a verificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados adscritos a la municipalidad distrital de Yúngar.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional podemos citar a Torres y Rivas (2010) en su trabajo identificado como “Análisis de la cultura organizacional de Corp Banca, sucursal plaza piar” presentado a la Universidad Nacional de Colombia. Se plantearon analizar la cultura organizacional de esa institución; y concluyen que Corp Banca tiene una cultura organizacional consolidada, existiendo un nivel muy elevado de coordinación de los integrantes de la organización, quienes muestran identificación con la organización y la gerencia muestra interés en la obtención de resultados positivos.

Por su parte Challa (2014) en su investigación identificada como “Cultura organizacional y desempeño laboral” presentado a la Universidad Javeriana, relaciona estas dos variables en una institución educativa y concluye que la verificación de una cultura organizacional débil y fragmentada, bajo desempeño laboral, poca identificación de los empleados con la cultura y el desempeño. La conclusión fue que la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas, constituye una desventaja, cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, éstas no favorecen el progreso ni el desarrollo institución.

También Fermín y Perfecto (2014), en su investigación titulada “Estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad De Oriente, (UDO) Núcleo Monagas” concluyen que al analizar los valores y la cultura organizacional de dicha institución, determinando que la E.C.S.A. presenta fallas en el sistema de comunicación, situación que afecta varios elementos de la cultura organizacional de la misma, por lo que sugirieron la aplicación de una auditoria de comunicación a fin de solventar la problemática.

Por otro lado Díaz (2012), realizó un trabajo titulado “Diagnostico de la cultura organizacional del Centro Médico S.A., Maturín (2001-2002)”, la cual fue presentada a la Universidad Javeriana; en la cual concluye que la organización posee una cultura relativamente fuerte, es decir, la mayoría de sus empleados se sienten plenamente identificados con la misma.

A nivel nacional Roca (2012), realizó una investigación titulada “Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, periodo 2009-II” Presentado a la Facultad de educación (Unidad de post grado) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la cual concluye que: El 58% docentes y 67.5% de estudiantes señalan que la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es desfavorable. Al 95% de confianza, existe una relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes ($r = .494$; $p = 1.4 \times 10^{-8}$) y estudiantes ($r = 0.444$; $p = 1.6 \times 10^{-14}$) de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.

Del mismo modo Álvarez (2002), presenta un estudio titulado “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril – Agosto 2001”, presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la cual concluye que: La cultura organizacional del INO es desequilibrada, puesto que el área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo

que ha desencadenado en los grupos de referencia que la integran, actitudes conformistas, impulsivas y auto-proteccionistas identificadas a través del respeto por las reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas, temor a represalias, dependencia, conducta estereotipada, confusión conceptual, temor a ser reprendido, oportunismo y control, entre muchos otros.

Lama (2016), realizó una investigación titulada “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura” presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, e la cual concluye que: el clima organizacional del gobierno regional de Piura está condicionado por la percepción que tienen sus trabajadores de la manera cómo se gestiona a las personas que allí laboran y esto condiciona con el clima de trabajo, lo cual se traduce en un deficiente servicio que reciben los ciudadanos.

También Vargas (2011), realizó una investigación titulada “Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno” presentado a la UNA, en la cual concluye que: La cultura organizacional de la UNA- Puno se caracteriza por expresar valores positivos entorno a la identidad, compromiso social, profesionalismo y laboriosidad de los docentes; pero también exhibe la presencia de antivalores como la falta de responsabilidad, amor por el trabajo, y ambigüedad en la práctica del compañerismo y la disciplina.

También Llacchua (2015), realizó una investigación titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”. Presentado a la UNJMA, en la cual concluye que: La investigación realizada, permitió contrastar en 73 trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, que existe correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,415, lo cual indica que existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora

correlativamente el bienestar laboral.

A nivel regional y local podemos citar el trabajo de Osorio, F. (2014), quien realizó la investigación propuesta de un programa de capacitación, para mejorar el desempeño laboral docente de la institución educativa particular san Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, Región Ancash, en el año 2014. Presentado a la UNASAM, Huaraz. En la cual llega a la siguiente conclusión: Se diseñó la propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, y fue validado por unanimidad de los expertos, debido a que los criterios considerados fueron los adecuados. Se ha confirmado, con los resultados encontrados y las herramientas estadísticas, que la propuesta del programa de capacitación contribuirá a mejorar sustancialmente el desempeño docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la Ciudad de Huaraz.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Para realizar una aproximación epistemológica a la definición del concepto de cultura organizacional, recurrimos inicialmente a Méndez, (2006. pp. 17 – 18), éste precisa que una organización se fundamenta en el empleo del modelo basado en la teoría organizacional, en la cual tienen preminencia las ideas de los padres de la administración: Taylor y Fayol, adicionalmente al modelo burocrático propuesto por Weber. También se adicionan la teoría de las relaciones humanas, El enfoque de sistemas y la contingencia, es cierto que perseveran en la concepción de alguna organización, pero no se ha universalizado en su aplicabilidad e intensidad en las organizaciones.

Robbins (1996), propone que una cultura organizacional está basada en el sistema de significados compartido por los integrantes de una institución, la cual se diferencia de otra. (p.682)

Ante esta aseveración podemos añadir que la cultura resulta un factor que no

se aprecia fácilmente porque no es tangible; pero resulta crucial en la medida que los miembros de la organización estén enterados y comprendan el contexto laboral en el cual se desempeñan, a fin de lograr los objetivos y metas, cristalizando la misión y la visión de la organización.

Fitzgerald (2002), propone una definición de organización formal e informal al precisar que son estructuras que se organizan en base a valores, normas, convicciones y tradiciones los cuales sufren cambios a través del tiempo; pero la actuación de los integrantes se encuentra condicionada por la cultura organizacional.

Wilkins y Ouchi, (1983), sostienen que la cultura organizacional permite que los integrantes de la organización puedan desarrollar colectividad y sentido de pertenencia a partir de vivencias experienciales compartidas. Dicha sentido de colectividad posibilita que puedan bregar por un objetivo o metas comunes, lo cual les permite orientarse a la misión de la organización con la guía de un líder, quien establece y facilita las reglas que orientan los aspectos cognitivos y del clima afectivo que asume el colectivo organizacional.

Cuando destacamos los componentes de la cultura organizacional, es preciso referirnos a Robbins (1996), quien señala que al interior de la cultura encontramos diversos componentes, destacando la idea de valor, costumbre, rito, historia y héroe.

Los valores están constituidos por las convicciones que fundamentan el modo de conducta o estado final de existencia que asume una persona y organización. Por ello tiene su naturaleza social y personal, pero ambas se complementan pues la organización es la unión de personas identificadas con la misma y los valores orientan a ambos determinando su estado de existencia.

Las costumbres se definen como los hábitos o la idiosincrasia de un determinado colectivo en una región o grupo social, lo cual les diferencia de otros grupos. En tal sentido una organización genera sus propias costumbres

adaptándolas al contexto y en base a los valores que posee y a visión que aspira lograr.

Los ritos están constituidas por actividades que se repiten de manera secuencial y persistente con el fin de interiorizar y reforzar los valores eje de la organización, los objetivos previstos y la misión. Dichas acciones identifican a los integrantes de la organización y diferencian a las personas imprescindibles y las prescindibles.

Las historias son las anécdotas famosas y trascendentes que se transmiten informalmente al interior de la organización, en ella se relatan sucesos referidos a los fundadores, a las decisiones clave que marcaron la vida institucional e influyen en el destino de la organización y por supuesto a los directivos. La función central de las historias es mantener vigente el pasado en el presente.

Los héroes son las personas que simbolizan los valores de la organización, son los pilares y referentes cuya función es mantener, transmitir y hacer que perdure la cultura organizacional con la que se identifica el grupo. Son quienes mantienen presente y vigente los valores institucionales junto a la misión.

Hellriegel y Slocum (2004), presentan y describen las siguientes clases de cultura organizacional:

Cultura burocrática: se verifica cuando la organización destaca lo formal, las reglas, los protocolos de operación, los cuales se han establecido como normas. Los integrantes de la organización aprecian y se acostumbran a brindar productos y servicios estandarizado. Existen decálogos, reglamentos, instrucciones y protocolos de comportamiento que refuerzan la formalidad sobre la informalidad. El directivo considera que cumple un rol clave cuando coordina, organiza y vigila que se dé cumplimiento estricto de toda regla y norma escrita. Por eso la función, tarea, responsabilidad y autoridad se encuentra establecido con claridad para todos los integrantes de la organización. Todas las reglas y procesos de la organización se han establecido en documentos oficiales (reglamento interno, manual de

procedimientos, manual de organización y funciones) y que los directivos y personal consideran sagrados y a las que se debe dar cumplimiento estrictamente, aunque no comprendan cabalmente la finalidad de los mismos. (p.388)

Cultura de clan: cuando se percibe que existe respeto a la tradición, la lealtad, el compromiso personal con la organización, el trabajo en equipo colaborativo, la autoadministración y la influencia social de algunos líderes, entonces estamos ante una cultura de clan. En ella los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la organización y sienten que su fama recae en ellos. Existe un sincero y consolidado sentido de pertenencia y acepta que su destino personal está atado a la orientación y visión común de la organización. (p.p. 389, 390)

Cultura emprendedora: se produce cuando existen elevados niveles para asumir riesgos, generando un ambiente muy dinámico y creativo. En esta cultura predomina el compromiso con las nuevas experiencias, la innovación permanente y el sentirse parte de la vanguardia. Esta cultura reacciona efectiva y con rapidez ante los cambios que generan los nuevos entornos y también genera el cambio. La cultura emprendedora suele asociarse con organizaciones pequeñas a medianas, y que todavía son administradas por el fundador; pero es un error, pues existen grandes organizaciones que se transforman permanentemente, reinventándose constantemente. (p.390)

Cultura de mercado: se orienta al logro de objetivos cuantificables y son exigentes especialmente con logros de carácter financiero monetario y se basan en el mercado preocupándose por ver crecer las ventas, una mayor rentabilidad y desempeño en el mercado. Toda la organización se estructura en torno a la competitividad incansable y el logro de ganancias cada vez mayores. En una cultura de esta naturaleza, la relación entre la persona y la organización se imitan a lo contractual. Es por ello que se toman acuerdos antelados respecto a las obligaciones de las partes. Es por esta razón que la orientación de control es formal y muy estable. La persona es responsable de mostrar un nivel de desempeño y la organización ofrece una remuneración acorde como recompensa. Por ello a mayor nivel de desempeño se asigna una mayor remuneración, de acuerdo a lo pactado

en lo contractual. Las dos partes asumen como regla que nadie puede exigir más de lo especificado en el contrato firmado al principio. La institución no garantiza estabilidad (tampoco la afirma) y el individuo no ofrece ser leal (tampoco la afirma). Todo contrato puede ser renovado, previa evaluación del cumplimiento satisfactorio de las partes, en tal sentido resulta utilitario, pues cada parte utiliza a la otra para lograr sus propios objetivos. A cuenta de promover un sentimiento de pertenencia a una organización, la cultura de mercado exalta la autonomía y la individualización, alentando a los integrantes para que perseveren en sus metas financieras individuales. (p.p. 390,391).

Para Robbins (1996), la cultura organizacional es clasificable en:

Cultura fuerte: cuando los valores fundamentales se sostienen intensamente y son compartidos a nivel de toda la organización. En la cual la administración se despreocupa por establecer reglas y documentos formales que pretenden establecer pautas que guíen la conducta de los miembros. (P.685)

Cultura débil: cuando se percibe que existe gran desperdicio de tiempo, los integrantes de la organización no tienen en claro por dónde empezar, y surge la necesidad de establecer e implementar reglas y reglamentos formales que orienten y exijan un patrón de comportamiento de los integrantes de la organización. (P. 686).

También Robbins (1996), considera que se deben tener en cuenta los siguientes rasgos de la cultura organizacional:

Innovación y asunción de riesgos: consiste en alentar a los integrantes de la organización a ser innovadores y asumir los riesgos como oportunidades de cambio y mejora.

Atención al detalle: en la cual se pretende que los integrantes de la organización puedan demostrar precisión, análisis y atención al detalle en su accionar cotidiano.

Orientación a los resultados: cuando la organización prioriza la obtención de resultados o consecuencias del trabajo realizado, dejando de lado los procesos, las estrategias y recursos empleados para lograrlos.

Orientación hacia las personas: cuando la toma de decisiones a nivel administrativo consideran las consecuencias de los mismos sobre las personas al interior de la organización. Motivo por el cual resulta clave este proceso.

Orientación al equipo: cuando toda actividad se organiza en torno a equipos colaborativos, dejando la práctica de organizarlos en torno a un individuo. Actualmente se habla del trabajo en equipos transversales.

