



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los
Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Pizango Salazar, Sandra Mercedes

ASESOR:

Dr. Paricahua Peralta, Jimmy Nelson

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERU– 2018

DEDICATORIA

Para Padres queridos Timoteo y Mercedes que me dieron la vida y me apoyaron
Incondicionalmente en cada paso que di y logro que alcancé durante toda mi
Vida.

Para 9 hermanas que siempre están conmigo apoyándome enseñándome muchos
Valores y aprender a no rendirme.

Para mis amigos y familiares David, José, July, Conny y Doris por ayudarme a ser
Fuerte y no vencerme ante cualquier problema y alegrar los momentos especiales.

Sandra Mercedes Pizango Salazar

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme llegar con vida y salud hacia mi objetivo, por no dejar que me rinda en medio camino y guiar mis sueños en todo momento.

A todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo urbano y rural de la Municipalidad provincial de Tambopata por las facilidades que me brindaron para aplicar mi encuesta.

Al Dr. Jimmy Nelson Paricahua Peralta que nos orientó de cómo realizar nuestra investigación de manera efectiva.

A la Dra. Fátima Pizango Salazar, que siempre estuvo pendiente de los estudiantes para que culminen con éxitos sus estudios.

Al Dr. Edwin Gustavo Estrada Araoz, por su apoyo y orientación en mi tesis.

A mis compañeros de la Maestría por el tiempo por mantenernos unidos hasta el final.

Al Ing. César Acuña Peralta, por promover la superación profesional de los estudiantes; y llegar hasta el rincón del Perú dando la facilidad a través de la universidad César Vallejo.

Muchas gracias

El autor.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Sandra Mercedes Pizango Salazar**, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad “César Vallejo”, sede Puerto Maldonado; declaro que el trabajo académico titulado, **Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018** presentada en 108 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro bajo lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de similitud con otros trabajos.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Trujillo, 11 de Agosto de 2018.



Sandra Mercedes Pizango Salazar

DNI: 48269270

V

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Cultura Organizacional y Rendimiento laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata.2018”**, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Cultura organizacional y el Rendimiento laboral la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata, bajo estricto cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación.

El autor

INDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | V |
| PRESENTACIÓN | VI |
| INDICE | VII |
| RESUMEN..... | XII |
| ABSTRAC..... | XIII |
| 1.1 INTRODUCCIÓN..... | 14 |
| 1.1.2 Realidad Problemática | 14 |
| 1.1.2 Trabajos Previos | 15 |
| 1.1.3 Teorías Relacionadas al Tema | 17 |
| 1.1.4 Formulación del problema | 19 |
| 1.1.4.1 Problema General. | 19 |
| 1.1.5 . Justificación del Estudio | 20 |
| 1.1.6 . Hipótesis..... | 21 |
| 1.1.6.1 Hipótesis General | 21 |
| 1.1.6.2 Hipótesis Específicas | 22 |
| 1.1.7 . Objetivos | 22 |
| 1.1.7.1 Objetivo General | 22 |
| 1.1.7.2 Objetivos Específicos | 22 |
| I. CAPITULO II..... | 23 |
| METODOS..... | 23 |
| 1.1. Tipo de Investigación..... | 23 |

| | | |
|---------------|---|--------------------------------------|
| 2.1 | Diseño de Investigación | 23 |
| 2.2.1 | VARIABLES DE ESTUDIO..... | 24 |
| 1.2. | VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN | 25 |
| 1.3. | POBLACIÓN Y MUESTRA | 26 |
| 2.4.1 | POBLACIÓN | 26 |
| 2.4.2 | MUESTRA | 26 |
| 2.3 | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. | 27 |
| 2.3.1 | TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 27 |
| 2.3.2 | INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 27 |
| 2.3.3 | VALIDEZ Y CONFIABILIDAD..... | 28 |
| 2.6 | MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS | 29 |
| II. | CAPITULO III..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| | RESULTADOS..... | 31 |
| 2.1. | TABLAS DE FRECUENCIAS..... | 31 |
| 2.1.1. | DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS..... | 32 |
| 3.2 | ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS | 39 |
| 3.2 | PRUEBAS DE NORMALIDAD..... | 42 |
| 3.4 | PRUEBAS DE HIPÓTESIS..... | 44 |
| 3.4.1 | Resultados para la correlación entre la dimensión Compromiso institucional y la variable rendimiento laboral..... | 46 |
| 3.4.2 | Pruebas de hipótesis específicas | 46 |
| 3.4.2.1 | Prueba de hipótesis específica 1 | 46 |
| III. | DISCUSIÓN..... | 60 |
| IV. | CONCLUSIONES..... | 62 |
| VI. | SUGERENCIAS..... | 63 |

| | |
|--|------------|
| V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA..... | 64 |
| ABSTRAC..... | 108 |
| 1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 110 |
| 1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 111 |
| VI. SUGERENCIAS..... | 119 |
| VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA..... | 119 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente: cultura organizacional y dependiente: rendimiento Laboral..... | 25 |
| Tabla 2: Distribución de la Población..... | 26 |
| Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de cultura Organizacional..... | 29 |
| Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad para el instrumento rendimiento laboral..... | 29 |
| Tabla 5: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA PARA LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA..... | 32 |
| Tabla 6: Distribución de la dimensión: Compromiso Institucional..... | 33 |
| Tabla 7: Distribución de frecuencias para la dimensión valores..... | 34 |
| Tabla 8: Distribución de frecuencias para la dimensión convivencia institucional..... | 35 |
| Tabla 9: Distribución de frecuencias para la variable rendimiento laboral..... | 36 |
| Tabla 10: Distribución de frecuencias para la dimensión eficacia..... | 37 |
| Tabla 11: Distribución de frecuencias para la dimensión eficiencia..... | 37 |
| Tabla 12: Distribución de frecuencias para la dimensión calidad..... | 39 |
| Tabla 13: Estadísticos descriptivos para la variable 1: Cultura organizacional..... | 40 |
| Tabla 14: Estadísticos descriptivos para la variable 2: rendimiento laboral..... | 40 |

| | |
|---|----|
| Tabla 15: Prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral | 42 |
| Tabla 16: Matriz de correlación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral..... | 43 |
| Tabla 17: Coeficiente de determinación para las variables cultura organizacional y rendimiento laboral | 43 |
| Tabla 18: Tabulación cruzada entre las variables cultura organizacional y | 44 |
| Tabla 19: Prueba Chi Cuadrado entre cultura organizacional y rendimiento laboral..... | 45 |
| Tabla 20: Prueba de normalidad entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral | 46 |
| Tabla 21: Matriz de correlación entre compromiso institucional y rendimiento laboral | 47 |
| Tabla 22: Coeficiente de determinación para compromiso institucional y rendimiento laboral . | 48 |
| Tabla 23: Tabulación cruzada entre compromiso institucional y | 48 |
| Tabla 24: Prueba Chi Cuadrado entre compromiso institucional y rendimiento laboral | 49 |
| Tabla 25: Prueba de normalidad entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral..... | 51 |
| Tabla 26: Matriz de correlación entre la dimensión valores y el rendimiento laboral | 51 |
| Tabla 27: Coeficiente de determinación para los valores y el rendimiento laboral | 52 |
| Tabla 28: Tabulación cruzada entre los valores y el rendimiento laboral | 53 |
| Tabla 29: Prueba Chi Cuadrado entre los valores y el rendimiento laboral..... | 53 |
| Tabla 30: Prueba de normalidad entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral | 55 |
| Tabla 31: Matriz de correlación entre la dimensión convivencia institucional y el rendimiento laboral | 56 |
| Tabla 32: Coeficiente de determinación para la convivencia institucional y el rendimiento laboral | 56 |
| Tabla 33: Tabulación cruzada entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral | 57 |
| Tabla 34: Prueba Chi Cuadrado entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral | 58 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| FIGURA 1: Distribución de la variable cultura organizacional | 32 |
| FIGURA 2: Distribución de la dimensión compromiso institucional | 33 |
| FIGURA 3: Distribución de la dimensión valores..... | 34 |
| FIGURA 4: Distribución de la dimensión convivencia institucional | 35 |
| FIGURA 5: Distribución de la variable rendimiento laboral | 36 |
| FIGURA 6: Distribución de la dimensión eficacia | 37 |
| FIGURA 7: Distribución de la dimensión eficiencia | 38 |
| FIGURA 8: Distribución de la dimensión calidad | 39 |
| FIGURA 9: Diagrama de dispersión para las variables cultura organizacional y rendimiento laboral | 42 |
| FIGURA 10: Diagrama de dispersión para la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento labo..... | 46 |
| FIGURA 11: Diagrama de dispersión para la dimensión valores y la variable rendimiento laboral.... | 50 |
| FIGURA 12: Diagrama de dispersión para la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento labora..... | 55 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo básico no experimental, con de corte transversal, para el procedimiento estadístico se utilizó instrumentos de recolección de datos como 1 cuestionario de 22 ítems para la variable cultura organizacional y 1 cuestionario de 26 ítems para la variable rendimiento laboral. Con una muestra de 78 trabajadores encuestados en las diferentes oficinas de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad provincial de Tambopata. En cuanto a los resultados obtenidos permiten demostrar que existe la relación positiva fuerte y significativa entre la variable cultura organizacional y la variable rendimiento laboral, puesto que el p-valor de la prueba Chi Cuadrado es de 0,000; inferior al nivel de significancia 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que la relación tiene un índice de determinación de 0,824 para el coeficiente R-Pearson y con una relación entre ambas variables de 67.8%.

Realizando la demostración en cada variable se ha demostrado que existe regular cultura organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata, puesto que el promedio de toda la muestra es de 75.03 puntos, con una desviación estándar de 13,339 con respecto a los 110 puntos establecidos como parámetro en la baremación. Por otro lado ha demostrado que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores también alcanza un nivel regular, puesto que se tiene **10,898** puntos para la media muestral, respecto de los 130 puntos establecidos como parámetro en el baremo y finalmente la **convivencia institucional** es la dimensión de la variable cultura organizacional que tiene mayor relación con la variable rendimiento laboral de los trabajadores puesto que el coeficiente de r-Person es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre dimensión y variable.

PALABRAS CLAVE: CULTURA, ORGANIZACIÓN, RENDIMIENTO LABORAL

ABSTRAC

The present research work is of a non-experimental basic descriptive type, with a cross-sectional descriptive correlational type design, for the statistical procedure data collection instruments were used, such as a 22-item questionnaire for the organizational culture variable and a questionnaire for 26 items for the variable labor performance. With a sample of 78 workers surveyed in the different offices of the urban and rural development management of the provincial municipality of Tambopata.

The results obtained show that there is a strong and significant positive relationship between the variable organizational culture and the variable work performance, since the p-value of the Chi Square test is 0.000; lower than the significance level 0.05, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating that the relationship has a determination index of 0.824 for the R-Pearson coefficient and with a relation between both variables of 67.8 %.

Carrying out the demonstration in each variable, it has been demonstrated that there is a regular organizational culture of the workers of the rural urban development management of the provincial municipality of Tambopata, since the average of the whole sample is 75.03 points, with a standard deviation of 13.339 with respect to the 110 points established as a parameter in the evaluation. On the other hand has shown that the level of work performance of workers also reaches a regular level, since it has 10,898 points for the sample mean, with respect to the 130 points established as a parameter in the scale and finally the institutional coexistence is the dimension of the variable organizational culture that has greater relation with the variable labor yield of the workers since the coefficient of r-person is of 0.760, which indicates the existence of a considerable positive correlation between dimension and variable.