Energía: cuando se fomenta la energía y la competitividad entre los integrantes de la organización con el fin de dinamizarlo. (Págs.681-682)

Robbins (1996), plantea que la cultura cumple diversas funciones al interior de una organización: en primer lugar, desempeña un rol que define los límites al generar rasgos diferenciadores de la institución y su entorno. En segundo lugar, propicia un sentido de pertenencia e identidad entre los integrantes de la organización. En tercer lugar, la cultura permite generar el compromiso del individuo con un proyecto mayor y abarcador. Finalmente, mejorar el nivel estable de la estructura social. También, la cultura es un mecanismo que controla y da sensatez al guiar y modelar actitudes y comportamientos de los integrantes de la organización. (pág. 687).

Para García (2001), el desempeño laboral es el conjunto de actividades o conductas verificables en la actuación del empleado, los cuales revisten importancia para lograr los objetivos organizacionales, porque son susceptibles de medición considerando el logro de las competencias de modo individual y el nivel con el que contribuye a la organización.

Para la norma cubana 3000:2007, el desempeño laboral, se define considerando las siguientes perspectivas: el laboral adecuado y el laboral superior,

la cual es concebida como rendir laboralmente y la actuación con superioridad por parte del empleado, lo cual posee una fuerte consecuencia en los aspectos económicos sociales, el presente y futuro, los cuales se identifican con la competencia laboral exigida por la función. Dicho desempeño se adecúa a la conducta estratégica, esto es, a las competencias que orientan el logro de las estrategias empleadas en la institución.

Para Chiavenato (2000), el desempeño laboral se caracteriza en base a las conductas que muestra el empleado cuando se orienta a la consecución de objetivos previamente establecidos, lo cual configura una estrategia personal que orienta el logro de los objetivos.

Arias (1996), considera una serie de rasgos característicos personales, destacando: la capacidad, habilidad, necesidad y cualidad las cuales interaccionan con la razón de ser organizacional, orientados al logro de conductas que afectan los resultados y determinan un cambio trascendente orientado a la transformación de la organización. El cambio incluye la urgencia de la globalidad, el crecimiento sostenido y económico y la respuesta al entorno hostil y con perspectivas de aprovechamiento. Es así que se puede ubicar una nueva tendencia en el Outsourcing, la cual es definida como externalizar diversas acciones que se realizan en la organización con el fin de mejorar de modo transformacional todo proceso que requiere el uso de una capacidad especial, por la cual una institución externaliza algunas actividades a terceros especializados, pero que no constituyen fundamentos en la vida orgánica.

Según Cummings y Schwab (2002), mejorar la gestión del desempeño de los integrantes de una organización, en un requerimiento indispensable para orientar a los esfuerzos hacia la excelencia y eficiencia y de modo más trascendente para mejorar la economía y la sociedad global.

Por ello, continuando con los autores, los cambios acelerados de la sociedad ocasionan que los integrantes de la organización sientan un estrés al sentir que sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes no se adaptan al

mundo actual; por esta razón resulta indispensable que los directivos planteen alternativas que permitan adelantarse a los cambios; de tal forma que las acciones innovadoras logren desarrollar procesos de actualización que transformen a la organización haciéndola efectiva y productiva.

En este punto Muchinsky (2002), define al desempeño laboral como un conjunto de acciones definitorias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales y que pueden ser medidos en base a la función real que cumple cada persona en su labor cotidiana dentro de la organización.

Del mismo modo, señala que la efectividad se asocia al desempeño laboral, porque al realizar la medición de ésta, se puede hallar los factores por los que en muchas ocasiones los integrantes de la organización son influidos, repercutiendo en su desempeño.

En consecuencia Muchinsky (2002), precisa que el desempeño es un comportamiento que determina lo que en realidad los integrantes de una organización realizan, lo cual es susceptible de observación y calificación por los demás a través de diversos instrumentos cuantificadores.

Del mismo modo, Lado (2013), refiriéndose a Campbell, establece la definición de desempeño laboral en el sentido de ser un comportamiento cognitivo, motor, psicomotor o interpersonal dominada de modo individual, importante para la consecución de objetivos organizacionales de modo gradual en función a las habilidades. (p. 79)

También adiciona que todo desempeño laboral se centra y estructura en base a las conductas que muestra un empleado al momento de ejecutar sus funciones; y la organización se enfoca en los resultados obtenidos por los empleados. En consecuencia existirán dos tipos de desempeño laboral: centralizado en medir resultados obtenidos en el trabajo y la valoración de los comportamientos, habilidades, actitudes, capacidades de los trabajadores.

Robbins y Decenzo (2002), precisan que al establecer un sistema de gestión del desempeño, se consignan parámetros que indican el desempeño, cuya finalidad se concreta en la evaluación y toma de decisión objetiva en función a los individuos que trabajan al interior de una organización; acopiando documentos que sustentan toda actividad realizada por los empleados.

En relación a lo expuesto, Robbins (1996), señala que una valoración de los aspectos claves de la personalidad, permite obtener parámetros generales que aportan a la mejora del desempeño; del mismo modo, facilita la toma de decisiones en relación a los contratos y los ascensos. Al estandarizar el comportamiento es sencillo pronosticar la futura conducta de las personas, así que conocer éstos, permite la reducción de errores y disminuye la rotación innecesaria de los empleados, generando una elevada satisfacción laboral en los integrantes de la organización.

De acuerdo con Puchol (2007), la evaluación del desempeño es un proceso sistematizado y permanente, que permite la obtención de juicios objetivos en relación al personal, y mide su desempeño laboral. La evaluación se orienta a la integración de los objetivos institucionales con los individuales.

Lado (2013), precisa en relación a evaluar el desempeño laboral, que debe ser estructurado y secuencial, es cuantitativo y cualitativo puesto que mide el modo de actuar y de hacer las labores encomendadas a cada integrante de la organización, en su rol laboral y atendiendo a un lapso previsto; con el fin de conocer su comportamiento y la relación con los productos obtenidos y si estas han logrado las metas previstas por la organización.

Continuando con Lado (2013), se precisa que evaluar el desempeño tiene diversos objetivos, para la organización y para los integrantes (directivos y empleados); los mismos se presentan en seguida:

Toda organización debe orientar su desarrollo en pos de los siguientes objetivos: Mejora de la transparencia y ecuanimidad de las decisiones asumidas.

Promover una política adecuada para la gestión del talento humano. Evaluar las prioridades para el desarrollo, detectando posibilidades en diversas competencias, con el fin de implementar planes de desarrollo. Verificar la adaptación del personal a su puesto de trabajo. Validar procesos de selección, formación y desarrollo. Evaluar objetivamente las habilidades individuales del personal. Propiciar en cada persona la obtención de resultados efectivos.

Los directivos deben orientarse al logro de los siguientes objetivos: Propiciar canales de comunicación horizontales. Brindar retroalimentación al personal en base a su desempeño. Comprometer al personal para una mejora continua.

Los colaboradores deben perseguir los objetivos: que comprenda que evaluar el desempeño es un proceso de mejora continua. Analizar la valoración de su desempeño laboral. Proponer ideas para la elaboración de los objetivos estratégicos de la organización.

Las ventajas que se obtienen al evaluar el desempeño, son precisados por Alles (2006), al indicar que al evaluar el desempeño se logra: Detectar las necesidades de mejora del personal. Identificar a los líderes de la organización. Revelar los intereses del personal. Hallar al personal adecuado para asumir un puesto de trabajo. Estimular al personal a través de una comunicación fluida respecto a su desempeño, insertándolos para definir los objetivos estratégicos organizacionales. Reunión permanente entre los directivos de la organización con el fin de compartir los logros y avances de la gestión. Asumir decisiones en relación a las remuneraciones y la política de promoción en la organización.

Para Alles (2006), los problemas frecuentes que ocurren durante la evaluación del desempeño son: Falta de una normativa adecuada. Recurrencia a criterios subjetivos. Poca comunicación entre el evaluado y el evaluador. Fallas en las decisiones del evaluador. Retroalimentación deficiente.

Con el fin de evitar dichos problemas se recomienda utilizar diversas herramientas adecuadas que evalúen el desempeño, las cuales deben poseer un

formulario y su instructivo debidamente elaborados. Asimismo, es sumamente importante capacitar a los evaluadores, debido a que un instrumento puede reunir todas las condiciones para ser eficaz; pero si sucede que los evaluadores no asumen de manera adecuada la función a desempeñar debido a una incorrecta capacitación sobre el uso del instrumento, será un fracaso.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016?

1.5. Justificación del estudio

La ejecución de nuestra investigación resulta de una conveniencia puesto que su realización permitió identificar el tipo de relación presente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal, con el fin de analizar dicha correlación.

Su relevancia Social radica en el análisis de la correlación, a partir del cual se podrá establecer una serie de mecanismos que permitirán una mejora en la cultura organizacional para garantizar un mayor desempeño laboral del personal de la municipalidad Distrital de Yúngar, garantizando una prestación de servicios de calidad.

Las implicancias prácticas de la ejecución de la presente investigación se justifican en la medida en que se mejoró los mecanismos para estructurar una adecuada cultura organizacional con el fin de garantizar el buen desempeño laboral del personal, que permita el cumplimiento de metas.

El valor Teórico de la presente investigación se justifica dado que llenará un vacío en el marco teórico de la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal.

La utilidad Metodológica se centra en que gracias a los resultados obtenidos

se podrán elaborar guías y directivas para mejorar la cultura organizacional en todas sus dimensiones con el fin de garantizar la calidad de la prestación de servicios en la municipalidad distrital de Yúngar.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_o: No existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas

H_i: Existe predominio de un nivel alto de percepción de la cultura organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_o: No existe predominio de un nivel alto de percepción de la cultura organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_i: Existe predominio de un nivel superior de desempeño laboral entre personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_o: No existe predominio de un nivel superior de desempeño laboral entre personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_i: Existe una relación positiva entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral entre personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

H_o: No existe una relación positiva entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral entre personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016, para conocer la significancia entre ambas variables.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de percepción de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016.
- Identificar los niveles de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016.
- Establecer el grado de relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016.

CAPÍTULO II

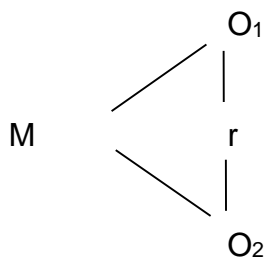
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño de investigación correlacional, pues el objetivo fue establecer el grado de relación de las variables (Hernández, et al. 2010). En tal sentido correlacionamos la cultura organizacional con el desempeño laboral.

Se empleó un diseño descriptivo-correlacional; cuya estructura lógica es:



- M = Muestra de estudio
- O₁ = Cultura organizacional
- O₂ = Desempeño laboral
- r = Indica el grado de correlación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	"La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras." (p.681) A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa". (Robbins, 1996)	La Cultura organizacional es la medición de la identidad, las relaciones interpersonales, el dominio del área de trabajo y la satisfacción laboral.	Identidad	Conocimiento de la filosofía institucional	1, 2	Ordinal Bajo: [0-70] Medio: [71-140] Alto: [141-210]
				Prestigio que brinda la función	3, 4	
				Responsabilidad con la función	5, 6, 7, 8	
			Relaciones interpersonales	Se integra al grupo	9,10	
				Buen trato	1, 12, 13	
				Apoyo de la institución	14,15	
				Cordialidad en el trato	16, 17	
			Dominio del área de trabajo	Capacitación para el cargo	18,19, 20	
				Posibilidades de desarrollo	21, 22, 23	
				Actualización en las funciones	24, 25	
				Innovación permanente	26, 27	
			Satisfacción laboral	Valoración al desempeño	28, 29, 30	
				Satisfacción por los resultados	31, 32	
Reconocimiento de logros	33, 34					
Condiciones de trabajo	35, 36, 37					
Premios y reconocimiento	38, 39, 40					
Productividad	41, 42					
Desempeño Laboral	"Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo". (Cummings y Schwab, 2002, p.61)	El desempeño laboral se mide a través de la calidad, la organización y las relaciones interpersonales que muestra el personal.	Calidad	Orientación de resultados	1, 2, 3, 4	Ordinal Bajo: [0-33] Medio: [34-67.] Alto: [68-100]
				Accesible al cambio	5, 6	
				Uso racional de recursos y tiempo	7, 8	
			Organización	Planificación	9, 10	
				Iniciativa	11, 12	
				Capacidad de resolución de problemas	13, 14	
			Relaciones interpersonales	Comportamientos adecuados	15, 16	
				Trabajo en equipo	17, 18	
				Integración al grupo	19, 20	

2.3. Población y muestra

Población:

Estuvo integrada por 29 funcionarios públicos de las diferentes gerencias y oficinas de la Municipalidad Distrital de Yúngar que se desempeñan como personal nombrado y contratado en el lapso comprendido entre los meses de enero - diciembre del año 2016.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 29 funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado. En consecuencia, la muestra es la población censal o población universal; porque se tomó la totalidad como muestra.

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

La encuesta fue la técnica seleccionada para la recolección de datos. Dicha técnica permite obtener datos a través del empleo del instrumento denominado cuestionario. En consecuencia, la encuesta es el procedimiento general de investigación cuantitativa que emplea el cuestionario. Para ello emplea interrogantes al momento de elaborar el instrumento, en función a las variables e indicadores de la investigación, en concordancia con el objetivo de investigación para solucionar el problema y demostrar las hipótesis (Gomero, 1997).

Se utilizaron cuestionarios estructurados. Las cuales son definidas como una encuesta que se caracteriza por la ausencia del investigador, por lo cual éste debe escribir las indicaciones precisas que orienten la forma de responder el cuestionario. En esta técnica se recoge información a partir de un interrogatorio en el cual las preguntas elaboradas anteladamente se presentan de la misma manera y en el orden establecido, formulándose en los mismos términos, para que cualquier otro investigador pueda replicarlo en la misma secuencia de pasos, eso le otorga el carácter sistemático. (Guerra, 2010).

Los instrumentos empleados en la presente investigación fueron:

A. Cuestionario sobre Cultura Organizacional.

Instrumento elaborado a partir del marco teórico relacionado al desarrollo de la cultura organizacional en la institución, considerando las dimensiones e indicadores que involucra. Está integrada por 42 ítems. Con valores:

1 = Nunca

2 = Casi nunca.

3 = Algunas veces.

4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

Estructurado en cinco dimensiones: Ambiente de control, 8 ítems; Relaciones interpersonales, 9 ítems; Dominio del área de trabajo, 10 ítems; Satisfacción laboral, 15 ítems. El instrumento fue aplicado en forma individual y colectiva.

Para el análisis se consideró la siguiente escala o baremo:

Cuadro 1.

Baremos de Cultura Organizacional

Puntuaciones	Nivel de Cultura Organizacional
Menor a 70	Nivel Bajo
Entre 71 y 140	Nivel Medio
Mayor a 141	Nivel Alto

Fuente: Elaboración propia

Fue validado recurriendo a la evidencia asociada al contenido, a través del juicio de expertos.

La confiabilidad se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, a través del cual se obtuvo la muestra piloto, integrada por diez individuos. Se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, en la cual se obtuvo el valor $\alpha = 0,974$, lo cual implica un grado muy alto de confiabilidad en relación al cuestionario.

B. Cuestionario de Desempeño Laboral.

Es un instrumento estructurado en base al marco teórico referido al desempeño laboral del personal que labora en la institución. Comprende las dimensiones e indicadores involucrados. Está integrada por 20 ítems. Con valores:

- Muy bajo : 1 Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
- Bajo : 2 Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
- Moderado : 3 Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
- Alto : 4 Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
- Muy Alto : 5 Superior.- Rendimiento laboral excelente.

Estructurado en seis dimensiones: Calidad, 8 ítems; Organización, 6 ítems; Relaciones interpersonales, 6 ítems. El instrumento fue aplicado en forma individual y colectiva.

Para el análisis se consideró la siguiente escala o baremo:

Cuadro 2.

Baremos de Desempeño Laboral

Puntuaciones	Nivel de Desempeño Laboral
Menor a 33	Nivel Inferior
Entre 34 y 67	Nivel Promedio
Mayor a 68	Nivel Superior

Fuente: Elaboración propia

Fue validado recurriendo a la evidencia asociada al contenido, a través del juicio de expertos.

La confiabilidad se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, a través del cual se obtuvo la muestra piloto, integrada por diez individuos. Se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, en la cual se obtuvo el valor $\alpha = 0,963$, lo cual implica un grado muy alto de confiabilidad en relación al cuestionario.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos empleamos el programa estadístico del SPSS versión 21, con la cual logramos clasificar, ordenar, codificar y tabular los datos obtenidos; posteriormente presentamos dichos resultados empleando tablas y gráfico, que permitieron realizar el análisis e interpretación de resultados.

También recurrimos al uso de:

- Tablas de frecuencia para analizar categorías y frecuencias
- Gráficos para visualizar los rasgos de los datos de las variables.
- Prueba de hipótesis: en base a la correlación de la r de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Pollit y Hungler (1998), en las reuniones de Viena y Helsinki, acordaron los siguientes principios éticos que debe orientar toda investigación:

Justicia, que implica el trato justo a todos los participantes antes, durante y después de su colaboración, para lo cual se consideró: la selección adecuada de los participantes y el trato desprejuiciado a quienes deciden no continuar con su participación en el estudio.

Un trato afable y respetuoso, orientado desde el derecho de las personas a que se respete su privacidad y confidencialidad.

Anonimato, a partir de la aplicación del cuestionario en la cual se precisa a los participantes que la información a obtener es anónima y solo para fines de la investigación.

Privacidad, porque la información obtenida en el presente estudio fue confidencial no se expuso al escrutinio público, utilizándolo solo en la investigación.

Honestidad: se informó a los participantes acerca de los fines de la investigación. Además se empleó el software Turnitin para verificar la originalidad de la presente investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1 Resultados por variables:

3.1.1. Datos para la variable Cultura Organizacional

Tabla 1.

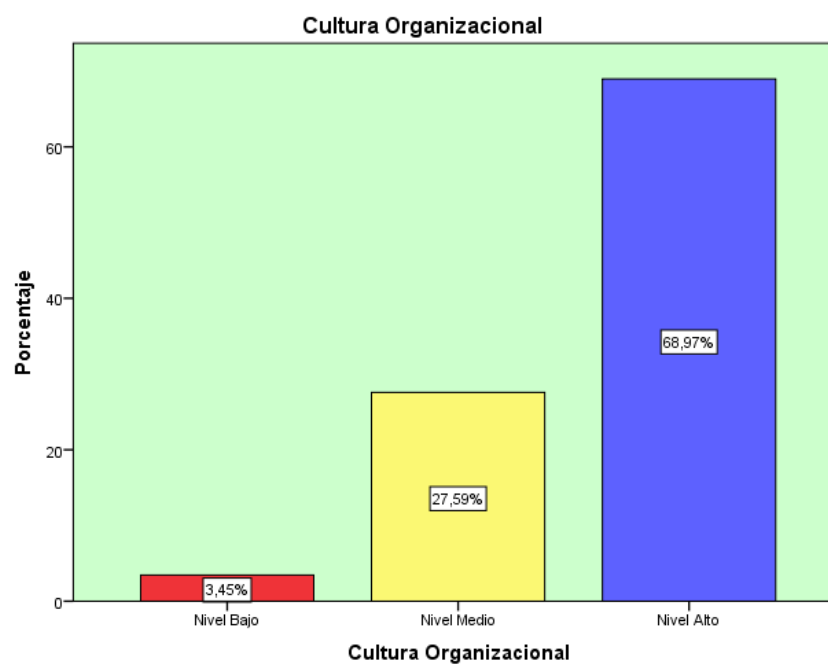
Datos referidos a Cultura Organizacional

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

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Datos referidos a Cultura Organizacional



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

De los 29 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Yúngar, el 69,0 %, es decir 20, indican que la percepción de la cultura organizacional se encuentra en el nivel Alto; el 27,6 %, es decir 8, en el nivel Medio y el 3,4 %, es decir 1, en un nivel Bajo.

3.1.2. Datos para la variable Desempeño Laboral

Tabla 2.

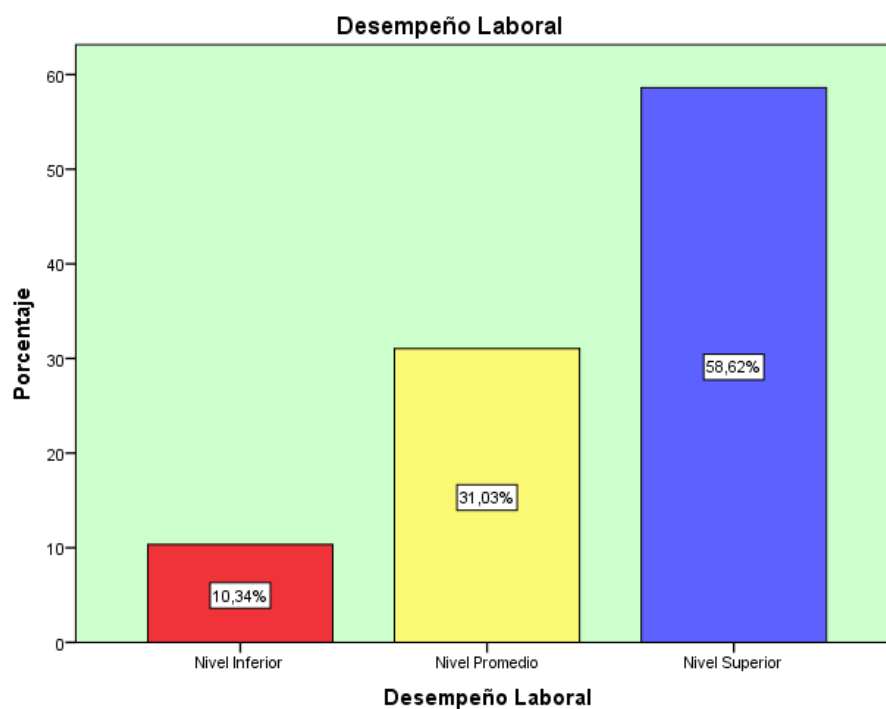
Datos referidos a la Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Inferior	3	10,3
Nivel Promedio	9	31,0
Nivel Superior	17	58,7
Total	29	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Datos referidos a la Desempeño Laboral



Fuente: Tabla N°: 02

Interpretación:

De los 29 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yúnger evaluados, el 58,7 %, es decir 17, muestran un desempeño laboral en el nivel superior; el 31,0 %, es decir 9, un nivel Promedio y el 10,3 %, es decir 3, en un nivel Inferior.

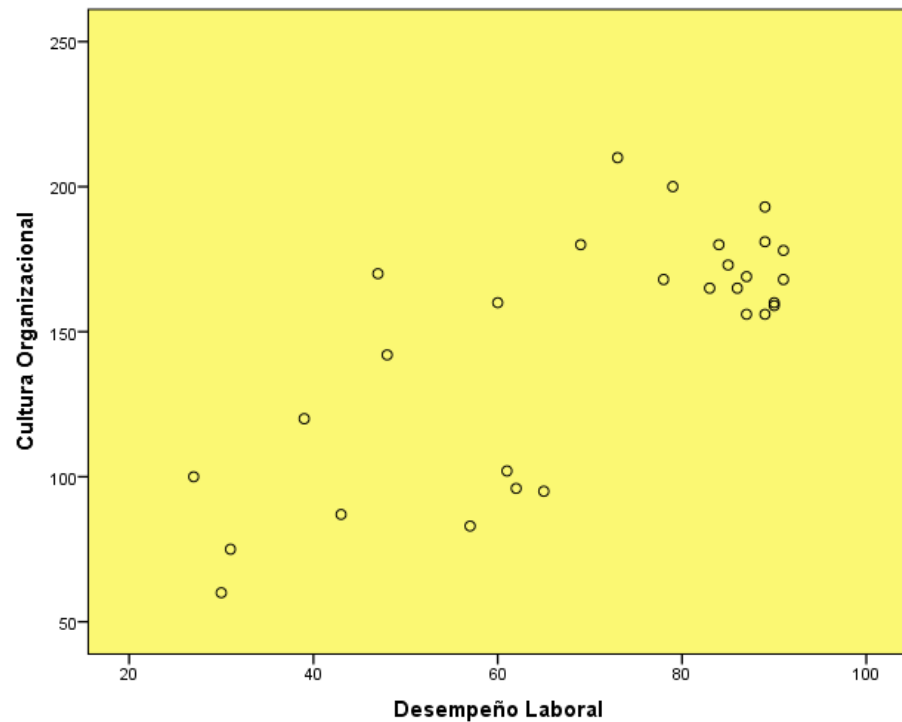
3.1.3. Datos para la Prueba de correlación de variables

Variable X: Cultura Organizacional

Variable Y: Desempeño Laboral

1. Gráfica de dispersión

Figura 3. Dispersión: Cultura Organizacional – Desempeño Laboral



Existe una relación positiva entre las variables.