KEY WORDS: CULTURE, ORGANIZATION, LABOR PERFORMANCE

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios, es una institución que está al servicio de los ciudadanos por más de 50 años, teniendo como objetivo principal la solución de problemas que afectan a la ciudad está orientado siempre a la eficiencia en la prestación de los servicios públicos y mejorar la calidad de vida.

Pero sin embargo no se percibe un trabajo coordinado y en equipo dentro de las diferentes unidades orgánicas para lograr los objetivos, tal es el caso de la Gerencia de desarrollo Urbano Rural, en el cual se realizó el estudio de investigación, teniendo como funciones principales conducir el proceso de desarrollo urbano de manera eficiente, saneamiento físico legal de predios urbanos y rurales, control de obras públicas y privadas, elaborar y otorgar licencias de construcción. También es el responsable de la elaboración de los expedientes Técnicos y la ejecución de obras de infraestructura y su mantenimiento.

A todo esto nos encontramos con trabajadores poco cordiales, cumpliendo sus trabajos mediante reiterados memorandos enviados por el gerente, un horario de trabajo poco favorable, así como también se puede percibir personal nombrado que solo cumple con su horario y son los menos productivos, si tienen el conocimiento y la experiencia pero no están comprometidos su producción es muy poca ya que los más supervisados por los gerentes y subgerentes son los contratados, pero debido a la falta de capacidad, ya que no hay capacitación previa al personal nuevo, los contratados son los que más errores cometen, porque al momento que ingresa un trabajador nuevo no se siente el apoyo de los demás, se nota compañeros indiferentes que cada uno está enfocado en lo suyo y no en lograr un trabajo en conjunto, cada subgerencia cumple con su trabajo sin importar que para satisfacer las necesidades de los usuarios, administrados y ciudadanía en general es el trabajo coordinado entre las 6 subgerencias, que conforma una sola gerencia.

Del mismo modo el rendimiento es bajo, porque existen muchos reclamos por partes de los administrados los documentos de tramite no son atendidos en su debido momento, el gerente se demora en dar proveído a los documentos más de tres días, al igual que las

subgerencias no responden rápido a lo solicitado, necesariamente tiene que venir el administrado hacer seguimiento por mas una semana a sus trámites.

Así mismo, las personas contratadas no todos tienen el compromiso de lograr los objetivos porque muchos de ellos no son de la región, no conocen la misión y visión ,tanto la falta de capacidad como el interés personal es lo que prima dentro de la gerencia, más que satisfacer las necesidades de nuestros ciudadanos ,a simple vista no se percibe una cultura organizacional, por la forma como van uniformados, los nombrados no asisten a los desfiles o ceremonias organizados por la municipalidad ,prefieren quedarse trabajando porque tiene miedo al descuento al igual que los contratados que prefieren cumplir sus horas e irse.

También mencionar que las dimensiones e indicadores de la Cultura Organizacional constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores; por lo cual, las municipalidades deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos en cada personal, como es el caso de la cultura organizacional y rendimiento de los trabajadores.

Se muestra las escasas capacitaciones a las secretarias, asistentes y técnicos de las diferentes subgerencias y se debería aprobar más capacitaciones al año, con temas relevantes de acuerdo a las funciones del personal.

Este estudio de investigación, busca obtener el nivel de relación entre cultura organizacional y rendimiento laboral los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad y de esta manera saber cuál es el nivel de cultura organizacional y de rendimiento laboral de cada uno de ellos, para aplicar las debidas recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

1.2. Trabajos Previos

En la actual investigación a tratar se tomarán en cuenta los antecedentes de varios autores que realizaron investigaciones que de algún modo se asemejan la

investigación realizada y que, es relevante para poder entender el estudio desde sus principios y como lo denominan en sus diferentes artículos.

Según Figueroa (2015), en su investigación su objetivo principal fue relacionar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un instituto gubernamental. Para ello se encuestó a 47 trabajadores, considerándose. Tomo en consideración los siguientes indicadores como son: las creencias, los valores, las normas, la convivencia organizacional, del mismo modo los conocimientos y finalmente el símbolo, considerando la escala de siempre hasta casi nunca. Se pudo concluir que la variable denominada cultura organizacional no se relaciona con la segunda variable denominada desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución la cual fue objeto de investigación, porque se acepta la hipótesis nula y el grado de significancia no es de 0.05 entre ambas variables, es decir que una variable no incide en la otra.

Salazar (2013) en su investigación tuvo como objetivo determinar si la variable cultura organizacional tiene relación con la variable rendimiento laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt en Guatemala, se aplicó la encuesta para ambas variables se tomó en cuenta a hombres y mujeres con edad de 20 a 50 años, El estudio de investigación es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Finalmente se demostró que existe correlación fuerte y directa entre la cultura organizacional y la rendimiento laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente adecuado o cómodo de acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está plenamente satisfechos y cómodos con su trabajo y con el ambiente laboral.

De igual forma para Añez (2006) en su trabajo de investigación considero como objetivo la relación entre la variable cultura organizacional y motivación laboral de un instituto superior, ejecutó los instrumentos mediante escala de Likert, el estudio fue no experimental, de forma descriptiva, y de campo ex post facto. Se obtuvo con una confiabilidad de 0.9192 para la variable cultura organizacional y 0,8330 para la variable

motivación laboral, para medir el estudio se tomó una muestra de 87 docentes, los datos fueron descriptivos, análisis de factores y coeficiente de Pearson. Los resultados demuestran relación entre elementos y características de la variable cultura organizacional, se concluye que las correlaciones son positivas y negativas (débiles moderadas) entre ambas variables, se debe tomar en consideración realizar intervenciones en las áreas con bajos niveles motivacionales del docente universitario y con ello se eleve la productividad y calidad.

También para Quispe (2015) en su tesis su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Finalmente se tiene como conclusiones, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha algunas veces llegan a realizar un regular desempeño y objetivo general se afirma que existe relación significativa entre ambas variables.

De igual manera para solano (2017) El objetivo principal en su investigación fue hallar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, su investigación fue descriptivo correlacional, para ello se aplicó los instrumentos con 20 trabajadores a través de un cuestionario. Se ha utilizado también instrumentos como tablas y figuras, por lo tanto se demostró la existencia de una correlación significativa ya que el valor P es menor a 0,05 es decir 0,000; de igual forma se aprecia que el nivel de correlación de Pearson que muestra un valor positivo de 0,675. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir se demuestra que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Gómez y Rodríguez (2013) define la cultura organizacional como una unión de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización y

aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo.

Según Chiavenato (2006), determina que la cultura organizacional es definida a las muestras de creencias como también valores compartidos que se desarrolla o funciona dentro de una organización que guía y orienta en la conducta comportamiento de sus miembros.

Por otro lado, es la definición que propone **Schein (1994)**, señala que la cultura organizacional está compuesta por aquellas salidas a los problemas dentro y fuera de la organización que han sido experimentadas por un grupo de trabajadores y que sirven para enseñar a los nuevos integrantes indicando la vía correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas y con ello tener un buen rendimiento en conjunto.

Denison (1991) aporta que otro determinante para la cultura organizacional es el conjunto de procesos, y comportamientos gerenciales que sirven como muestra y refuerzan esos principios básicos” (1991, p. 2). aparte de ello, el investigador finaliza aportando que la cultura está asociada con el rendimiento y La efectividad organizacional.

Robbins, (1998) aporta que el compromiso organizacional es la forma por el cual un trabajador se identifica con una institución y seguir manteniendo la pertenencia a la organización.

Para Salvador **García & Simón (2003)** en su revista Gestiopolis define a Los valores como los pioneros de la integridad, la responsabilidad, y que son los formadores del optimismo y la autoestima, porque aprendemos a definirnos quiénes somos.

Así mismo para **Butaric (2014)**, que indica que el rendimiento laboral se refiere a las manifestaciones del comportamiento productivo de los trabajadores que se puede deducir a través de la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos y que está determinada mediante un estudio de investigación cuantitativa.

De igual modo para **Gil (2015)** la Convivencia institucional viene hacer la acción de convivir dentro de una institución. Define que se trata de un concepto asociado a la paz y armonía de equipos humanos ubicados en un mismo sitio.es decir el gobierno

debe dar seguridad de buena convivencia entre las variedades comunidades étnicas sin que se produzcan discusiones o violencia.

Bittel (2000:256), indica que el rendimiento del trabajador está influenciado casi en su totalidad sobre las expectativas de los empleados, en cuanto al trabajo, sus actitudes hacia los logros obtenidos y su deseo de paz. Por lo tanto, el rendimiento se relaciona con las habilidades y sabidurías que refuerzan las acciones del trabajador, para poder consolidar los objetivos de la empresa”.

Pérez & merino (2014) señalan que **rendimiento laboral** viene hacer el resultado que se obtiene en un lugar de trabajo según a los recursos disponibles y que el rendimiento depende siempre de los objetivos o metas bien trazadas por el trabajador de acuerdo a sus funciones.

Los autores **Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993)**, conceptualizan el rendimiento laboral como una serie de conductas o comportamientos demostrando con **eficiencia y eficacia** que contribuyen a lograr los objetivos de la organización, dentro su institución por cada uno de los trabajadores.

Da Silva (2002). Define a la **eficacia** como el logro de objetivos y resultados esperados a través de diferentes actividades de trabajo.

Chiavenato (2006). Define a la **eficiencia** como la utilización de forma correcta y adecuada los recursos disponibles durante el desarrollo de actividades acorde con las funciones que cumple en la institución.

Deming (1989). Define la **calidad** como la capacidad de lograr mejoramiento continuo que satisfagan las necesidades y expectativas de los ciudadanos, al menor costo posible, logrando con ello mayor productividad.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

- ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad provincial de Tambopata- 2018?

1.4.2. Problema Específico.

- ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018?
- ¿Cuál es el nivel de Rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018?
- ¿Qué dimensión de la cultura Organizacional tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La presente proyecto de investigación que lleva como título Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de La Municipalidad Provincial de Tambopata -2018,tendrá como objetivo general el estudio de la relación que existe entre cultura organizacional y Rendimiento Laboral de los trabajadores, que realizan todos los días, con el fin de lograr los objetivos pactados en el plan operativo institucional, lo que me llevo a realizar esta investigación es la falta de Identidad cultural y el rendimiento que se obtiene al termino del día, que se puede notar en las distintas subgerencias al momento de tratar con algún trabajador y la demora que tienen al atender un pedido, pasándose de subgerencia en subgerencia y no poder resolver las solicitudes que realizan los administrados o ciudadanos , y considero que para un mejor rendimiento de los trabajadores puede ser logrado a través de una efectiva

proyección cultural de la organización hacia sus empleados, y de esta manera no impacte en los resultados directos y la eficiencia de una organización. Con el presente estudio se pretende lograr la reflexión y conciencia de las 6 subgerencias de la Municipalidad, sobre las condiciones laborales en la cual se desenvuelve todo el personal, tomando en consideración que el rendimiento y la cultura organizacional son factores determinantes para la buena función de la organización.

Esta investigación lo considero de suma importancia porque permitirá mejorar el rendimiento de los trabajadores y la eficiencia organizacional de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad de Tambopata, así mismo servirá como base para futuras investigaciones similares al tema.

Para llevar a cabo la presente investigación se empleó instrumentos como cuestionarios, test, cuadros estadísticos, pruebas de hipótesis para poder tener información necesaria de cómo la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la actualidad.

La investigación se enfocó en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural en las 6 subgerencias lo cual permitirá entre otras cosas, el mejoramiento del desempeño laboral del personal, el desarrollo de una mejor relación de trabajo entre las distintas subgerencias dentro de la organización, Identificación de los miembros de la organización con los valores, las creencias, la cultura.

La investigación también se justifica en la intención de poner al alcance de las organizaciones una herramienta que les permita evaluar el desempeño laboral analizando las dimensiones de las dos variables. Por qué un buen conocimiento de la cultura organizacional, tendrá consecuencias positivas para el funcionamiento de la Gerencia.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- Existe una relación significativa entre cultura organizacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad provincial de Tambopata– 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe un regular nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018.
- Existe un regular nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018.
- La convivencia institucional es la dimensión de la cultura organizacional que tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018

1.7. . Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata– 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de cultura Organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018.

- Determinar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018.
- Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018.

II. METODOS

2.1. Tipo de Investigación.

Esta investigación de estudio es **no experimental**, porque se realizara sin manipular deliberadamente variables según **(Hernández et al. 2010)**.el diseño de investigación será **correlacional** porque se hallara la relación que existe entre las dos variables las cuales serán cultura organizacional y rendimiento laboral, será **descriptivo** porque el estudio busca especificar ,describir las propiedades importantes que se sometió al análisis, de **corte transversal**, porque los instrumentos se aplicaron en un mismo lugar y tiempo, además por su naturaleza es una investigación cualitativa porque busca comprender su fenómeno de estudio en su ambiente usual (cómo vive, se comporta y actúa la gente; qué piensa: cuáles son sus actitudes, etcétera; los niveles fueron medidos a escala de Likert, y estuvo orientada a la comprobación de la relación.

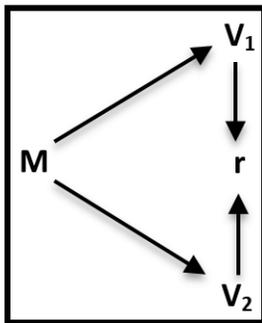
Cazau (2006) indica que una investigación correlacional es una simple comparación de los fenómenos de estudio y este es el motivo priorizan en realizar mediciones de una o más variables dependientes de una muestra.

2.2. Diseño de Investigación

Según **Hernández Sampieri, et. (2014, pp.123-124)**. Señala que el nombre diseño significa una estrategia dada para poder dar respuesta a los objetivos señalados por el investigador, es decir poder resolver las preguntas planteadas y revisar si se rechaza o acepta la hipótesis

formulada, del mismo modo que busca desarrollar dicho diseño de investigación aplicándolo en mediante un estudio de investigación.

Como también López Carrasco (2013, p. 58-59), manifiesta que los diseños de investigación son importantes porque orientan en la parte metodológica de una investigación guían el proceso, ayudando a la formulación de problemas, objetivos y posibles hipótesis en una investigación.



Dónde:

M = Muestra.

V1= Variable cultura organizacional

V2= Variable rendimiento laboral

r = Relación entre las 2 variables en estudio.

2.3. Variables de Estudio

a) Variable Independiente

- Cultura organizacional

Indicadores de la variable

- Identidad institucional
- Obligación con la institución
- Capacitación directiva.
- Comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas.

- Contribución personal.
- Comunicación
- Ausencia de conflictos
- Participación
- Organizacional

b) Variables dependientes

- Rendimiento laboral

Indicadores de la variable

- Resultado
- eficientes de
- metas
- Impacto.
- Productividad
- Costos
- Oportunidad
- Precisión
- Percepción del usuario

2.4. Variables, operacionalización

La operacionalización de variables se define como una metodología por las cuales dichas variables podrán ser analizadas y medidas. del mismo modo está compuesta por una variedad de fases e indicadores para lograr medir una variable conceptualmente. (Kerlinger, F.; 1979).

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente: cultura organizacional y dependiente: rendimiento Laboral

| Variable | Dimensiones | Indicadores | ítems | Escala de Medición |
|----------|-------------|-------------|-------|--------------------|
|----------|-------------|-------------|-------|--------------------|

| | | | | Ordinal |
|-------------------------------|---------------------------|--|--------------------------|----------------------------|
| | | | | |
| Cultura Organizacional | compromiso Institucional | Identidad institucional | 1,2,3,4,5,6,7,8 | 1=totalmente en desacuerdo |
| | | Obligación con la institución | | |
| | | Capacitación directivas | | 2=en desacuerdo |
| | valores | Comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas | 9,10,11,12,13,14. | 3=indeciso |
| | | Contribución personal | | 4=de acuerdo |
| | Convivencia institucional | Comunicación | 15,16,17,18,19,20,21,22 | 5=totalmente de acuerdo |
| Ausencia de conflictos | | | | |
| Participación organizacional | | | | |
| Rendimiento | Eficacia | Resultado eficiente de metas | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 | 1=totalmente en desacuerdo |
| | | Impacto | | |
| Laboral | Eficiencia | Productividad | 11,12,13,14,15,16,17,18. | 2=en desacuerdo |
| | | Costos | | 3=indeciso |
| | calidad | Oportunidad | 19,20,21,22,23,24,25,26. | 4=de acuerdo |
| Precisión | | 5=totalmente de acuerdo | | |
| Percepción de usuarios | | | | |

Fuente elaboración propia

2.5. Población y Muestra

2.4.1 Población

La población de estudio está conformada por 97 trabajadores.

2.4.2 Muestra

La población está conformada por todos los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata -2018 la cual está distribuida de la siguiente manera.

Tabla 2: Distribución de la Población

| DEPENDENCIA | NOMB | CONT | TOTAL |
|--|------|------|-------|
| Gerencia de desarrollo urbano y rural | 1 | 2 | 3 |
| sub gerencia de acondicionamiento territorial y control urbano | 5 | 8 | 13 |

| | | | |
|--|---|----|-----------|
| sub gerencia de catastro | 4 | 21 | 25 |
| sub gerencia del servicio de equipo mecánico | 9 | 26 | 35 |
| sub gerencia de supervisión y liquidación de obras | 2 | 3 | 5 |
| sub gerencia de obras | | 8 | 8 |
| defensa civil | 1 | 4 | 5 |
| Asesoría Legal de Desarrollo Urbano Rural | 1 | 2 | 3 |
| TOTAL | | | 97 |

Fuente: área recursos humanos-MPT

El muestreo aleatorio simple ofrece facilidad al investigador para armar la muestra. También se considera una forma justa de seleccionar una muestra a partir de una población, ya que cada miembro tiene igualdad de oportunidades de ser seleccionado.

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

- N** : Total de la población = 97
- Z** : 1.96, nivel de confianza es del 95%
- P** : Proporción esperada 70% = 0.50
- q** : 1 – p, 30% = 0.50
- e** : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 78 trabajadores.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.

2.6.1. Técnicas de Recolección de datos

Para la recolección de datos de cultura organizacional y

Rendimiento laboral se realizó a través de la técnica de la **encuesta**.

2.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable cultura organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de La Gerencia de Desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Tambopata, 2018 se utilizó el **Cuestionario** de cultura organizacional, que consta de 3 dimensiones: y el cuestionario Rendimiento laboral que también tiene 03 dimensiones a considerar. Una vez realizado y aplicado las 78 encuestas en trabajo de campo y de haber concluido con las aplicación de los cuestionarios y del recojo de la información de datos se diseñó una base de datos, la cual fue procesada a través del software estadístico SPSS con lo cual se puede obtener los cuadros estadísticos y los resultados

2.6.3. validez y confiabilidad.

Para el desarrollo de la validez de los instrumentos como la encuesta se realizó a través de juicio de expertos, donde tres magísteres en gestión pública con años de experiencia en investigación, pudieron analizar dar visto, para ello se les facilitó el cuadro de operacionalización de variables y el cuestionario de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral, los expertos dieron algunas observaciones y recomendaciones para poder levantar dichas observaciones y poder aplicarlo en el centro laboral, de igual forma se aprobó con puntajes mencionados en la hoja de validación otorgada por la universidad, su importancia de la validación consiste en garantizar resultados confiables al momento del recoger información.

Prueba de Fiabilidad

Su importancia radica en la confiabilidad de los instrumentos y que los resultados den seguridad a la investigación desarrollada, por ello se evaluó y verificó con juicio de expertos y de esta manera validar la información recogida en campo, es por ello que se utilizó dos métodos sumamente importantes para dicho fin, los cuales son: El Alfa de Cronbach y la opinión de expertos.

Alfa de Cronbach

Para que nos arroje la prueba de fiabilidad, primero se realizó una prueba piloto de 22 encuestas rápidas, estas pruebas se ingresaron al software estadístico denominado SPSS v.22, siendo la finalidad poder obtener de manera detallada aspectos que permitan optimizar aquellos ítems que no es muy bien entendido y ser confiable por

los encuestados, así aplicar de manera efectiva el instrumento respectivo, a continuación, se procedió con la prueba respectiva.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de cultura Organizacional

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,910 | 22 |

Fuente: SPSS v.22

En la tabla N°3 nos indica que en la variable cultura organizacional tiene una cantidad de 22 preguntas y el valor de Alfa de Cron Bach es de 0,910. Por lo tanto, la teoría existente nos indica que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Indicando el mayor valor teórico de Alfa es 1, y en general 0.910 se considera un valor alto. Lo que me indica que los instrumentos aplicados a los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad provincial de Tambopata son fiable para el estudio de investigación.

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad para el instrumento rendimiento laboral.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,843 | 26 |

Fuente: SPSS v.22

En la tabla N° 4, indica que la cantidad de preguntas para el instrumento rendimiento laboral es de 26 ítems y el valor de Alfa de Cron Bach es de 0,843. La teoría existente nos indica que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1, y en general 0.843 se considera un valor alto. Lo que indica que el instrumento aplicado al personal administrativo de la municipalidad provincial de Tambopata es **fiable** para el estudio de carácter científico como el que se realizó.

2.6.4. métodos de análisis de datos

Para poder realizar el análisis de datos se utilizó tablas y cuadros utilizando la prueba estadística de análisis paramétrico, porque es una investigación correlación cualitativo, donde se calcula la relación de las dos variables en estudio.

2.6.5. Medidas de tendencia central

Las medidas centrales son colocaciones de puntos obtenidos, de la ayuda de los instrumentos, donde ubicara inmediatamente en que escala de medición se encuentra.

- **La mediana** es la puntuación obtenida de los resultados que sale es el promedio de confirmación de la media. Se denota por M_e .
- **La media aritmética o promedio** es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. Se simboliza como \bar{X} , y es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos.

2.6.6. Medidas de la variabilidad o dispersión

Las medidas de la variabilidad indican la dispersión de los datos en la escala de medición y responden a la pregunta: ¿dónde están diseminadas las puntuaciones o los valores obtenidos? Las medidas son el rango, las desviación estándar o típica y varianza.