**Tabla 3.
Grado de correlación**

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede apreciar una relación altamente significativa pues el valor de P es de 0,000

2. Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

Hi: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

3. Nivel de significancia

Alfa = 0,05 o 5%

4. Estadístico de prueba

Para la validación de la hipótesis fue preciso recurrir al coeficiente de correlación Pearson. Con la cual se obtiene una correlación lineal simple con la cual medimos dicha relación entre variables. Para medir dicha magnitud que establece una relación bivariables, el coeficiente o índice de correlación simple, determina el grado de relación. Para la presente investigación se utiliza el Coeficiente de correlación de Pearson (r):

$$r_s = \frac{cov(x, y)}{s_x * s_y}$$

Dónde:

- $Cov(x, y)$: Covarianza de los porcentajes de influencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

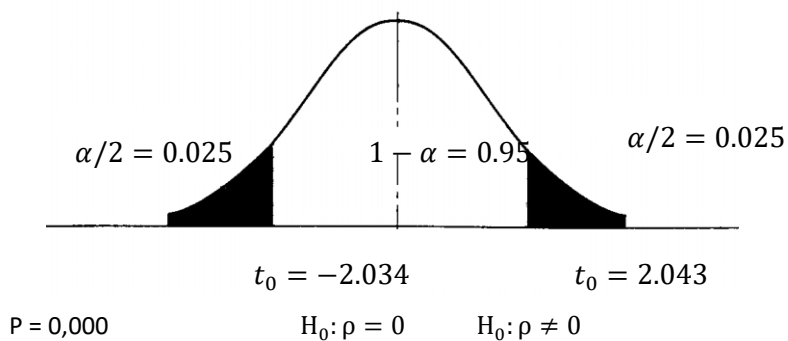
- s_x : Desviación estándar de los porcentajes de la Influencia de la cultura organizacional que existe en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.
- s_y : Desviación estándar de los porcentajes del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

5. Valor del coeficiente de correlación

$$R = 0,833$$

6. Valor de P o significancia

Para verificar la importancia del coeficiente de correlación, analizamos el p-valor, la cual establece la probabilidad de la obtención de un resultado. Esto es, si el grado de asociación es significativo. Cuando el nivel de importancia resulta muy pequeño (menos de 0,05), entonces la correlación resulta significativa y las dos variables se encuentran correlacionadas. Las zonas oscurecidas muestran la zona de rechazo de H_0 .



7. Decisión

Alcanzando el 95% de confianza llegamos a la conclusión que $\rho = 0$. Es decir $P=0,000 < \alpha=0,05$ lo cual nos permite tomar la decisión. Es así que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,833$; con lo que verificamos la presencia de una relación positiva en la influencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la

Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016. Es decir a mayor Influencia de la cultura organizacional mayor será el desempeño laboral.

Debido a que el nivel de importancia es mínimo ($P=0,000 < \alpha=0,05$) rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia la correlación es significativa. Entonces, al 95% de confianza concluimos que la influencia de una adecuada cultura institucional mejora positivamente el desempeño laboral personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

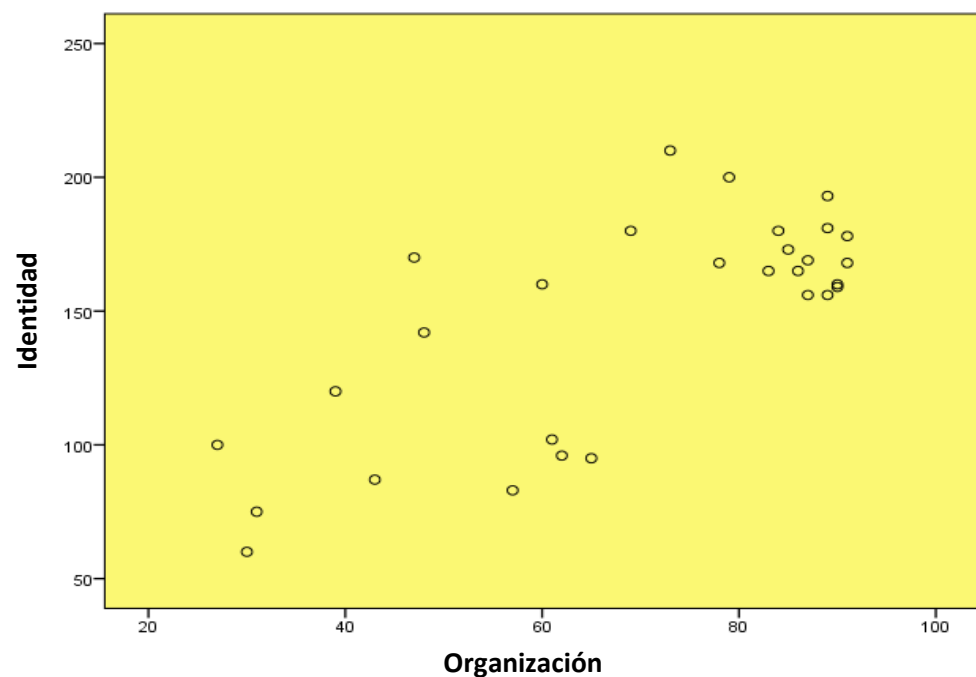
3.1.4. Datos para la Prueba de correlación de dimensiones

Dimensión X: Identidad

Dimensión Y: Organización

1. Gráfica de dispersión

Figura 4. Dispersión: Identidad – Organización



Existe una relación positiva entre las dimensiones de las variables.

Tabla 4.
Grado de correlación

		Identidad	Organización
Identidad	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Organización	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede apreciar una relación altamente significativa pues el valor de P es de 0,000

2. Nivel de significancia

Alfa = 0,05 o 5%

3. Estadístico de prueba

Se empleó el coeficiente de correlación Pearson porque permite medir la relación lineal entre dos dimensiones. La magnitud de la relación entre las dos dimensiones de las variables se obtiene a partir del coeficiente o índice de correlación de Pearson (r).

4. Valor del coeficiente de correlación

El coeficiente de relación es $R = 0,803$

5. Valor de P o significancia

En relación a la validez del coeficiente de correlación, analizamos que en base al p-valor, el grado de asociación resulta significativo. Porque si el nivel de importancia resulta ser muy pequeño (menos de 0,05) en consecuencia la correlación resulta significativa y las dimensiones se encuentran correlacionadas.

6. Decisión

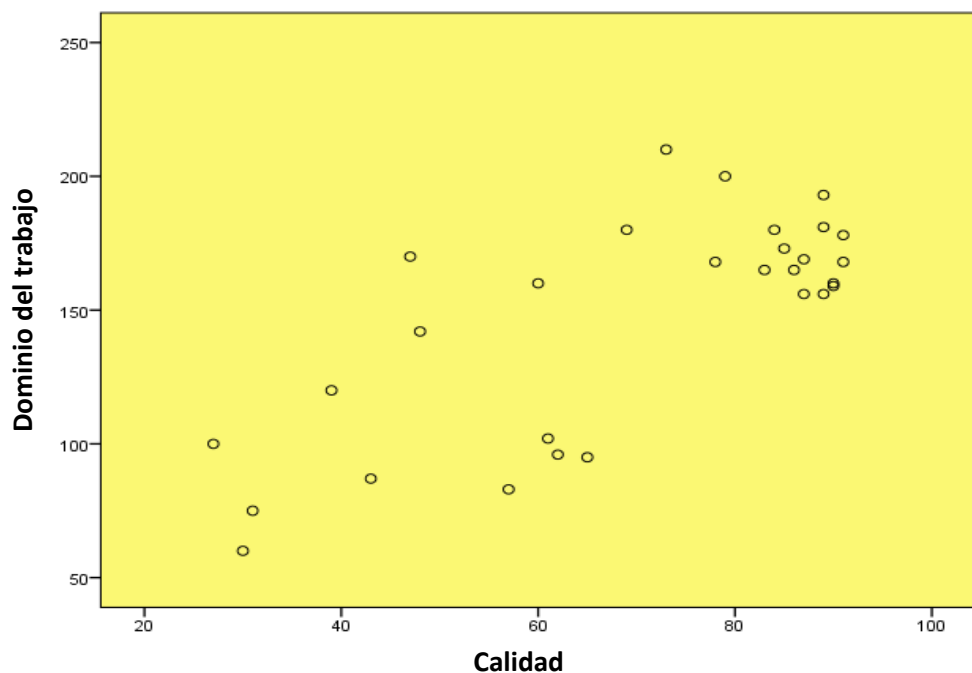
Considerando el 95% de confianza se llega a la conclusión que $\rho = 0$. O también $P=0,000 < \alpha=0,05$ lo cual nos posibilita asumir la decisión pertinente. El coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,803$; señala la existencia de una relación directa entre la identidad y la organización en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar–2016.

Dimensión X: Dominio del trabajo

Dimensión Y: Calidad

1. Gráfica de dispersión

Figura 5. Dispersión: Dominio del trabajo – Calidad



Existe una relación positiva entre las dimensiones de las variables.

Tabla 5.
Grado de correlación

		Dominio del trabajo	Calidad
Dominio del trabajo	Correlación de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Calidad	Correlación de Pearson	,823**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede apreciar una relación altamente significativa pues el valor de P es de 0,000

2. Nivel de significancia

Alfa = 0,05 o 5%

3. Estadístico de prueba

Se empleó el coeficiente de correlación Pearson porque permite medir la relación lineal entre dos dimensiones. La magnitud de la relación entre las dos dimensiones de las variables se obtiene a partir del coeficiente o índice de correlación de Pearson (r).

4. Valor del coeficiente de correlación

El coeficiente de relación es $R = 0,823$

5. Valor de P o significancia

En relación a la validez del coeficiente de correlación, analizamos que en base al p-valor, el grado de asociación resulta significativo. Porque si el nivel de importancia resulta ser muy pequeño (menos de 0,05) en

consecuencia la correlación resulta significativa y las dimensiones se encuentran correlacionadas.

6. Decisión

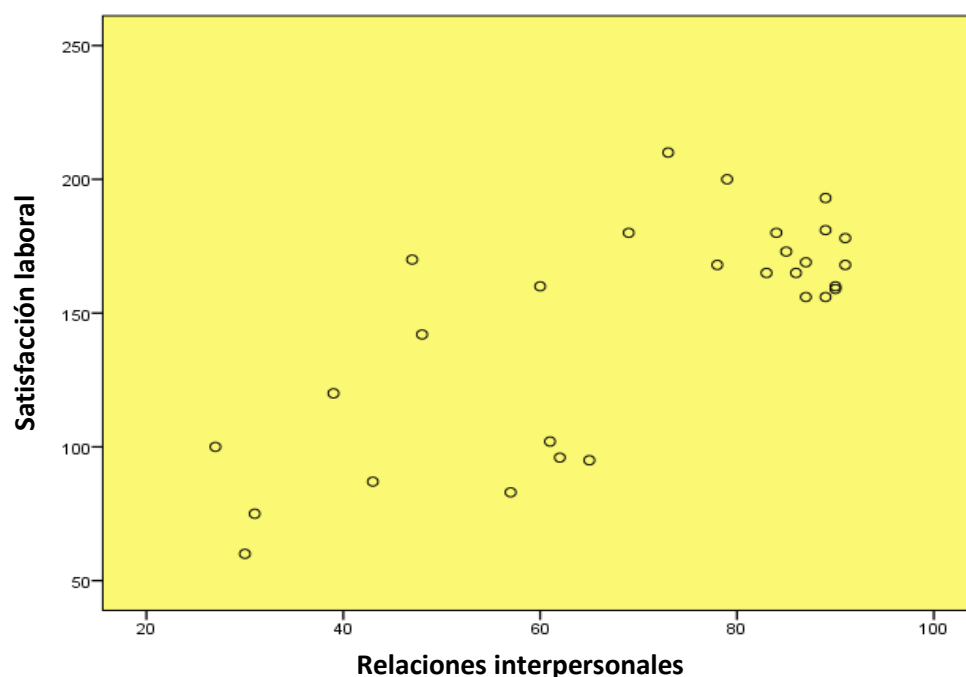
Considerando el 95% de confianza se llega a la conclusión que $\rho = 0$. O también $P=0,000 < \alpha=0,05$ lo cual nos posibilita asumir la decisión pertinente. El coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,803$; señala la existencia de una relación directa entre el dominio del trabajo y la calidad en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar–2016.

Dimensión X: Habilidades para Formar Equipos y Negociar

Dimensión Y: Planificación Estratégica

1. Gráfica de dispersión

Figura 6. Dispersión: Satisfacción laboral – Relaciones interpersonales



Existe una relación positiva entre las dimensiones de las variables.

Tabla 6.
Grado de correlación

		Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede apreciar una relación altamente significativa pues el valor de P es de 0,000

2. Nivel de significancia

Alfa = 0,05 o 5%

3. Estadístico de prueba

Se empleó el coeficiente de correlación Pearson porque permite medir la relación lineal entre dos dimensiones. La magnitud de la relación entre las dos dimensiones de las variables se obtiene a partir del coeficiente o índice de correlación de Pearson (r).

4. Valor del coeficiente de correlación

El coeficiente de relación es $R = 0,860$

5. Valor de P o significancia

En relación a la validez del coeficiente de correlación, analizamos que en base al p-valor, el grado de asociación resulta significativo. Porque si el nivel de importancia resulta ser muy pequeño (menos de 0,05) en

consecuencia la correlación resulta significativa y las dimensiones se encuentran correlacionadas.