- **La desviación estándar o típica** es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Esta medida se expresa en las unidades originales de medición de la distribución. Cuanto mayor sea la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor será la desviación estándar. Se simboliza minúscula σ . La desviación estándar se interpreta como cuánto se desvía, en promedio, de la media un conjunto de puntuaciones.
- **La varianza** es la desviación estándar elevada al cuadrado y se simboliza s^2 .
- **Coefficiente de Variación**

Una de las medidas suficientemente útil es la obtención del coeficiente de variación, el cual se define como el cociente entre la desviación estándar y la media aritmética, mostrando

para bajos valores una alta concentración de los datos. En el caso en que la media es igual a cero esta medida no está definida, por lo que se recurre a cualquiera de las anteriores. Su expresión es dada por:

$$C.V = \frac{S_x}{\bar{x}}$$

Su utilidad radica en que podemos determinar qué tanta variabilidad existe entre dos muestras en las que inclusive la información no tienen las mismas unidades o se trata de datos diferentes. En el siguiente ejemplo se muestra la utilidad del coeficiente de variación.

2.6.7. Coeficiente de correlación de Pearson.

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos. Se simboliza: r . Se define como:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre "X" y "Y"

S_x : Desviación típica de "X"

S_y : Desviación típica de "Y"

S_{xy} : Covarianza entre "X" y "Y"

Debemos tener en cuenta que el coeficiente r de Pearson puede variar de -1,00 a +1,00 donde:

III. RESULTADOS

3.1. TABLAS DE FRECUENCIAS

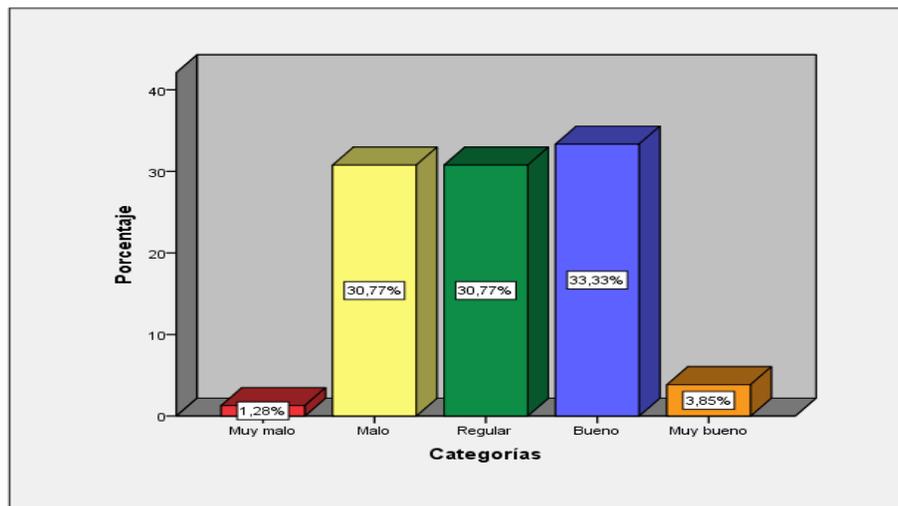
3.1.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 5: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA PARA LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy malo | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Malo | 24 | 30,8 | 30,8 | 32,1 |
| Regular | 24 | 30,8 | 30,8 | 62,8 |
| Bueno | 26 | 33,3 | 33,3 | 96,2 |
| Muy bueno | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 1: Distribución de la variable cultura organizacional



Interpretación:

Como se puede ver en la tabla N°5 y la figura N°1, que representa a los 78 trabajadores encuestados el 30,8% o 24 trabajadores indican que la cultura organizacional donde labora es regular, de igual manera el 30,8% que representa a 24 trabajadores indican que la cultura es mala, con una diferencia del 33,3% que representa a 26 trabajadores indican que la cultura es buena,

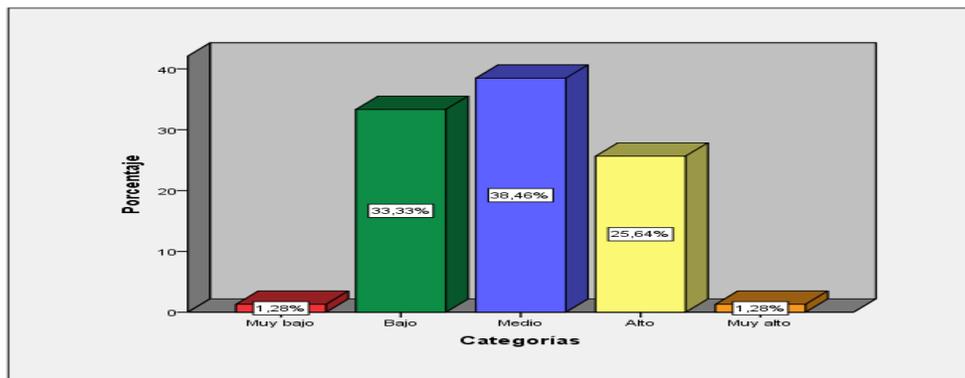
estas disminuyen al 3,8% representado por solo 03 trabajadores que indican que la cultura es muy buena y finalmente el 1,3% o 1 trabajador indican que la cultura es muy mala.

Tabla 6: Distribución de la dimensión: Compromiso Institucional.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo | 1 | 1,3 | 1,3 |
| | Bajo | 26 | 33,3 | 34,6 |
| | Medio | 30 | 38,5 | 73,1 |
| | Alto | 20 | 25,6 | 98,7 |
| | Muy alto | 1 | 1,3 | 100,0 |
| | Total | 78 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Base de datos

FIGURA 2: Distribución de la dimensión compromiso institucional



Interpretación:

Según la tabla N°6 y figura N°02, de 78 trabajadores encuestados, lo cual lidera con el 38,5% que representa a 30 trabajadores, los cuales señalan que el compromiso que tienen con su institución se encuentra en un término medio, seguidamente encontramos con el 33,3% equivalente a 26 trabajadores los cuales señalan que su compromiso es bajo, así mismo con el 25,6% representado por 20 trabajadores señalan que el compromiso institucional es alto, el 1,3% o 1 trabajador señala que el

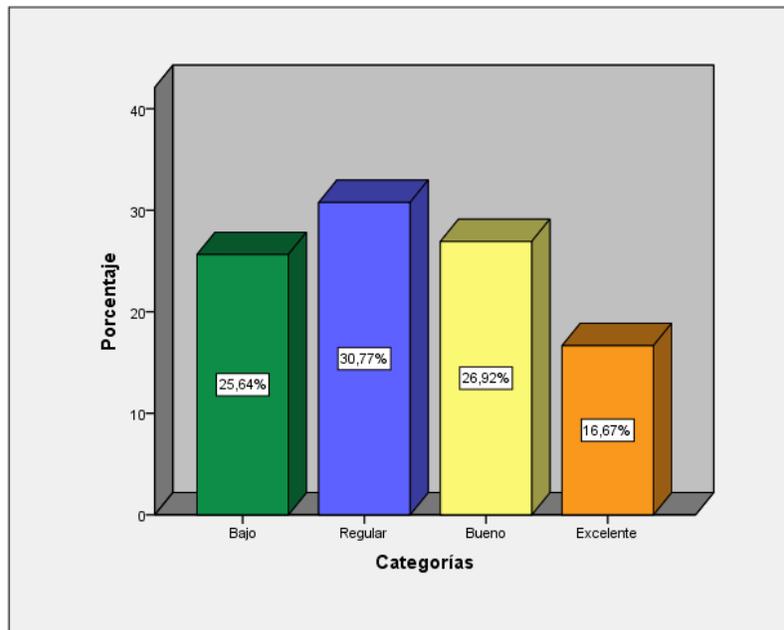
compromiso institucional es muy bajo y de igual manera el 1,3% o 1 trabajador señala que su compromiso es muy alto.

Tabla 7: Distribución de frecuencias para la dimensión valores

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 20 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| Regular | 24 | 30,8 | 30,8 | 56,4 |
| Válido Bueno | 21 | 26,9 | 26,9 | 83,3 |
| Excelente | 13 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 3: Distribución de la dimensión valores



Interpretación:

De acuerdo a la tabla N°7 y figura N°03, de 78 trabajadores encuestados, el 30,8% o 24 trabajadores mencionan que existe una regular práctica de valores, seguido por 21 trabajadores que representa el 26,9% que indican que tienen una buena práctica

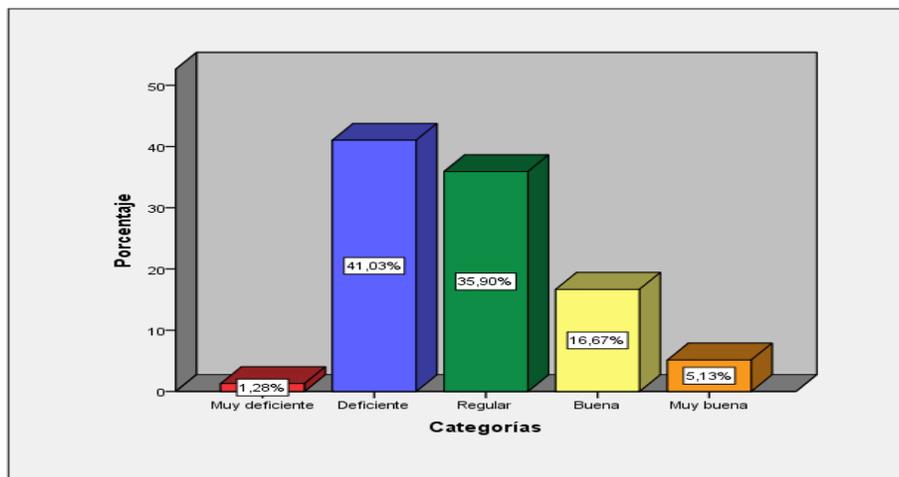
valores, el 25,6% o 20 trabajadores indican que la práctica de valores es bajo y el 16,7% representado por 13 trabajadores de la municipalidad indican que es excelente la práctica de valores.

Tabla 8: Distribución de frecuencias para la dimensión convivencia institucional.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy deficiente | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Deficiente | 32 | 41,0 | 41,0 | 42,3 |
| Válido Regular | 28 | 35,9 | 35,9 | 78,2 |
| Buena | 13 | 16,7 | 16,7 | 94,9 |
| Muy buena | 4 | 5,1 | 5,1 | 100,0 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 4: Distribución de la dimensión convivencia institucional



Interpretación:

Según la tabla N°8 y la figura N°04, de los 78 trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural, con un porcentaje de 41% trabajadores que representa a 32 indican que la convivencia institucional es deficiente, el 35,9% o 28 trabajadores indican que la convivencia

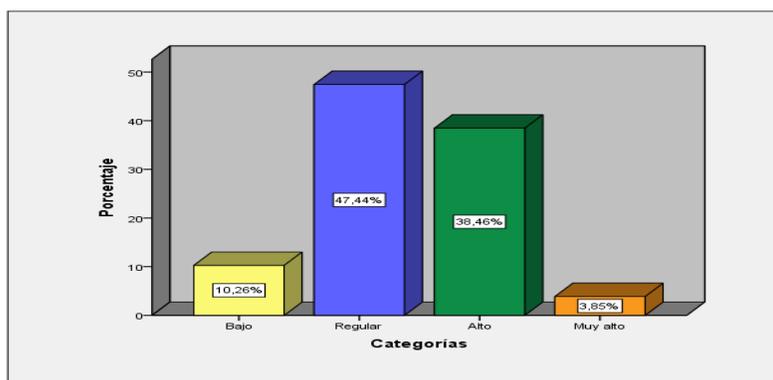
institucional es regular, el 16,7% que representa a 13 trabajadores encuestados de la gerencia indican que es buena la convivencia, el 5,1% o 4 trabajadores encuestados indican que la convivencia es muy buena y finalmente el 1,3% o 1 trabajador demuestra que la convivencia es muy deficiente.