6. Decisión

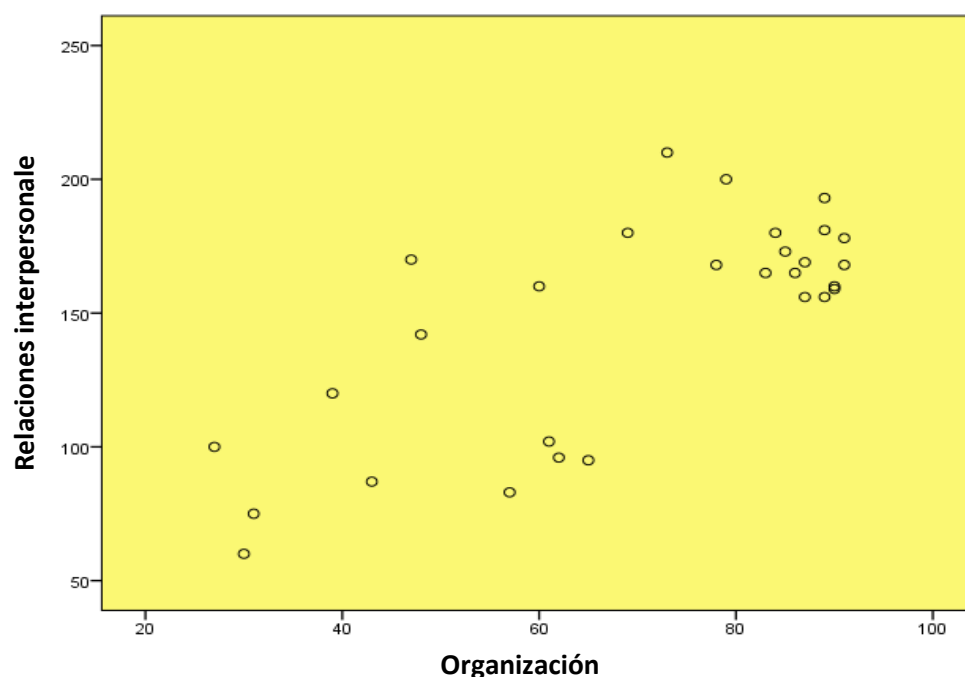
Considerando el 95% de confianza se llega a la conclusión que $\rho = 0$. O también $P=0,000 < \alpha=0,05$ lo cual nos posibilita asumir la decisión pertinente. El coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,803$; señala la existencia de una relación directa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

Dimensión X: Relaciones interpersonales

Dimensión Y: Organización

1. Gráfica de dispersión

Figura 7. Dispersión: Relaciones interpersonales – Organización



Existe una relación positiva entre las dimensiones de las variables.

Tabla 7.
Grado de correlación

		Relaciones interpersonales	Organización
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,870**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Organización	Correlación de Pearson	,870**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede apreciar una relación altamente significativa pues el valor de P es de 0,000

2. Nivel de significancia

Alfa = 0,05 o 5%

3. Estadístico de prueba

Se empleó el coeficiente de correlación Pearson porque permite medir la relación lineal entre dos dimensiones. La magnitud de la relación entre las dos dimensiones de las variables se obtiene a partir del coeficiente o índice de correlación de Pearson (r).

4. Valor del coeficiente de correlación

El coeficiente de relación es $R = 0,870$

5. Valor de P o significancia

En relación a la validez del coeficiente de correlación, analizamos que en base al p-valor, el grado de asociación resulta significativo. Porque si el nivel de importancia resulta ser muy pequeño (menos de 0,05) en

consecuencia la correlación resulta significativa y las dimensiones se encuentran correlacionadas.

6. Decisión

Considerando el 95% de confianza se llega a la conclusión que $\rho = 0$. O también $P=0,000 < \alpha=0,05$ lo cual nos posibilita asumir la decisión pertinente. El coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,803$; señala la existencia de una relación directa entre las relaciones interpersonales y la organización en el personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Considerando los resultados y asumiendo su descripción, presentamos en seguida la discusión de los mismos:

a) Respecto al objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, para conocer la significancia entre ambas variables; los estadígrafos resultantes de la aplicación de la prueba de hipótesis concluyen que las variables tienen relación positiva de acuerdo a la prueba de correlación de la r de Pearson a un nivel de significancia del 5 % o $t = 0.05$, quedando por lo tanto rechazada la H_0 ; concluyendo que hay suficiente evidencia para demostrar la relación positiva entre la cultura institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yúngar. Estos resultados obtenidos son parecidos a los obtenidos por Challa (2014) en su tesis para obtener el grado de maestría titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral” quien llegó a la conclusión que en el estudio realizado la presencia de una cultura organizacional débil y fragmentada, bajo desempeño laboral, poca identificación de los empleados con la cultura y el desempeño por lo cual la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas, constituye una desventaja, cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, éstas no favorecen el progreso ni el desarrollo institución. En función a los resultados destacamos que el establecimiento de una cultura organizacional garantiza que se verifique un desempeño laboral muy superior a lo esperado; esta premisa es confirmada por Robbins (1996), quien plantea que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras.” (p.681) por lo señalado líneas arriba, podemos afirmar que la cultura constituye un factor que no se puede apreciar de manera directa; pues es intangible, pero resulta un aspecto de suma importancia para una organización, por lo cual los integrantes deben conocerla, comprenderla y

vivenciarla en su entorno laboral porque les permite realizarse como personas y como profesionales, con el fin de lograr los objetivos, metas, misión y visión de la organización.

b) Respecto al objetivo específico 1: identificar el grado de percepción de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016; los estadígrafos resultantes de la aplicación de la encuesta relacionada a la percepción de la cultura organizacional nos demuestra que existe un porcentaje significativo en relación al logro del nivel alto en la cultura organizacional, quedando por lo tanto rechazada la H_0 ; concluyendo que hay suficiente evidencia para demostrar el predominio del nivel regular en la percepción del desarrollo de las habilidades gerenciales en la Municipalidad Distrital de Yúngar. Estos resultados son parecidos a los obtenidos por Fermín y Perfecto (2014) en su tesis doctoral “*Estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad De Oriente, (UDO) Núcleo Monagas*” concluyen que al analizar los valores y la cultura organizacional de dicha institución, determinando que la E.C.S.A. presenta fallas en el sistema de comunicación, situación que afecta varios elementos de la cultura organizacional de la misma, por lo que sugirieron la aplicación de una auditoría de comunicación a fin de solventar la problemática. Basándonos en los resultados destacamos que el desarrollo de una cultura organizacional permite que los empleados puedan desarrollar sus actividades con mucha calidad y sumamente motivados; esta premisa es confirmada por Wilkins y Ouchi, (1983), consideran que la cultura organizacional permite que los miembros de la organización construyan el sentido de pertenencia colectiva en base a la vivencia de experiencias compartidas. Dicha colectividad es el fundamento que posibilita que los integrantes sumen esfuerzos para lograr un objetivo común, orientándose a la misión y visión de la organización, siempre con la guía de un líder, constituyendo parte del liderazgo la facilitación de reglas destinadas a gobernar diversos aspectos desde lo cognitivo hasta lo afectivo que caracteriza a la colectividad.

c) Respecto al objetivo específico 2: identificar los niveles de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016; los estadígrafos resultantes de la aplicación de la encuesta relacionada al desempeño laboral del

personal, nos demuestra que existe un porcentaje significativo en relación al logro del nivel regular en la implementación de una gestión estratégica, quedando por lo tanto rechazada la H_0 ; concluyendo que hay suficiente evidencia para demostrar el predominio del nivel superior en la percepción de la implementación de la evaluación del desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Yúngar. Estos resultados se parecen a los que obtuvo Díaz (2012) en su tesis doctoral "*Diagnostico de la cultura organizacional del Centro Médico S.A., Maturín (2001-2002)*", presentado a la Universidad Javeriana; en la cual concluye que la organización posee una cultura relativamente fuerte, es decir, la mayoría de sus empleados se sienten plenamente identificados con la misma. En base a estos resultados se destaca que el desempeño laboral que muestran los empleados alcanzan niveles superiores y es por ello que la organización resulta beneficiada; esta premisa es confirmada por García (2001), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

d) Respecto al objetivo específico 3: establecer el grado de relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016; los estadígrafos resultantes de la aplicación de la prueba de hipótesis concluyen que las diferentes dimensiones de la variables tienen relación positiva de acuerdo a la prueba de correlación de la r de Pearson a un nivel de significancia del 5 % o $t = 0.05$, quedando por lo tanto rechazada la H_0 ; concluyendo que hay suficiente evidencia para demostrar la relación positiva entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yúngar. Estos resultados son parecidos a los obtenidos por Torres y Rivas (2010) en su tesis doctoral "*Análisis de la cultura organizacional de Corp Banca, sucursal plaza piar*" presentado a la Universidad Nacional de Colombia. Se plantearon analizar la cultura organizacional de esa institución; y concluyen que Corp Banca posee una cultura organizacional fuerte, existe un alto nivel de cooperación entre sus miembros, los cuales se identifican con la organización y la gerencia se preocupa por los resultados arrojados por la

organización. Con estos resultados destacamos que las dimensiones de las variables cultura organizacional y el desempeño laboral se hallan interrelacionadas de manera armónica influyendo una en otra para; pues el desarrollo de una permite la adecuación de la otra; esta premisa es confirmada por Cummings y Schwab (2002), quienes precisan que para mejorar la gestión del desempeño de los integrantes de una organización, se puede asumir que se está influyendo de modo directo y preciso en el logro de la excelencia y eficiencia de una organización que influye directamente en la mejora de la economía y la sociedad. En tal sentido una cultura organizacional alta es preciso para lograrlo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación y en función a la interpretación de los resultados, los enunciados de investigación y los objetivos propuestos, se presentan las siguientes conclusiones:

5.1. Conclusión general

Existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, debido a que los resultados de la tabla 3, prueba de hipótesis de la r de Pearson así lo valida.

5.2. Conclusiones específicas

Existe un predominio del nivel alto de percepción de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016 por los servidores públicos que laboran en dicha institución, lo cual se verifica en la tabla 1.

Existe predominio del nivel superior en relación al desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016 lo cual se verifica en los resultados de la tabla 2.

Existe relación positiva entre las dimensiones de la cultura organizacional (Ambiente de control, relaciones interpersonales, dominio del área de trabajo y satisfacción laboral) con el desempeño laboral (Calidad, Organización y Relaciones interpersonales), del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, los cuales se corroboran con los resultados de las tablas 4, 5, 6, y 7.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Generar una adecuada Cultura Organizacional a través del cultivo de los valores propios de la organización; pues ello orienta la actuación de cada uno de los integrantes y con la mira de conseguir resultados favorables para la organización.

Desarrollar una adecuada cultura organizacional a partir de una práctica de liderazgo que permita a los jefes involucrar a sus empleados en la consecución de resultados favorables y las metas van ascendiendo cada vez con un horizonte de planificación orientado al logro de la mejora de la calidad, por lo cual se debe mejorar el ambiente de control, Las relaciones interpersonales, el dominio del área de trabajo y garantizar la satisfacción laboral.

Lograr la satisfacción laboral desde la perspectiva del empleado o servidor público, correspondiendo a sus necesidades y expectativas, al buen trato que recibe y a las oportunidades de crecimiento que le ofrece la organización, por lo cual se debe garantizar que ello ocurra.

Implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento al servidor público con el fin de comprometer su actuación en favor de los usuarios y clientes; pues de esta manera se garantiza la participación comprometida de cada empleado.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alles (2006) *Desarrollo Organizacional*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Arias, F. (1996) *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Challa (2004) “*Cultura organizacional y desempeño laboral*” (Tesis). Ecuador: U. Javeriana.
- Chiavenato (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edición. México: Mc Graw-Hill.
- Cummings, L. y Schwab, D. (2002) *Recursos Humanos*. México. Editorial Trillas.
- Díaz (2002) “*Diagnostico de la cultura organizacional del Centro Médico S.A., Maturín (2001-2002)*” (Tesis) Ecuador: Universidad Javeriana.
- Fermín y Perfecto (2004) “*Estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad De Oriente, (UDO) Núcleo Monagas*” (Tesis) Venezuela: UDO.
- Fitzgerald, J. (2002) *Manual de Gerencia de la Calidad*. México: Prencite Hall.
- García, M. (2001) *Cultura y poder en las Organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Gomero (1997) *El proceso de la Investigación Científica*. Bogotá: Editorial Limusa.
- Guerra (2010) *Instrumentos de recopilación de información en las investigaciones sociológicas*. México: Trillas.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 6ª edición. México: Editorial McGraw–Hill.
- Lado, J. (2013) *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: McGraw-Hill.
- Lama, M. (2016) “*La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura*”. (Tesis) Trujillo: Umniversidad Nacional de Trujillo.
- Light, (1991) *Gestión de la Cultura Corporativa*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Llacchua, F. (2015) “*Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores adminstrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*” (Tesis) Andahuaylas: UNJMA.
- Méndez, A. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill

- Muchinsky (2002) *Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Puchol (2007) *Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos*. Revista de antropología iberoamericana. 1 (3), p. 374 – 397.
- Polit y Hungler (1984) *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*. 6ª edición. México: Editorial Prentice-Hall.
- Robbins y Decenzo (2002) *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica*. Buenos Aires: Plaza y Janes Editores S.A.
- Torres y Rivas (2000) “*Análisis de la cultura organizacional de Corp Banca, sucursal plaza piar*” (Tesis). Colombia: UNC.
- Vargas, R. (2011) “*Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*” (Tesis). Puno: UNA.
- Wilkins y Ouchi, (1983) *Explorando la cultura organizacional eficiente en las relaciones interpersonales*. México: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Cuestionario sobre Cultura Organizacional

Estimados Personal:

La Municipalidad Distrital de Yúngar está realizando un estudio de opinión sobre su situación laboral. Por favor, contesten sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque sus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en su situación laboral.