Tabla 9: Distribución de frecuencias para la variable rendimiento laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 8 | 10,3 | 10,3 | 10,3 |
| Válido | Regular | 4 | 47,4 | 57,7 |
| | | 37 | | |
| | Alto | 7,4 | 38,5 | 96,2 |
| | Muy alto | 30 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 3 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 5: Distribución de la variable rendimiento laboral



Interpretación:

De acuerdo a la tabla N°9 y figura N°05, el 47,4% que representa a 37 trabajadores presenta un rendimiento laboral regular, sin embargo el 38,5% o 30 de los trabajadores presenta un alto rendimiento laboral, como también el 10,3% o un total

de 08 trabajadores de la gerencia presenta un bajo rendimiento y el 3,8% que representa a 03 trabajadores presenta un rendimiento muy alto.

Tabla 10: Distribución de frecuencias para la dimensión eficacia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Deficiente | 5 | 6,4 | 6,4 | 6,4 |
| Regular | 44 | 56,4 | 56,4 | 62,8 |
| Bueno | 26 | 33,3 | 33,3 | 96,2 |
| Excelente | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 6: Distribución de la dimensión eficacia

Interpretación:

Como puede apreciarse en la tabla N°10 y figura N°06 el 56,4% que está representado por 44 trabajadores, indican que la eficacia es regular, sin embargo el 33,3% representado por 26 trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad indica que la eficacia es buena, así mismo el 6,4% o 05 trabajadores indican que la eficacia es deficiente y por último el 3,8% o un total de 03 personas manifestaron que la eficacia es excelente.

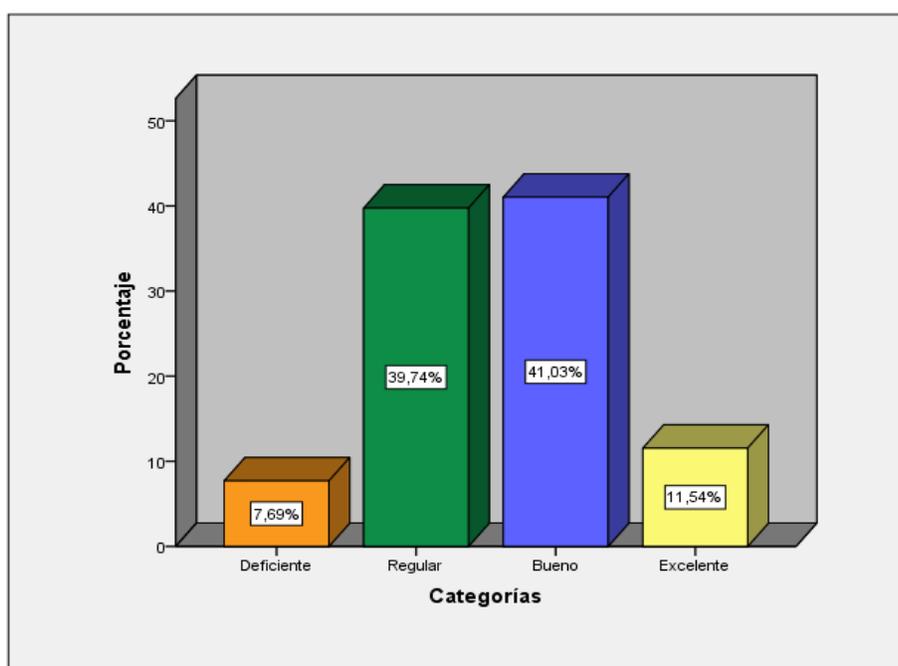
Tabla 11: Distribución de frecuencias para la dimensión eficiencia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Deficiente | 6 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| Regular | 31 | 39,7 | 39,7 | 47,4 |

| | | | | |
|-----------|----|-------|-------|-------|
| Bueno | 32 | 41,0 | 41,0 | 88,5 |
| Excelente | 9 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 7: Distribución de la dimensión eficiencia



Interpretación:

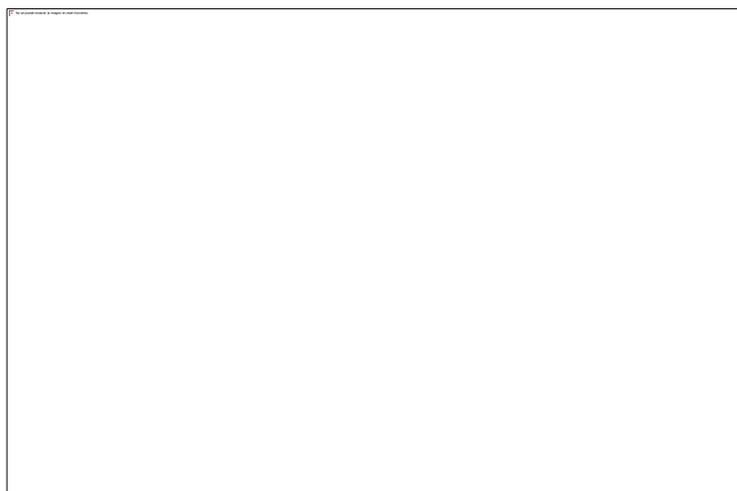
De acuerdo a la tabla N°11 y figura N°07 , se puede apreciar que el 41% representando un total de 32 personas que afirma que la eficiencia se encuentra en el nivel bueno, con un mínima diferencia con un 39,7% que representa a 31 trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad afirma que la eficiencia está en un nivel regular, sin embargo con una diferencia del 11,5% o 9 trabajadores afirma que es excelente la eficiencia y el 7,7% o 6 trabajadores que afirma que la eficiencia es deficiente.

Tabla 12: Distribución de frecuencias para la dimensión calidad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Pésimo | 2 | 2,6 | 2,6 |
| | Deficiente | 16 | 20,5 | 23,1 |
| Válido | Regular | 49 | 62,8 | 85,9 |
| | Bueno | 11 | 14,1 | 100,0 |
| | Total | 78 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

FIGURA 8.: Distribución de la dimensión calidad



Interpretación:

Según la tabla N°12 y figura N°08 con un total de 49 trabajadores representando el 63,8% indica que el nivel de calidad es regular, mientras que el 20,5% o 16 trabajadores manifiestan que la calidad es deficiente, luego esta cantidad disminuye al encontrarnos con un 14,1% o 11 trabajadores de la gerencia que manifestaron que la calidad es buena y finalmente con un porcentaje el 2,6% representado por 2 trabajadores de la gerencia que indican que la calidad es pésima.

1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Tabla 13: Estadísticos descriptivos para la variable 1: Cultura organizacional

Descriptivos de la variable cultura organizacional

| | | Estadístico | Error estándar | |
|------------------------|---|-----------------|----------------|--|
| Cultura organizacional | Media | 75,03 | 1,510 | |
| | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior | 72,02 | |
| | | Límite superior | 78,03 | |
| | Media recortada al 5% | 75,03 | | |
| | Mediana | 75,00 | | |
| | Varianza | 177,921 | | |
| | Desviación estándar | 13,339 | | |
| | Mínimo | 44 | | |
| | Máximo | 104 | | |
| | Rango | 60 | | |
| | Rango intercuartil | 23 | | |
| | Asimetría | ,007 | ,272 | |
| Curtosis | -,792 | ,538 | | |

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los datos en la tabla N°13 obtenidos en cuanto a la variable cultura organizacional, el promedio de toda la muestra es de 75.03 puntos, y verificando en el cuadro de baremos para dicha variable se encuentra en un nivel regular, lo cual significa que el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tambopata es **regular**, debido al poco compromiso institucional, los valores no son llevados a la practica en un 100%.

Tabla 14: Estadísticos descriptivos para la variable 2: rendimiento laboral

Descriptivos de la variable rendimiento laboral

| | Estadístico | Error estándar |
|--|-------------|----------------|
| | | |

| | | | | |
|------------------------|---|--------------------|-------|--|
| Rendimiento laboral | Media | 93,77 | 1,234 | |
| | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior | 91,31 | |
| | | Límite superior | 96,23 | |
| | Media recortada al 5% | 93,95 | | |
| | Mediana | 94,50 | | |
| | Varianza | 118,777 | | |
| | Desviación estándar | 10,898 | | |
| | Mínimo | 70 | | |
| | Máximo | 115 | | |
| | Rango | 45 | | |
| | Rango intercuartil | 17 | | |
| | Asimetría | -,191 | ,272 | |
| | Curtosis | -,604 | ,538 | |

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los datos en la tabla N°14 obtenidos en cuanto a la variable 2 denominado rendimiento laboral, el promedio de toda la muestra es de 93,77 puntos, que en la tabla de baremos para rendimiento laboral se ubica en un nivel **regular**, lo cual significa que los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tambopata deben mejorar en cuanto al nivel de eficiencia, eficacia y calidad al momento de prestar sus servicios en el área que se desempeña para lograr mejores resultados y de esta manera se pueda obtener un rendimiento laboral muy bueno que satisfaga las necesidades de la ciudadanía.

3.2. Resultados para la correlación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 78 trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad provincial de tambopata en relación a los fenómenos estudiados, que son cultura organizacional y rendimiento lo cual se muestra en la siguiente figura n°09.

FIGURA 9: Diagrama de dispersión para las variables cultura organizacional y rendimiento laboral



1. PRUEBAS DE NORMALIDAD

Tabla 15: Prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

| | | Cultura organizacional | Rendimiento laboral |
|------------------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|
| N | | 78 | 78 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 75,03 | 93,77 |
| | Desviación estándar | 13,339 | 10,898 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,073 | ,071 |
| | Positivo | ,073 | ,034 |
| | Negativo | -,071 | -,071 |
| Estadístico de prueba | | ,073 | ,071 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,200 ^{c,d} | ,200 ^{c,d} |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla n°15 se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** aplicados a los datos correspondientes a la variable cultura

organizacional y la variable rendimiento laboral que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación de variables.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0)

Tabla 16: Matriz de correlación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral.

| | | Cultura organizacional | Rendimiento laboral |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,824** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| Rendimiento laboral | Correlación de Pearson | ,824** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación r de Pearson entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad es de 0.824 y el p-valor inferior al nivel de significancia planteado, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte entre las dos variables de estudio.

Tabla 17: Coeficiente de determinación para las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,824 ^a | ,678 | ,674 | 6,221 |

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.678, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 67.8%.

Prueba de hipótesis

H_a = Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018.

H_0 = No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2018.

3.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Tabla 18: Tabulación cruzada entre las variables cultura organizacional y

rendimiento laboral

| | | | Rendimiento laboral | | | | Total |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------|-------|----------|-------|
| | | | Bajo | Regular | Alto | Muy alto | |
| Cultura organizacional | Muy malo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % dentro de Rendimiento | 12,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| | Malo | Recuento | 7 | 16 | 1 | 0 | 24 |
| | | % dentro de Rendimiento | 87,5% | 43,2% | 3,3% | 0,0% | 30,8% |
| Regular | Recuento | 0 | 15 | 8 | 1 | 24 | |
| | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 40,5% | 26,7% | 33,3% | 30,8% | |
| Bueno | Recuento | 0 | 6 | 19 | 1 | 26 | |

| | | | | | | | |
|-------|-----------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 16,2% | 63,3% | 33,3% | 33,3% |
| | | Recuento | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | Muy bueno | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 0,0% | 6,7% | 33,3% | 3,8% |
| Total | | Recuento | 8 | 37 | 30 | 3 | 78 |
| | | % dentro de Rendimiento | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos

Tabla 19: Prueba Chi Cuadrado entre cultura organizacional y rendimiento laboral.