Nombre: _____ Edad: _____

Sexo: _____ Puesto: _____ Antigüedad: _____

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una "X" solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. Es significado de cada número es el siguiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca.

3 = Algunas veces.

4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

NOTA: Asegúrese de contestar a todas las preguntas.

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
AMBIENTE DE CONTROL						
01	Me siento parte importante de esta organización					
02	Recibo información general sobre los proyectos y planes para el área a la que pertenezco.					
03	Entiendo como el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la organización.					
04	Mis compañeros me brindan ayuda cuando lo necesito.					
05	Estoy satisfecho con el apoyo que me brindan las otras áreas de la empresa.					
06	Es fácil acceder a mi superior cuando lo necesito.					

07	Mi superior sabe escuchar y aceptar mis sugerencias.					
08	Mi superior reconoce mis logros.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
09	Mi superior me brinda información a tiempo.					
10	Mi superior establece objetivos y metas claras.					
11	Mi superior busca resolver conflictos adecuadamente					
12	Mi superior es justo en el trato con todos mis compañeros.					
13	Existe buena comunicación entre jefes y subordinados.					
14	Conozco a dónde debo acudir cuando tengo un problema relacionado con el trabajo.					
15	Cuento con espacio suficiente y cómodo para hacer mi trabajo en forma adecuada.					
16	El ambiente físico de trabajo es adecuado.					
17	Estoy satisfecho con las instalaciones del comedor.					
DOMINIO DEL AREA DE TRABAJO						
18	Estoy satisfecho con la calidad de la comida que me brinda la empresa.					
19	En general estoy satisfecho con mi puesto de trabajo.					
20	Recibo capacitación con relación a mi puesto de trabajo.					
21	Tengo posibilidades de desarrollo.					
22	Estoy satisfecho con los beneficios de la empresa (seguro, retiro, vacaciones)					
23	Considero que mi trabajo está bien renumerado.					
24	Los incentivos que otorga la empresa me motivan a tener una mejor actitud en el trabajo.					
25	Recibo mi pago a tiempo.					
26	Si tengo problemas con mi pago, resultan fáciles de resolver.					
27	Conozco mis obligaciones como trabajador.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
28	Conozco mis derechos como trabajador.					
29	Conozco las políticas respecto a la puntualidad e impuntualidad en mi empresa.					

30	Generalmente llego puntual a mi trabajo.					
31	Estoy satisfecho con el trato que recibo del departamento de Recursos Humanos.					
32	El departamento de Recursos Humanos resuelve mis dudas y dificultades.					
33	He sido víctima de acoso o maltrato (por sexo, raza, edad).					
34	En mi departamento he presenciado que algún compañero ha sido víctima de acoso o maltrato.					
35	Cuento con el uniforme adecuado para laborar.					
36	Cuento con el equipo de trabajo (herramientas, material, equipo).					
37	Mi equipo de trabajo está en buenas condiciones.					
38	Uso debidamente el equipo de trabajo y/o uniforme necesarios para laborar.					
39	Conozco los riesgos que podría tener en el área en que trabajo.					
40	Tengo conocimiento del manual de seguridad e higiene en el trabajo.					
41	Mi trabajo es evaluado en forma justa.					
42	Me agrada el trato que recibo por parte de la Dirección general.					

Agradezco tu valiosa colaboración.

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YÚNGAR

UNIDAD/DPTO. _____ ÁREA/SERV. _____
 EVALUADO _____ PUESTO _____
 FECHA DE INGRESO _____ FECHA DE LA EVALUACIÓN _____
 EVALUADOR _____

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.
 Muy bajo : 1 Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
 Bajo : 2 Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
 Moderado: 3 Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
 Alto : 4 Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
 Muy Alto : 5 Superior.- Rendimiento laboral excelente.
5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (Jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

N°	ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
		1	2	3	4	5	
CALIDAD							
01	Termina su trabajo oportunamente						
02	Cumple con las tareas que se le encomienda						
03	Realiza un volumen adecuado de trabajo						
04	No comete errores en el trabajo						
05	Hace uso racional de los recursos						

06	No Requiere de supervisión frecuente						
07	Se muestra profesional en el trabajo						
08	Se muestra respetuoso y amable en el trato						
ORGANIZACIÓN							
09	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros						
10	Brinda una adecuada orientación a los usuarios						
11	Evita los conflictos dentro del equipo						
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
13	Se muestra asequible al cambio						
14	Se anticipa a las dificultades						
RELACIONES INTERPERSONALES							
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas						
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
18	Planifica sus actividades						
19	Hace uso de indicadores						
20	Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:							

Firma del evaluador	Comentarios
Firma del ratificador	Comentarios

Ficha técnica de los instrumentos

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
ACERCA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario acerca de la Cultura organizacional
2) Autor:	Br. Flores Chinchay Edwin Jesus
3) N° de ítems	42
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	29 funcionarios públicos de las gerencias y oficinas de la Municipalidad Distrital de Yúngar
7) Finalidad	Obtener información acerca del funcionamiento de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones: I. Ambiente de control (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II. Relaciones interpersonales (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17); III. Dominio del área de trabajo (ítems 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27); IV. Satisfacción laboral (ítems 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.</i>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la percepción de la cultura organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 personas con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r = 0.974 y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada</p>

ítem con el total de $r = 0.731$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [00-70], Medio: [71-140] y Alto: [141-210]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los servidores públicos para efectos del análisis de resultados.

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
DE DESEMPEÑO LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario del Desempeño Laboral
2) Autor:	Br. Flores Chinchay Edwin Jesus
3) N° de ítems	20
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	29 funcionarios públicos de las gerencias y oficinas de la Municipalidad Distrital de Yúnger
7) Finalidad	Obtener información acerca del Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Yúnger.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II. Organización (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14); III. Relaciones interpersonales (ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</i>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 personas con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r = 0.963 y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de r = 0.731, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p>

Validez. La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Inferior [00-33], Promedio: [34-67] y Superior: [68-100]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los servidores públicos para efectos del análisis de resultados.

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	146,10	1167,878	,749	,973
P2	145,20	1196,622	,672	,973
P3	146,40	1152,933	,838	,972
P4	145,60	1161,600	,782	,973
P5	146,40	1148,711	,833	,972
P6	145,80	1182,400	,734	,973
P7	145,90	1164,989	,799	,973
P8	146,10	1177,656	,685	,973
P9	145,80	1186,400	,592	,973
P10	146,20	1180,400	,837	,973
P11	145,60	1179,378	,762	,973
P12	146,00	1190,000	,668	,973
P13	145,70	1158,456	,793	,972
P14	145,40	1179,822	,687	,973
P15	147,30	1278,456	-,502	,978
P16	146,30	1155,567	,852	,972
P17	145,60	1179,156	,765	,973
P18	146,20	1165,067	,864	,972
P19	145,60	1183,156	,568	,973
P20	146,40	1188,044	,515	,973
P21	145,80	1165,067	,816	,972
P22	146,50	1204,500	,285	,974
P23	146,90	1173,878	,631	,973
P24	146,60	1153,378	,822	,972
P25	146,70	1151,344	,821	,972
P26	146,10	1161,433	,831	,972
P27	146,20	1177,733	,687	,973
P28	146,40	1171,600	,805	,973
P29	147,00	1152,444	,774	,973
P30	146,90	1162,544	,716	,973
P31	145,80	1185,067	,553	,973
P32	145,80	1204,622	,445	,974
P33	145,70	1219,344	,251	,974
P34	146,60	1138,711	,931	,972
P35	145,80	1183,956	,568	,973
P36	146,00	1212,667	,238	,974
P37	146,10	1139,656	,819	,972
P38	146,60	1144,044	,873	,972
P39	146,90	1143,656	,788	,973
P40	146,40	1149,600	,778	,973
P41	146,60	1113,378	,961	,972
P42	145,10	1194,544	,707	,973

Cuestionario de Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	103,60	569,378	,743	,962
2	102,70	590,678	,629	,963
3	103,90	560,989	,799	,961
4	103,10	562,989	,811	,961
5	103,90	557,878	,798	,961
6	103,30	577,344	,778	,962
7	103,40	568,489	,772	,961
8	103,60	576,044	,681	,962
9	103,30	579,789	,637	,962
10	103,70	578,678	,817	,962
11	103,10	576,544	,775	,962
12	103,50	585,167	,654	,962
3	103,20	565,733	,738	,962
14	102,90	579,656	,640	,962
15	104,80	645,511	-,485	,971
16	103,80	560,178	,857	,961
17	103,10	578,544	,730	,962
18	103,70	566,900	,869	,961
19	103,10	579,433	,572	,963
20	103,30	582,456	,526	,963

Validez de los instrumentos

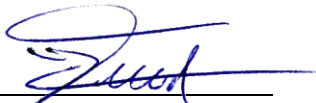
Anexo 04: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Cultura Organizacional	Identidad	1.1. Conocimiento de la filosofía institucional	Recibo información general sobre los proyectos y planes para el área a la que pertenezco						X		X		X		X			
			Entiendo como el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la organización						X		X		X		X			
		1.2. Prestigio que brinda la función	Me siento parte importante de esta organización						X		X		X		X			
			En general estoy satisfecho con mi puesto de trabajo						X				X		X			
		1.3. Responsabilidad con la función	Conozco a dónde debo acudir cuando tengo un problema relacionado con el trabajo	Generalmente llego puntual a mi trabajo.						X		X				X		
				Uso debidamente el equipo de trabajo y/o uniforme necesarios para laborar						X		X		X		X		
			Conozco mis obligaciones como trabajador						X		X		X		X			
									X		X		X		X			
		Relaciones interpersonales	2.1. Se integra al grupo	Mis compañeros me brindan ayuda cuando lo necesito						X		X		X		X		
	He sido víctima de acoso o maltrato (por sexo, raza, edad).								X		X		X		X			
	2.2. Buen trato		Mi superior es justo en el trato con todos mis compañeros						X		X		X		X			
			En mi departamento he presenciado que algún compañero ha sido víctima de acoso o maltrato						X				X		X			
			Mi superior busca resolver conflictos adecuadamente						X		X		X		X			
	2.3. Apoyo de la institución		Estoy satisfecho con el apoyo que me brindan las otras áreas de la empresa.						X		X		X		X			
			Es fácil acceder a mi superior cuando lo necesito						X		X		X		X			
	2.4. Cordialidad en el trato		Existe buena comunicación entre jefes y subordinados						X		X		X		X			
			Me agrada el trato que recibo por parte de la Dirección general						X		X		X		X			
	Dominio del área de trabajo		3.1. Capacitación para el cargo	Recibo capacitación con relación a mi puesto de trabajo.						X		X		X		X		
		Cuento con el equipo de trabajo (herramientas, material, equipo).							X		X		X		X			

		Cuento con el uniforme adecuado para laborar							X		X		X		X		
	3.2. Posibilidades de desarrollo	Mi superior sabe escuchar y aceptar mis sugerencias.							X		X		X		X		
		Tengo posibilidades de desarrollo.							X		X		X		X		
		Mi superior establece objetivos y metas claras								X		X		X		X	
	3.3. Actualización de las funciones	Mi superior me brinda información a tiempo							X		X		X		X		
		Conozco los riesgos que podría tener en el área en que trabajo								X		X		X		X	
	3.4. Innovación permanente	Tengo conocimiento del manual de seguridad e higiene en el trabajo							X		X		X		X		
		Mi equipo de trabajo está en buenas condiciones								X		X		X		X	
Satisfacción laboral	4.1. Valoración al desempeño	Estoy satisfecho con los beneficios de la empresa (seguro, retiro, vacaciones)							X		X		X		X		
		El departamento de Recursos Humanos resuelve mis dudas y dificultades							X		X		X		X		
		Si tengo problemas con mi pago, resultan fáciles de resolver								X		X		X		X	
	4.2. Satisfacción por los resultados	Estoy satisfecho con el trato que recibo del departamento de Recursos Humanos								X		X		X		X	
		Mi trabajo es evaluado en forma justa.								X		X		X		X	
	4.3. Reconocimiento de logros	Mi superior reconoce mis logros								X		X		X		X	
		Conozco las políticas respecto a la puntualidad e impuntualidad en mi empresa								X		X		X		X	
	4.4. Condiciones de trabajo	Cuento con espacio suficiente y cómodo para hacer mi trabajo en forma adecuada								X		X		X		X	
		Estoy satisfecho con las instalaciones del comedor								X		X		X		X	
		El ambiente físico de trabajo es adecuado.								X		X		X		X	
	4.5. Premios y reconocimiento	Recibo mi pago a tiempo								X		X		X		X	
		Conozco mis derechos como trabajador								X		X		X		X	
		Los incentivos que otorga la empresa me motivan a tener una mejor actitud en el trabajo								X		X		X		X	
	4.6. Productividad	Considero que mi trabajo está bien remunerado								X		X		X		X	
		Es efectivo mi desempeño en la empresa.								X		X		X		X	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario acerca de la Cultura Organizacional