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 54,184 ^a | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 54,039 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 35,711 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 78 | | |

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Base de datos

Interpretación

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral.

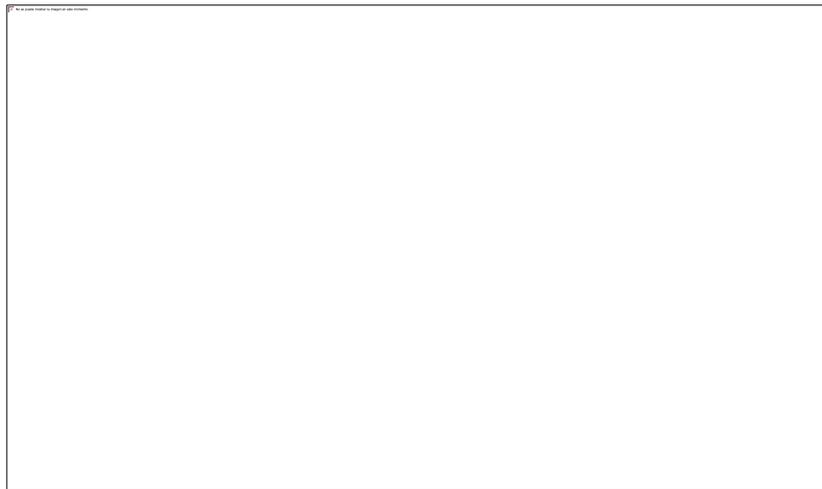
• Conclusión:

En la tabla N° 18 de las tablas cruzadas se puede determinar que existe relación significativa entre las dos variables cultura organizacional y rendimiento laboral de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata, por lo tanto el nivel de cultura organizacional es bueno y alto obteniendo un puntaje de **63.3%** .

3.3.1. Resultados para la correlación entre la dimensión Compromiso institucional y la variable rendimiento laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 78 trabajadores en relación a los fenómenos estudiados.

FIGURA 10: Diagrama de dispersión para la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral



3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 20: Prueba de normalidad entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral

| | | Cultura organizacional | Rendimiento laboral |
|------------------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|
| N | | 78 | 78 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 26,96 | 93,77 |
| | Desviación estándar | 5,238 | 10,898 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,096 | ,071 |
| | Positivo | ,096 | ,034 |

| | | | |
|-----------------------------|----------|-------------------|---------------------|
| | Negativo | -,091 | -,071 |
| Estadístico de prueba | | ,096 | ,071 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,074 ^c | ,200 ^{c,d} |

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se observa según los resultados obtenidos en la tabla n°20 mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** aplicados a los datos correspondientes a la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.074 y 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación entre la dimensión y variable de estudio.

Tabla 21: Matriz de correlación entre compromiso institucional y rendimiento laboral

| | | Compromiso institucional | Rendimiento laboral |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|
| Compromiso institucional | Correlación de Pearson | 1 | ,748** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| Rendimiento laboral | Correlación de Pearson | ,748** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, según la tabla n°21 la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es de 0.748, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable.

Tabla 22: Coeficiente de determinación para compromiso institucional y rendimiento laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,748 ^a | ,560 | ,554 | 7,280 |

a. Predictores: (Constante), Compromiso institucional

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, de los trabajadores de la municipalidad de Tambopata, mostrados en la tabla n°22 según sus percepciones es de 0.560, lo cual indica que el porcentaje de relación entre la dimensión y variable mencionados es de 56%.

Formulación de las hipótesis estadísticas específicas:

H_a = Existe una relación significativa entre el compromiso institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018.

H₀ = No existe relación significativa entre el compromiso institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2018.

Tabla 23: Tabulación cruzada entre compromiso institucional y

rendimiento laboral

| | | | Rendimiento laboral | | | | Total |
|--------------------------|----------|-------------------------|---------------------|---------|------|----------|-------|
| | | | Bajo | Regular | Alto | Muy alto | |
| Compromiso institucional | Muy bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % dentro de Rendimiento | 12,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| | Bajo | Recuento | 6 | 17 | 3 | 0 | 26 |

| | | | | | | |
|----------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | % dentro de Rendimiento | 75,0% | 45,9% | 10,0% | 0,0% | 33,3% |
| Medio | Recuento | 1 | 18 | 10 | 1 | 30 |
| | % dentro de Rendimiento | 12,5% | 48,6% | 33,3% | 33,3% | 38,5% |
| Alto | Recuento | 0 | 2 | 16 | 2 | 20 |
| | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 5,4% | 53,3% | 66,7% | 25,6% |
| Muy alto | Recuento | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 0,0% | 3,3% | 0,0% | 1,3% |
| Total | Recuento | 8 | 37 | 30 | 3 | 78 |
| | % dentro de Rendimiento | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos

Tabla 24: Prueba Chi Cuadrado entre compromiso institucional y rendimiento laboral

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 43,710 ^a | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 43,977 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 30,599 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 78 | | |

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Base de datos

Interpretación

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral.

- **Conclusión:**

En la tabla N° 23 de las tablas cruzadas del compromiso institucional y la variable rendimiento laboral se puede determinar que el nivel de compromiso institucional es bajo según afirmación de los trabajadores y el rendimiento laboral se encuentra en un nivel medio y regular, según los resultados obtenidos

Resultados para la correlación entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral.

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 78 trabajadores en relación a los fenómenos estudiados.

FIGURA 11: Diagrama de dispersión para la dimensión valores y la variable rendimiento laboral

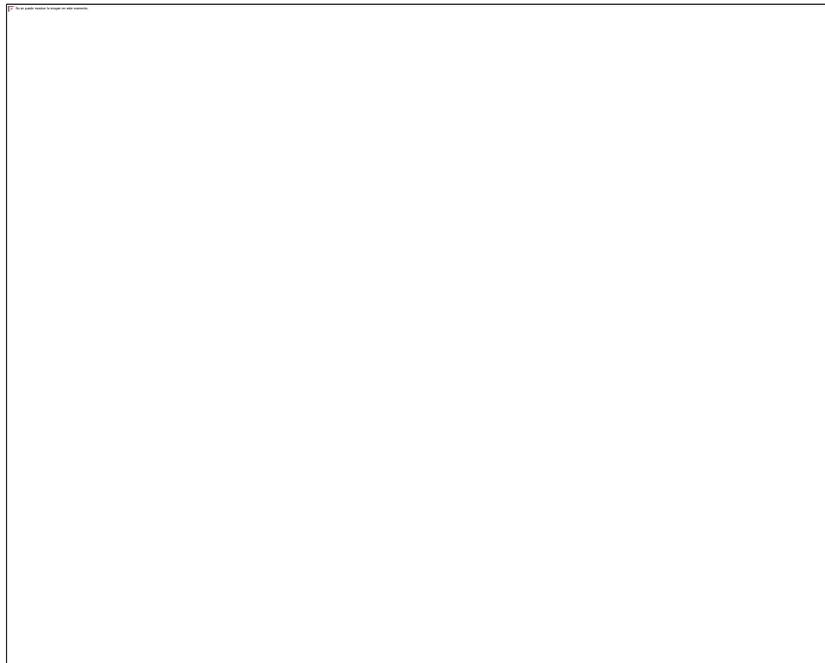


Tabla 25: Prueba de normalidad entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral

| | | Valores | Rendimiento laboral |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
| N | | 78 | 78 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 21,77 | 93,77 |
| | Desviación estándar | 4,255 | 10,898 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,097 | ,071 |
| | Positivo | ,097 | ,034 |
| | Negativo | -,097 | -,071 |
| Estadístico de prueba | | ,097 | ,071 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,064 ^c | ,200 ^{c,d} |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Según la tabla n°25 se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión valores y la variable rendimiento laboral que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.064 y 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación entre la dimensión y variable de estudio.

Tabla 26: Matriz de correlación entre la dimensión valores y el rendimiento laboral

| | Valores | Rendimiento laboral |
|--|---------|------------------------|
| | | |

| | | | |
|------------------------|------------------------|--------|--------|
| Valores | Correlación de Pearson | 1 | ,710** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| Rendimiento laboral | Correlación de Pearson | ,710** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.710, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable.

Tabla 27: Coeficiente de determinación para los valores y el rendimiento laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|------------------------|------------------------------------|
| 1 | ,710 ^a | ,504 | ,497 | 7,729 |

a. Predictores: (Constante), Valores

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.504, lo cual indica que el porcentaje de relación entre la dimensión y la variable es de 50,4%.

Prueba de hipótesis

H_a = Existe una relación significativa entre los valores y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018.

H_0 = No existe relación significativa entre los valores y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2018.

Tabla 28: Tabulación cruzada entre los valores y el rendimiento laboral

| | | Rendimiento laboral | | | | Total |
|---------|-----------|-----------------------------------|--------------|--------|----------|--------|
| | | Bajo | Regular | Alto | Muy alto | |
| Valores | Bajo | Recuento 8 | 11 | 1 | 0 | 20 |
| | | % dentro de Rendimiento 100,0% | 29,7% | 3,3% | 0,0% | 25,6% |
| | Regular | Recuento 0 | 16 | 7 | 1 | 24 |
| | | % dentro de Rendimiento 0,0% | 43,2% | 23,3% | 33,3% | 30,8% |
| | Bueno | Recuento 0 | 8 | 12 | 1 | 21 |
| | | % dentro de Rendimiento 0,0% | 21,6% | 40,0% | 33,3% | 26,9% |
| | Excelente | Recuento 0 | 2 | 10 | 1 | 13 |
| | | % dentro de Rendimiento 0,0% | 5,4% | 33,3% | 33,3% | 16,7% |
| Total | | Recuento 8 | 37 | 30 | 3 | 78 |
| | | % dentro de Rendimiento 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos

Tabla 29: Prueba Chi Cuadrado entre los valores y el rendimiento laboral

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|--|-------|----|---------------------------------|
| | | | |

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---|------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 43,102 ^a | 9 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 45,293 | 9 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 28,724 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 78 | | |

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 50.

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral.

- **Conclusión:**

En la tabla N°41 de las tablas cruzadas de la dimensión valores y la variable rendimiento laboral se puede determinar que el nivel de valores de los trabajadores de la gerencia, es regular con un 43.2 %

3.5 Resultados para la correlación entre la dimensión valores y la variable

Rendimiento laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 78 trabajadores en relación a los fenómenos estudiados.

FIGURA 12: Diagrama de dispersión para la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral

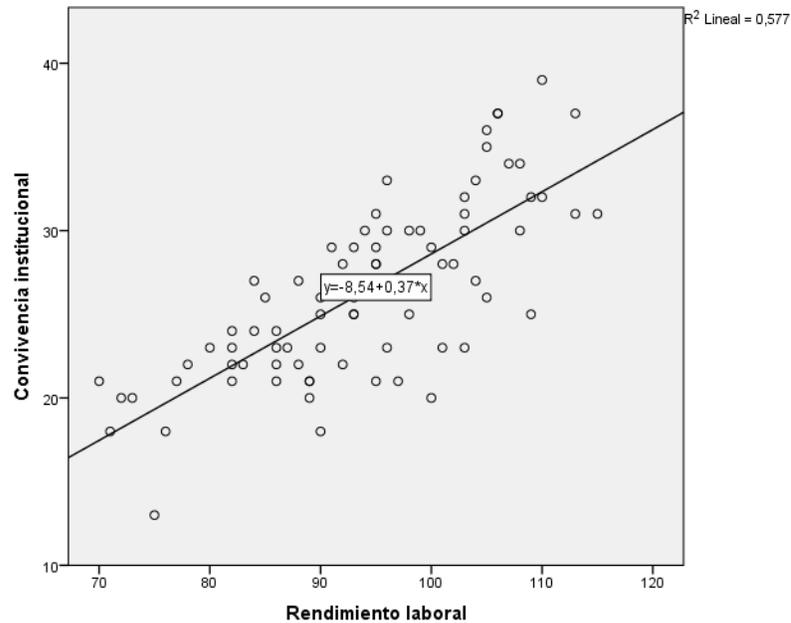


Tabla 30: Prueba de normalidad entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral

| | | Convivencia a institucional | Rendimiento laboral |
|------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------|
| N | | 78 | 78 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 26,29 | 93,77 |
| | Desviación estándar | 5,328 | 10,898 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,116 | ,071 |
| | Positivo | ,116 | ,034 |
| | Negativo | -,067 | -,071 |
| Estadístico de prueba | | ,116 | ,071 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,061 ^c | ,200 ^{c,d} |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se observa según los resultados obtenidos en la tabla n°30 mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** aplicados a los datos correspondientes a la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral que éstas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.061 y 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación entre la dimensión convivencia institucional y variable rendimiento laboral.

Tabla 31: Matriz de correlación entre la dimensión convivencia institucional y el rendimiento laboral

| | | Convivencia institucional | Rendimiento laboral |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------|
| Convivencia institucional | Correlación de Pearson | 1 | ,760** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| Rendimiento laboral | Correlación de Pearson | ,760** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio de la gerencia.

Tabla 32: Coeficiente de determinación para la convivencia institucional y el rendimiento laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|---|------------|---------------------|---------------------------------|
|--------|---|------------|---------------------|---------------------------------|

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|-------|
| 1 | ,760 ^a | ,577 | ,572 | 7,133 |
|---|-------------------|------|------|-------|

a. Predictores: (Constante), Convivencia institucional

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural es de 0.577, lo cual indica que el porcentaje de relación entre la dimensión y la variable es de 57,7%.

Prueba de hipótesis

H_a = Existe una relación significativa entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018.

H_o = No existe relación significativa entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2018.

Tabla 33: Tabulación cruzada entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral

| | | | Rendimiento laboral | | | | Total |
|---------------------------|----------------|-------------------------|---------------------|--------------|-------|----------|-------|
| | | | Bajo | Regular | Alto | Muy alto | |
| Convivencia institucional | Muy deficiente | Recuento | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % dentro de Rendimiento | 12,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| | Deficiente | Recuento | 7 | 20 | 5 | 0 | 32 |
| | | % dentro de Rendimiento | 87,5% | 54,1% | 16,7% | 0,0% | 41,0% |
| | Regular | Recuento | 0 | 16 | 12 | 0 | 28 |
| | | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 43,2% | 40,0% | 0,0% | 35,9% |
| | Buena | Recuento | 0 | 1 | 10 | 2 | 13 |

| | | | | | | |
|-----------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 2,7% | 33,3% | 66,7% | 16,7% |
| Muy buena | Recuento | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| | % dentro de Rendimiento | 0,0% | 0,0% | 10,0% | 33,3% | 5,1% |
| Total | Recuento | 8 | 37 | 30 | 3 | 78 |
| | % dentro de Rendimiento | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos

Tabla 34: Prueba Chi Cuadrado entre la convivencia institucional y el rendimiento laboral

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 48,220 ^a | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 49,257 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 32,735 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 78 | | |

a. 14 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral.

- **Conclusión:**

En la tabla N° 33 de las tablas cruzadas de la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral se puede determinar que el nivel de dicha dimensión de los trabajadores de la gerencia es deficiente con un 54.1% de los encuestados.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el Cultura organizacional y el rendimiento Laboral de la gerencia de desarrollo urbano rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018 la cultura organizacional de los trabajadores, está asociada al rendimiento y efectividad de los trabajadores ,se relaciona con el trabajo de investigación de **Quispe (2015)** quien en su tesis su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre cultura organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Finalmente se tiene como conclusiones, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha algunas veces llegan a realizar un regular desempeño y el objetivo general se afirma que existe relación significativa entre ambas variables señalo trabajo de investigación.

De igual manera para solano (2017) El objetivo principal en su investigación fue hallar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, su investigación fue descriptivo correlacional, para ello se aplicó los instrumentos con 20 trabajadores a través de un cuestionario. Se ha utilizado también instrumentos como tablas y figuras, por lo tanto se demostró la existencia de una correlación significativa ya que el valor P es menor a 0,05 es decir 0,000; de igual forma se aprecia que el nivel de correlación de Pearson que muestra un valor positivo de 0,675. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir se demuestra que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio.

Es muy importante el aporte que nos dan los autores **Butaric ,gil ,bittel ,Campbell, McCloy, Oppler y Sager** al decir que si los trabajadores se adaptan a la cultura bien definida respetando los valores o demás principios será muy fácil para que los trabajadores rindan mejor y den mayor confianza para que de esta manera se logre con **eficiencia, eficacia y calidad** lo planificado, de los cuales estos indicadores mencionado por los autores los tome como mis dimensiones.

Así mismo para **Butaric (2014)**, que indica que el rendimiento laboral se refiere a las manifestaciones del comportamiento productivo de los trabajadores que se puede

deducir a través de la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos y que está determinada mediante un estudio de investigación cuantitativa.

De igual modo para **Gil (2015)** la Convivencia institucional viene hacer la acción de convivir dentro de una institución. Define que se trata de un concepto asociado a la paz y armonía de equipos humanos ubicados en un mismo sitio. es decir el gobierno debe dar seguridad de buena convivencia entre las variedades comunidades étnicas sin que se produzcan discusiones o violencia.

Bittel (2000:256), indica que el rendimiento del trabajador está influenciado casi en su totalidad sobre las expectativas de los empleados, en cuanto al trabajo, sus actitudes hacia los logros obtenidos y su deseo de paz. Por lo tanto, el rendimiento se relaciona con las habilidades y sabidurías que refuerzan las acciones del trabajador, para poder consolidar los objetivos de la empresa”.

Los autores **Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993)**, conceptualizan el rendimiento laboral como una serie de conductas o comportamientos demostrando con **eficiencia y eficacia** que contribuyen a lograr los objetivos de la organización, dentro su institución por cada uno de los trabajadores.

Como primer resultado obtuvimos que existe la relación positiva fuerte y significativa entre la variable cultura organizacional y la variable rendimiento laboral, puesto que el p-valor de la prueba Chi Cuadrado es de 0,000; inferior al nivel de significancia 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que la relación tiene un índice de determinación de 0,824 para el coeficiente R-Pearson y con una relación entre ambas variables de 67.8%.

Como segundo resultado obtuvimos que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es de 0.748, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

Como tercer resultado que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.710, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable, de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

Como último que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio de la gerencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

V. CONCLUSIONES

Se ha demostrado que el p-valor de la prueba Chi Cuadrado es de 0,000; inferior al nivel de significancia, por lo que se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 así mismo que el coeficiente de correlación r de Pearson entre ambas variables, según la percepción de los trabajadores es de 0.824, lo que indica que a mejor cultura organizacional mayor será el rendimiento de los trabajadores según la tabla n° 17

Se ha demostrado que el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata la media es de 75.03 puntos y ubicando en el baremo se encuentra en un nivel regular .según la tabla n°13.

Se ha demostrado que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano la media es de 93,77 puntos y ubicando en el baremo se encuentra en un nivel regular lo cual significa deben mejorar en cuanto al nivel de eficiencia, eficacia y calidad al momento de prestar sus servicios en el área que se desempeña para lograr mejores resultados según la tabla n°14

Se ha demostrado que la **convivencia institucional** es la dimensión de la variable cultura organizacional que tiene mayor relación con la variable rendimiento laboral de los trabajadores puesto que el coeficiente de r -person es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre dimensión y variable, según la tabla n°31 lo que indica mientras mayor sea la dimensión convivencia Institucional mejor será el rendimiento laboral.

VI. SUGERENCIAS

Se recomienda a las autoridades como alcalde y Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata realizar más talleres y dinámicas para lograr fortalecer la Cultura Organizacional de los trabajadores para que con ello los valores, la convivencia institucional y compromiso se refuercen logrando así un mayor rendimiento laboral con eficacia, eficiencia y calidad.

Se recomienda que las autoridades establezcan un plan y programa de trabajo orientado a incentivar a los trabajadores para obtener una cultura organizacional favorable y que motiven al mismo tiempo al rendimiento eficiente todo ello con el propósito de reconocer y promover los valores culturales, de tal manera que se busque hacer sentir al colaborador parte importante de la Municipalidad y orgulloso de pertenecer a la misma.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el rendimiento laboral se recomienda a los futuros investigadores realizar un enfoque sobre las dimensiones eficacia, eficiencia y calidad que según los antecedentes incide de manera satisfactoria en el logro de objetivos y que aún no ha sido estudiado hasta la fecha.

Se recomienda a los Futuros estudios retomar esta línea de investigación con el fin de lograr establecer dentro de unas de sus dimensiones normas institucionales basadas en la cultura y rendimiento que sean claras orientadas a la mejora de trabajo en equipo y analizar elementos que quedan pendientes como los valores y el compromiso institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Añez S.(2006).cultura organizacional y motivación laboral de los docentes
Universitarios. Universidad Rafael Beloso Chacín,Venezuela año 2006.(pag.25)
- Butaric R.(2014).Rendimiento Laboral Orientado a la productividad del personal
Administrativo del Instituto Universitario Politécnico “Santiago Mariño –
Barcelona.(pag.1-9).
- Chiavenato I. (2004).Administración de recursos humanos (8va edición) México D.F.,México.
- Da Silva (2000). Teorías de la Administración Mexico.trompson.
- Figuroa, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral
de los colaboradores de una institución gubernamental, Guatemala, (p1-83).
- Garcia,M & Ibarra L.(2014) Libro diagnóstico de clima organizacional del
departamento de educación de la universidad de Guanajuato.
- Gil,M.(2015), Efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de
las empresas Colombia ,universidad militar nueva granada - faedis programa
Académico especialización en alta gerencia la convivencia empresarial.
- Hernández, R. (2010) pg.149.Metodología de la investigación (5ta edición).
- Llanos J.(2013). Influencia de los factores de la cultura organizacional en el
desempeño laboral del personal del centro médico especializado Es salud
"casa grande "-distrito de casa grande. (pág.1-243).
- Melían, V. (2017) .La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los
equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad doctorado
en psicología de los recursos humanos tesis doctoral.(pág. 1-242).

Perez, J.& Merino,M.(2014) publicación sobre: Definición de endimimiento laboral Actualizado: 2016.

Quispe, E.(2015) .clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pachucha, Andahuaylas, 2015.

Rodríguez, R.(2002),la cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la Perspectiva de la administración. pág. (92.)

Salazar, J. (2013).Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del Personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." campus central Guatemala de la asunción.

Solano S. (2017).Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 (tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) tarapoto – Perú. 2017-(pag79).