OBJETIVO: Obtener información acerca del funcionamiento de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

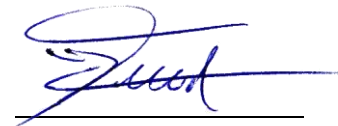
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANAYA ORELLANO YIMY ABILIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Calidad	1.1.Orientación de resultados	Terminasutrabajooportunamente						X		X		X		X		
			Cumple con las tareas que se le encomienda						X		X		X		X		
			Se preocupa por alcanzar las metas						X		X		X		X		
			Realiza un volumen adecuado de trabajo						X		X		X		X		
		1.2.Accesible al cambio	Se muestra profesional en el trabajo						X		X		X		X		
			Se muestra asequible al cambio						X		X		X		X		
	1.3.Uso racional de recursos y tiempo	Hace uso racional de los recursos						X		X		X		X			
		No Requiere de supervisión frecuente						X		X		X		X			
	Organización	2.1.Planificación	Planificasusactividades						X		X		X		X		
			Haceuso de indicadores						X		X		X		X		
		2.2.Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						X		X		X		X		
			Brinda una adecuada orientación a los usuarios						X		X		X		X		
		2.3.Capacidad de resolución de problemas	Se anticipa a las dificultades						X		X		X		X		
			Tiene gran capacidad para resolver problemas						X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	3.1.Comportamientos adecuados	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros						X		X		X		X		
			Se muestra respetuoso y amable en el trato						X		X		X		X		
		3.2.Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo						X		X		X		X		
			Evita los conflictos dentro del equipo						X		X		X		X		
		3.3.Integración al grupo	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						X		X		X		X		
			No comete errores en el trabajo						X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANAYA ORELLANO YIMY ABILIO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

Validez de los instrumentos

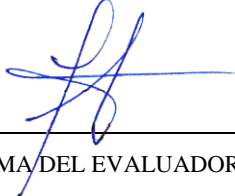
Anexo 04: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Identidad	1.1. Conocimiento de la filosofía institucional	Recibo información general sobre los proyectos y planes para el área a la que pertenezco						X		X		X		X		
			Entiendo como el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la organización						X		X		X		X		
		1.2. Prestigio que brinda la función	Me siento parte importante de esta organización						X		X		X		X		
			En general estoy satisfecho con mi puesto de trabajo						X		X		X		X		
		1.3. Responsabilidad con la función	Conozco a dónde debo acudir cuando tengo un problema relacionado con el trabajo						X		X		X		X		
			Generalmente llego puntual a mi trabajo.						X						X		
			Uso debidamente el equipo de trabajo y/o uniforme necesarios para laborar						X		X		X		X		
			Conozco mis obligaciones como trabajador						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	2.1. Se integra al grupo	Mis compañeros me brindan ayuda cuando lo necesito						X		X		X		X	
	He sido víctima de acoso o maltrato (por sexo, raza, edad).								X		X		X		X		
	2.2. Buen trato		Mi superior es justo en el trato con todos mis compañeros						X		X		X		X		
			En mi departamento he presenciado que algún compañero ha sido víctima de acoso o maltrato						X		X				X		
			Mi superior busca resolver conflictos adecuadamente						X		X		X		X		
	2.3. Apoyo de la institución		Estoy satisfecho con el apoyo que me brindan las otras áreas de la empresa.						X		X		X		X		
			Es fácil acceder a mi superior cuando lo necesito						X		X		X		X		
	2.4. Cordialidad en el trato		Existe buena comunicación entre jefes y subordinados						X		X		X		X		
			Me agrada el trato que recibo por parte de la Dirección general						X		X		X		X		
	Dominio del área de trabajo		3.1. Capacitación para el cargo	Recibo capacitación con relación a mi puesto de trabajo.						X		X		X		X	
		Cuento con el equipo de trabajo (herramientas, material, equipo).							X		X		X		X		
		Cuento con el uniforme adecuado para laborar						X		X		X		X			
		3.2. Posibilidades de desarrollo	Mi superior sabe escuchar y aceptar mis sugerencias.						X		X		X		X		
	Tengo posibilidades de desarrollo.							X		X		X		X			

Satisfacción laboral		Mi superior establece objetivos y metas claras							X		X		X		X		
	3.3. Actualización de las funciones	Mi superior me brinda información a tiempo							X		X		X		X		
		Conozco los riesgos que podría tener en el área en que trabajo							X		X		X		X		
	3.4. Innovación permanente	Tengo conocimiento del manual de seguridad e higiene en el trabajo							X		X		X		X		
		Mi equipo de trabajo está en buenas condiciones							X		X		X		X		
	4.1. Valoración al desempeño	Estoy satisfecho con los beneficios de la empresa (seguro, retiro, vacaciones)							X		X		X		X		
		El departamento de Recursos Humanos resuelve mis dudas y dificultades							X		X		X		X		
		Si tengo problemas con mi pago, resultan fáciles de resolver							X		X		X		X		
	4.2. Satisfacción por los resultados	Estoy satisfecho con el trato que recibo del departamento de Recursos Humanos							X		X		X		X		
		Mi trabajo es evaluado en forma justa.							X		X		X		X		
	4.3. Reconocimiento de logros	Mi superior reconoce mis logros							X		X		X		X		
		Conozco las políticas respecto a la puntualidad e impuntualidad en mi empresa							X		X		X		X		
	4.4. Condiciones de trabajo	Cuento con espacio suficiente y cómodo para hacer mi trabajo en forma adecuada							X		X		X		X		
		Estoy satisfecho con las instalaciones del comedor							X		X		X		X		
		El ambiente físico de trabajo es adecuado.							X		X		X		X		
	4.5. Premios y reconocimiento	Recibo mi pago a tiempo							X		X		X		X		
		Conozco mis derechos como trabajador							X		X		X		X		
		Los incentivos que otorga la empresa me motivan a tener una mejor actitud en el trabajo							X		X		X		X		
	4.6. Productividad	Considero que mi trabajo está bien renumerado							X		X		X		X		
		Es efectivo mi desempeño en la empresa.							X		X		X		X		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario acerca de la Cultura Organizacional

OBJETIVO: Obtener información acerca del funcionamiento de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

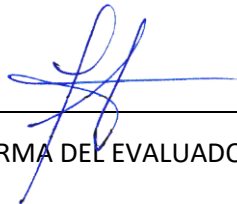
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VARGAS LUGO ROBBY CRISTIAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Calidad	1.1.Orientación de resultados	Termina su trabajo oportunamente						X		X		X		X		
			Cumple con las tareas que se le encomienda						X		X		X		X		
			Se preocupa por alcanzar las metas						X		X		X		X		
			Realiza un volumen adecuado de trabajo						X		X		X		X		
		1.2.Accesible al cambio	Se muestra profesional en el trabajo						X		X		X		X		
			Se muestra asequible al cambio						X		X		X		X		
	1.3.Uso racional de recursos y tiempo	Hace uso racional de los recursos						X		X		X		X			
		No Requiere de supervisión frecuente						X		X		X		X			
	Organización	2.1.Planificación	Planifica sus actividades						X		X		X		X		
			Hace uso de indicadores						X		X		X		X		
		2.2.Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						X		X		X		X		
			Brinda una adecuada orientación a los usuarios						X		X		X		X		
		2.3.Capacidad de resolución de problemas	Se anticipa a las dificultades						X		X		X		X		
			Tiene gran capacidad para resolver problemas						X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	3.1.Comportamientos adecuados	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros						X		X		X		X		
			Se muestra respetuoso y amable en el trato						X		X		X		X		
		3.2.Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo						X		X		X		X		
			Evita los conflictos dentro del equipo						X		X		X		X		
		3.3.Integración al grupo	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						X		X		X		X		
			No comete errores en el trabajo						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

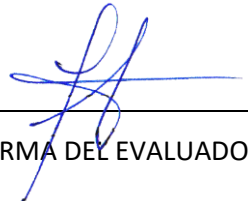
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VARGAS LUGO ROBBY CRISTIAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

Validez de los instrumentos

Anexo 04: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Identidad	1.1. Conocimiento de la filosofía institucional	Recibo información general sobre los proyectos y planes para el área a la que pertenezco						X		X		X		X		
			Entiendo como el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la organización						X		X		X		X		
		1.2. Prestigio que brinda la función	Me siento parte importante de esta organización						X		X		X		X		
			En general estoy satisfecho con mi puesto de trabajo						X		X		X		X		
		1.3. Responsabilidad con la función	Conozco a dónde debo acudir cuando tengo un problema relacionado con el trabajo						X		X		X		X		
			Generalmente llego puntual a mi trabajo.						X		X		X		X		
			Uso debidamente el equipo de trabajo y/o uniforme necesarios para laborar						X		X		X		X		
			Conozco mis obligaciones como trabajador						X		X		X		X		
									X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	2.1. Se integra al grupo	Mis compañeros me brindan ayuda cuando lo necesito						X		X		X		X		
			He sido víctima de acoso o maltrato (por sexo, raza, edad).						X		X		X		X		
		2.2. Buen trato	Mi superior es justo en el trato con todos mis compañeros						X		X		X		X		
			En mi departamento he presenciado que algún compañero ha sido víctima de acoso o maltrato						X		X		X		X		
			Mi superior busca resolver conflictos adecuadamente						X		X		X		X		
		2.3. Apoyo de la institución	Estoy satisfecho con el apoyo que me brindan las otras áreas de la empresa.						X		X		X		X		
			Es fácil acceder a mi superior cuando lo necesito						X		X		X		X		
		2.4. Cordialidad en el trato	Existe buena comunicación entre jefes y subordinados						X		X		X		X		
			Me agrada el trato que recibo por parte de la Dirección general						X		X		X		X		
		Dominio del área de trabajo	3.1. Capacitación para el cargo	Recibo capacitación con relación a mi puesto de trabajo.						X		X		X		X	
	Cuento con el equipo de trabajo (herramientas, material, equipo).								X		X		X		X		

		Cuento con el uniforme adecuado para laborar							X		X		X		X			
	3.2. Posibilidades de desarrollo	Mi superior sabe escuchar y aceptar mis sugerencias.							X		X		X		X			
		Tengo posibilidades de desarrollo.							X		X		X		X			
	3.3. Actualización de las funciones	Mi superior establece objetivos y metas claras							X		X		X		X			
		Mi superior me brinda información a tiempo								X		X		X		X		
	3.4. Innovación permanente	Conozco los riesgos que podría tener en el área en que trabajo							X		X		X		X			
		Tengo conocimiento del manual de seguridad e higiene en el trabajo								X		X		X		X		
	Mi equipo de trabajo está en buenas condiciones								X		X		X		X			
										X		X		X		X		
Satisfacción laboral	4.1. Valoración al desempeño	Estoy satisfecho con los beneficios de la empresa (seguro, retiro, vacaciones)							X		X		X		X			
		El departamento de Recursos Humanos resuelve mis dudas y dificultades							X		X		X		X			
		Si tengo problemas con mi pago, resultan fáciles de resolver								X		X		X		X		
	4.2. Satisfacción por los resultados	Estoy satisfecho con el trato que recibo del departamento de Recursos Humanos								X		X		X		X		
		Mi trabajo es evaluado en forma justa.								X		X		X		X		
	4.3. Reconocimiento de logros	Mi superior reconoce mis logros								X		X		X		X		
		Conozco las políticas respecto a la puntualidad e impuntualidad en mi empresa								X		X		X		X		
	4.4. Condiciones de trabajo	Cuento con espacio suficiente y cómodo para hacer mi trabajo en forma adecuada								X		X		X		X		
		Estoy satisfecho con las instalaciones del comedor								X		X		X		X		
		El ambiente físico de trabajo es adecuado.								X		X		X		X		
	4.5. Premios y reconocimiento	Recibo mi pago a tiempo								X		X		X		X		
		Conozco mis derechos como trabajador								X		X		X		X		
		Los incentivos que otorga la empresa me motivan a tener una mejor actitud en el trabajo								X		X		X		X		
	4.6. Productividad	Considero que mi trabajo está bien remunerado								X		X		X		X		
		Es efectivo mi desempeño en la empresa.								X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario acerca de la Cultura Organizacional

OBJETIVO: Obtener información acerca del funcionamiento de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARANDA YANOC LILIO ANGEL.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar – 2016.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Calidad	1.1.Orientación de resultados	Termina su trabajo oportunamente						X		X		X		X		
			Cumple con las tareas que se le encomienda						X		X		X		X		
			Se preocupa por alcanzar las metas						X		X		X		X		
			Realiza un volumen adecuado de trabajo						X		X		X		X		
		1.2.Accesible al cambio	Se muestra profesional en el trabajo						X		X		X		X		
			Se muestra asequible al cambio						X		X		X		X		
	1.3.Uso racional de recursos y tiempo	Hace uso racional de los recursos						X		X		X		X			
		No Requiere de supervisión frecuente						X		X		X		X			
	Organización	2.1.Planificación	Planifica sus actividades						X		X		X		X		
			Hace uso de indicadores						X		X		X		X		
		2.2.Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						X		X		X		X		
			Brinda una adecuada orientación a los usuarios						X		X		X		X		
		2.3.Capacidad de resolución de problemas	Se anticipa a las dificultades						X		X		X		X		
			Tiene gran capacidad para resolver problemas						X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	3.1.Comportamientos adecuados	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros						X		X		X		X		
			Se muestra respetuoso y amable en el trato						X		X		X		X		
		3.2.Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo						X		X		X		X		
			Evita los conflictos dentro del equipo						X		X		X		X		
		3.3.Integración al grupo	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						X		X		X		X		
			No comete errores en el trabajo						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Yúngar.

DIRIGIDO A: Todos los funcionarios públicos que se desempeñan como personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Yúngar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARANDA YANOC LILIO ANGEL.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 2: Matriz de consistencia

TTITULO: La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
1 ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016?	<p>GENERAL: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016</p> <p>ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el grado de percepción de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016. - Identificar los niveles de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016. - Establecer el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016. 	<p>Hi: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016.</p> <p>Ho: No existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar– 2016</p>	V.I. Cultura organizacional	Conocimiento de la filosofía institucional	1, 2	Cultura organizacional Desempeño laboral	Descriptivo correlacional
				Prestigio que brinda la función	3, 4		
				Responsabilidad con la función	5, 6, 7, 8		
				Se integra al grupo	9, 10		
				Buentrato	11, 12, 13		
				Apoyo de la institución	14, 15		
				Cordialidad en el trato	16, 17		
				Capacitación para el cargo	18, 19, 20		
				Posibilidades de desarrollo	21, 22, 23		
				Actualización en las funciones	24, 25		
				Innovación permanente	26,27		
				Valoración al desempeño	28, 29, 30		
				Satisfacción por los resultados	31, 32		
			Reconocimiento de logros	33, 34, 35			
			Condiciones de trabajo	36, 37, 38,			
			Premios y reconocimiento	39, 40			
			Productividad	41, 42			
			V.D Desempeño laboral	Orientación de resultados	1, 2, 3, 4		
				Accesible al cambio	5, 6		
				Uso racional de recursos y tiempo	7, 8		
Planificación	9, 10						
Iniciativa	11, 12						
Capacidad de resolución de problemas	13, 14						
Comportamientos adecuados	15, 16						
Trabajo en equipo	17, 18						
Integración al grupo	19, 20						

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

 *Municipalidad Distrital de Yúngar*
CARHUAZ - ANCASH
Creado 22/11/1868 - Ley N° 1345
RUC: 20212196810

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YÚNGAR – PROVINCIA DE CARHUAZ - ANCASH; QUE SUCRIBE,

HACE CONSTAR

Que el Bachiller **EDWIN JESUS FLORES CHINCHAY**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado con **DNI N° 42709313** ha realizado la Aplicación de los Instrumentos Cuestionario de La Cultura Organizacional y el Formato del Desempeño Laboral que labora en dicha institución, para la obtención de datos para su tesis titulada: **“La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016”**.

Se expide la presente constancia a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Yúngar, 21 de julio de 2017.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YUNGAR
Gilberto El Contreras Juica
DNI 08149704
ALCALDE

Trabajando Juntos hacemos el gran cambio !

Dirección: Plaza de Armas s/n. - Yúngar
Email: munidyungar@gmail.com Web: www.munidyungar.gob.pe

 Municipalidad Distrital de Yúngar

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

HOJA DE INFORMACIÓN

Título de la investigación:

"La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016"

Investigador: Br. Edwin Jesus Flores Chinchay

Institución donde se realizará el estudio:

Municipalidad Distrital de Yúngar

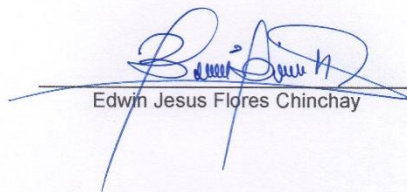
Nombres y apellidos del participante: Contreras Julca Gilberto Eladio

Me dirijo a usted para informarle sobre un estudio de investigación, en el que se le invita a participar. Antes de decidir si participa o no debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Si durante la lectura tiene alguna duda cuenta con absoluta libertad para preguntar, ya que estoy a su disposición para aclararle todas sus dudas.

Una vez que haya leído el estudio y si usted desea participar, le ruego que firme la hoja de consentimiento (al final del documento), de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

Agradecerle de antemano su atención.

Yúngar, Julio de 2016.



Edwin Jesus Flores Chinchay

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DEL PARTICIPANTE EN LA ENCUESTA “CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL”

Por la presente acepto participar voluntariamente en la investigación conducida por el Maestrante: Edwin Jesús Flores Chinchay, de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, quien se encuentra abocado en la elaboración de su tesis titulada: “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016” para optar el grado académico de Maestría en gestión Pública.

Tengo plena información de que el objetivo de este estudio es Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016, para conocer la significancia entre ambas variables; asimismo, se me ha indicado que tendré que responder un cuestionario sobre: Control Interno, cuya duración es 20 minutos, aproximadamente.

Entiendo que la información que yo brinde en este cuestionario tiene el carácter de estrictamente confidencial y anónimo y no será utilizada sin mi consentimiento para otros fines, que no sean los de este estudio.

Yúnger, julio de 2016.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YUNGAR

Gilberto Contreras Julca
DNI: 08149794
ALCALDE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DEL PARTICIPANTE EN LAS ENCUESTAS “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

Por la presente acepto participar voluntariamente en la investigación conducida por el Maestrante Edwin Jesús Flores Chinchay, de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, quien se encuentra abocado en la elaboración de su tesis titulada: “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016” para optar el grado académico de Doctor en Educación.

Tengo plena información de que el objetivo de este estudio es Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016, para conocer la significancia entre ambas variables; así mismo, se me ha indicado que tendré que responder dos cuestionarios sobre: Cuestionario sobre cultura organizacional y desempeño laboral, cuya duración es 25 minutos, aproximadamente.

Entiendo que la información que yo brinde en este cuestionario tiene el carácter de estrictamente confidencial y anónimo y no será utilizada sin mi consentimiento para otros fines, que no sean los de este estudio.

Yúnger, julio de 2016.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YUNGAR

Gilberto E. Contreras Julca
D.N.E. 08149794
ALCALDE

Base de datos
Variable Cultura Organizacional

N°	Ambiente de control									Total	Relaciones interpersonales									Total	Dominio del área									Total	Satisfacción laboral									Total	Total									
1	2	3	4	2	3	4	4	3	25	3	2	3	3	3	2	4	5	5	30	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	144			
2	3	4	5	3	2	4	3	2	26	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	150			
3	3	2	2	2	3	4	5	5	26	4	3	4	3	2	3	4	5	5	33	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	145			
4	5	4	3	5	4	3	3	3	30	3	5	4	4	2	1	3	4	3	29	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	61	156		
5	2	3	4	4	3	4	3	2	25	4	3	4	5	4	3	2	3	3	31	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	54	157		
6	3	4	2	5	1	2	3	2	22	3	4	5	4	3	3	2	4	2	30	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	141			
7	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	3	3	3	2	4	5	5	30	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	141			
8	3	3	3	3	2	2	3	4	23	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	139			
9	3	3	2	2	2	2	3	4	21	4	3	4	3	2	3	4	5	5	33	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	61	151		
10	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	5	4	4	2	1	3	4	3	29	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	54	152		
11	3	4	5	2	2	3	4	4	27	4	3	4	5	4	3	2	3	3	31	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	147			
12	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	5	4	3	3	2	4	2	30	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	154			
13	3	4	5	3	5	4	5	4	33	3	2	3	3	3	2	4	5	5	30	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	149			
14	2	3	4	2	3	4	4	3	25	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	61	152		
15	3	4	5	3	2	4	3	2	26	4	3	4	3	2	3	4	5	5	33	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	54	160		
16	3	2	2	2	3	4	5	5	26	3	5	4	4	2	1	3	4	3	29	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	144			
17	5	4	3	5	4	3	3	3	30	4	3	4	5	4	3	2	3	3	31	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	155			
18	2	3	4	4	3	4	3	2	25	3	4	5	4	3	3	2	4	2	30	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	141			
19	3	4	2	5	1	2	3	2	22	3	2	3	3	3	2	4	5	5	30	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	61	149		
20	2	2	2	2	2	2	2	3	17	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	54	148	
21	3	3	3	3	2	2	3	4	23	4	3	4	3	2	3	4	5	5	33	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	145			
22	3	3	2	2	2	2	3	4	21	3	5	4	4	2	1	3	4	3	29	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	144			
23	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	4	5	4	3	2	3	3	31	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	139			
24	3	4	5	2	2	3	4	4	27	3	4	5	4	3	3	2	4	2	30	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	61	154
25	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	2	3	3	3	2	4	5	5	30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	54	161	
26	3	4	5	3	5	4	5	4	33	4	2	3	4	4	4	4	2	3	30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	54	164	
27	3	4	5	2	2	3	4	4	27	4	3	4	3	2	3	4	5	5	33	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	36	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	3	53	149			
28	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	5	4	4	2	1	3	4	3	29	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	37	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	57	153			
29	3	4	5	3	5	4	5	4	33	4	3	4	5	4	3	2	3	3	31	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	31	2	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	55	150			

Base de datos
Variable Desempeño laboral

N°	Calidad								Total	Organización						Total	Relaciones interpersonales					Total	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5			
1	2	3	4	2	3	4	4	3	25	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	2	4	5	19	60
2	3	4	5	3	2	4	3	2	26	4	2	3	4	4	4	21	4	5	3	4	4	5	25	72
3	3	2	2	2	3	4	5	5	26	4	3	4	3	2	3	19	4	2	4	2	3	3	18	63
4	5	4	3	5	4	3	3	3	30	3	5	4	4	2	1	19	4	5	4	3	4	3	23	72
5	2	3	4	4	3	4	3	2	25	4	3	4	5	4	3	23	5	5	4	5	5	5	29	77
6	3	4	2	5	1	2	3	2	22	3	4	5	4	3	3	22	3	2	3	2	4	5	19	63
7	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	3	3	3	2	16	4	5	3	4	4	5	25	58
8	3	3	3	3	2	2	3	4	23	4	2	3	4	4	4	21	4	2	4	2	3	3	18	62
9	3	3	2	2	2	2	3	4	21	4	3	4	3	2	3	19	4	5	4	3	4	3	23	63
10	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	5	4	4	2	1	19	5	5	4	5	5	5	29	70
11	3	4	5	2	2	3	4	4	27	4	3	4	5	4	3	23	3	2	3	2	4	5	19	69
12	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	5	4	3	3	22	4	5	3	4	4	5	25	77
13	3	4	5	3	5	4	5	4	33	3	2	3	3	3	2	16	4	2	4	2	3	3	18	67
14	2	3	4	2	3	4	4	3	25	4	2	3	4	4	4	21	4	5	4	3	4	3	23	69
15	3	4	5	3	2	4	3	2	26	4	3	4	3	2	3	19	5	5	4	5	5	5	29	74
16	3	2	2	2	3	4	5	5	26	3	5	4	4	2	1	19	3	2	3	2	4	5	19	64
17	5	4	3	5	4	3	3	3	30	4	3	4	5	4	3	23	4	5	3	4	4	5	25	78
18	2	3	4	4	3	4	3	2	25	3	4	5	4	3	3	22	4	2	4	2	3	3	18	65
19	3	4	2	5	1	2	3	2	22	3	2	3	3	3	2	16	4	5	4	3	4	3	23	61
20	2	2	2	2	2	2	2	3	17	4	2	3	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29	67
21	3	3	3	3	2	2	3	4	23	4	3	4	3	2	3	19	3	2	3	2	4	5	19	61
22	3	3	2	2	2	2	3	4	21	3	5	4	4	2	1	19	4	5	3	4	4	5	25	65
23	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	4	5	4	3	23	4	2	4	2	3	3	18	63
24	3	4	5	2	2	3	4	4	27	3	4	5	4	3	3	22	4	5	4	3	4	3	23	72
25	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	2	3	3	3	2	16	5	5	4	5	5	5	29	75
26	3	4	5	3	5	4	5	4	33	4	2	3	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29	83
27	3	4	5	2	2	3	4	4	27	4	3	4	3	2	3	19	3	2	3	2	4	5	19	65
28	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	5	4	4	2	1	19	4	5	3	4	4	5	25	74
29	3	4	5	3	5	4	5	4	33	4	3	4	5	4	3	23	4	2	4	2	3	3	18	74