ANEXO

Anexo 1.Tablas de baremacion para variables y dimensiones

1: Categorización para la Variable Cultura Organizacional

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|------------|----------|---|----------------------------|
| MUY BUENO | [96;110> | El nivel de cultura de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata es muy bueno | DE 1 AL 22,TOTAL 21 ITEMS |
| BUENO | [81;96> | El nivel de cultura de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata bueno | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [66;81> | El nivel de cultura de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata regular | |
| MALO | [44;66> | El nivel de cultura de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata es malo | |
| MUY MALO | [22;44> | El nivel de cultura de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de tambopata es muy bajo | |

Fuente: elaboración propia

2: Categorización para la dimensión compromiso institucional

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|------------|-----------|---|----------------------------|
| Muy alto | [36; 40] | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad logran los objetivos de manera eficiente y están plenamente identificados. | DE 1 AL 08,TOTAL 08 ITEMS |
| Alto | [30;36 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad están comprometido con los trabajos de la institución | Puntaje máximo por ítems=5 |
| Medio | [24,30 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad asumen compromisos pero que tiene dificultades en logro del objetivo de la institución | |
| Bajo | [16,24 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad de la municipalidad que solo cumplen algunas tareas | |
| Muy bajo | [8; 16 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que no se preocupa por realizar su trabajo que conlleve a logro de los objetivos. | |

Fuente: elaboración propia

3: Categorización para la dimensión de valores.

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|------------------|----------|--|----------------------------|
| EXCELENTE | [26;30> | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad, que genera un servicio excelente con los principios de igualdad y respeto. | DE 09 AL 14,TOTAL 06 ITEMS |
| BUENO | [22;26> | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano que tienen un nivel de valores, bueno, Cumpliendo con ética los valores. | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [18;22> | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que tienen un nivel de valores, regular. | |
| BAJO | [12;18> | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que tienen un nivel de valores, bajo al considerar que solo cumplen su trabajo sin importar si no valoran su trabajo. | |
| MUY BAJO | [06;12> | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que no contribuyen a la institución con los valores ni ética. | |

Fuente: elaboración propia

4: Categorización para la dimensión de convivencia Institucional

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|-----------------------|-----------|---|----------------------------|
| MUY BUENA | [36; 40] | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad, que conllevan una convivencia excelente sin ningún prejuicio | DE 15 AL 22,TOTAL 08 ITEMS |
| BUENA | [30;36 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano que conllevan una convivencia bueno con los trabajadores . | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [24,30 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que tienen un nivel de convivencia institucional regular | |
| DEFICIENTE | [16,24 > | los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que tienen un nivel de convivencia institucional deficiente | |
| MUY DEFICIENTE | [8; 16 > | Los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad que tienen un nivel de convivencia institucional muy deficiente. | |

Fuente: elaboración propia

5: Categorización para la variable de rendimiento Institucional

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|-----------------|-----------|--|----------------------------|
| MUY ALTO | [112;130> | El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es muy alto | DE 1 AL 26,TOTAL 21 ITEMS |
| ALTO | [95;112> | El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es alto | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [78;95> | El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es regular | |
| BAJO | [52;78> | El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es bajo. | |
| MUY BAJO | [26;52> | El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es m muy bajo. | |

Fuente: elaboración propia

6: Categorización para la dimensión de eficacia

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|-------------------|-------------|---|----------------------------|
| EXCELENTE | [44; 50] | El nivel de eficacia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es excelente | DE 1 AL 10,TOTAL 10 ITEMS |
| BUENO | [37 ;44 > | El nivel de eficacia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es bueno | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [30;37 > | El nivel de eficacia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es regular | |
| DEFICIENTE | [20 ; 30 > | El nivel de eficacia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es deficiente. | |

| | | | |
|---------------|------------|---|--|
| PESIMO | [10; 20 > | El nivel de eficacia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es pésimo. | |
|---------------|------------|---|--|

Fuente: elaboración propia

7: Categorización para la dimensión de eficiencia

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|-------------------|-----------|--|----------------------------|
| EXCELENTE | [36; 40] | El nivel de eficiencia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es excelente | DE 11 AL 18,TOTAL 08 ITEMS |
| BUENA | [30;36 > | El nivel de eficiencia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es buena | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [24,30 > | El nivel de eficiencia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es regular | |
| DEFICIENTE | [16,24 > | El nivel de eficiencia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es deficiente | |
| PESIMA | [8; 16 > | El nivel de eficiencia de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es pésima. | |

Fuente: elaboración propia

8: Categorización para la dimensión de calidad

| CATEGORIAS | PUNTAJES | DESCRIPCION | ITEMS |
|-------------------|-----------|---|----------------------------|
| EXCELENTE | [36; 40] | El nivel de calidad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es excelente | DE 19 AL 26,TOTAL 08 ITEMS |
| BUENA | [30;36 > | El nivel de calidad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es buena | Puntaje máximo por ítems=5 |
| REGULAR | [24,30 > | El nivel de calidad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es regular | |
| DEFICIENTE | [16,24 > | El nivel de calidad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es deficiente | |
| PESIMA | [8; 16 > | El nivel de calidad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es pésima. | |

Fuente: elaboración propia

ANEXO 2: Validación de Instrumento Cultura Organizacional

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | EXPER 1 | EXPE 2 | EXPE 3 | TOTAL % |
|------------|-------------------|--|---------|--------|--------|------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | 90% | 80% | 95% | 88% |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | 90% | 78% | 86% | 85% |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | 95% | 79% | 97% | 90% |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | 95% | 80% | 98% | 91% |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | 90% | 80% | 83% | 84% |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | 95% | 80% | 85% | 86% |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | 90% | 78% | 90% | 86% |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | 95% | 80% | 92% | 89% |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | 90% | 78% | 90% | 86% |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | 93% | 80% | 88% | 87% |

FUENTE: Elaboración propia

Anexo 3: Validación de Instrumento Rendimiento Laboral

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | EXPERTO 1 | EXPERTO 2 | EXPERTO 3 | TOTAL % |
|------------|-------------------|--|-----------|-----------|-----------|---------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | 93% | 88% | 93% | 91% |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | 94% | 86% | 95% | 91% |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | 95% | 80% | 95% | 90% |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | 96% | 85% | 95% | 92% |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | 90% | 85% | 90% | 88% |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | 90% | 80% | 94% | 88% |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | 95% | 86% | 98% | 93% |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | 93% | 83% | 92% | 89% |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | 95% | 80% | 92% | 89% |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | 90% | 82% | 97% | 89% |

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 02: MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

TÍTULO: Cultura Organizacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad provincial de tambopata -2018

| VARIABLES DE ESTUDIO | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|---|--|
| <p>VARIABLE: 1 CULTURA ORGANIZACIONAL Definición conceptual: La cultura organizacional se comprende a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen la base principal del sistema gerencial de una organización".(p.02). de igual modo dicho autor "determina como punto de inicio a los valores, creencias y los significados que todos ellos se complementan en un mismo sistema social ya que son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada" (Denison, 1989. P. 02)</p> | <p>Dimensión 1: Compromiso Institucional El compromiso organizacional es un sentimiento de comprensión de lo actual y lo pasado de una institución donde trabaja, es decir aprender a sobrellevar y compartir los objetivos pactados con todos los integrantes o compañeros de trabajo. Chiavenato, (1992)</p> | <p>Identidad inst.1 Comunicación 3.2 Ausencia de conflictos 3.3 Participación</p> |
| | <p>Dimensión 2: Valores: Los valores como los pioneros de la integridad, la responsabilidad, y que son los formadores del optimismo y la autoestima, porque aprendemos a definirnos quiénes somos. García & Simón (2003)</p> | |
| | <p>Dimensión 3: Convivencia Institucional Define que se trata de un concepto asociado a la paz y armonía de equipos humanos ubicados en un mismo sitio. Gil(2015)</p> | <p>3.1 Comunicación 3.2 Ausencia de conflictos 3.3 Participación Organizacional</p> |

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

| VARIABLES DE ESTUDIO | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|
| <p>VARIABLE: 2 RENDIMIENTO LABORAL</p> <p>El rendimiento laboral esta conceptualizada como las acciones o comportamientos que se tiene de los trabajadores que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Por ello se afirma un buen rendimiento laboral es la fuerza importante con la que cuenta la institución. (Chiavenato, 2000).</p> <p>El rendimiento laboral está influenciado en la mayoría de los casos por las expectativas del empleado en referencia al sus funciones o trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía.se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador. (Bittel, 2000)</p> | <p>Dimensión 1: EFICACIA</p> <p>Eficacia se define como la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado, es decir, lograr las actividades de trabajo. Robins(1999)</p> | <p>1.1 Resultado eficientes de metas</p> <p>1.2 Impacto.</p> |
| | <p>Dimensión 2: EFICIENCIA</p> <p>Eficiencia es utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P viene a ser los productos resultantes y R los recursos utilizados. Robins (1999).</p> | <p>2.1 Productividad</p> <p>2.2 costos</p> |
| | <p>Dimensión 3: CALIDAD</p> <p>Es la capacidad de una entidad de carácter público para prestar servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los ciudadanos, al menor costo posible. Demin (1989)</p> | <p>3.1 Oportunidad</p> <p>3.2 Precisión</p> <p>3.3 Percepción del usuario</p> |

Fuente elaboración propia

ANEXO N° 04

MATRIZ DE DEFINICIÓN OPERACIONAL

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items / Índices | Escala de Valoración |
|------------------------------------|---|---|-------------------------|---|
| VARIABLE 1: Cultura Organizacional | DIMENSIÓN 1: Compromiso Institucional | Identidad institucional Obligación con la institución Capacitación directivas | 1,2,3,4,5,6,7,8 | <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Indeciso • De acuerdo • Totalmente de acuerdo. |
| | DIMENSIÓN 2: Valores. | Comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas. Contribución personal. | ,9,10,11,12,13,14 | <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Indeciso</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de</p> |
| | DIMENSIÓN 3: Convivencia Institucional | 3.1 Comunicación 3.2 Ausencia de conflictos 3.3 Participación Organizacional | 5,16,17,18,19,20,21,22. | <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Indeciso</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de</p> |

| | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|--|--------------------------------|---|
| VARIABLE 2: Rendimiento Laboral. | DIMENCION 1: Eficacia | 1.1 Resultado eficientes de metas 1.2 Impacto. | • 1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10. | • Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo. |
| | DIMENCION 2: Eficiencia | 2.1 Productividad 2.2 Costos | • 11,12,13,14,1 5,16,17,18. | • Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo. |
| | DIMENCION 3: Calidad | 3.1 Oportunidad 3.2 Precisión 3.3 Percepción del usuario | • 19,20,21,22,2 3,24,25,26. | • Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo. |

Fuente elaboración propia

ANEXO N° 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES/DIMENSIONES | MÉTODOLÓGÍA |
|---|--|--|---|---|
| <p>GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018?</p> | <p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la municipalidad provincial de Tambopata– 2018.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HI: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad provincial de Tambopata– 2018.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad provincial de Tambopata– 2018.</p> | <p>VARIABLE 1:</p> <p>Cultura Organizacional:</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Compromiso Institucional -valores -convivencia institucional | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo correlacional, transversal.</p> <div data-bbox="1501 792 1734 1063" style="border: 2px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra de estudio. X = Variable: cultura organizacional. Y = Variable: Rendimiento laboral r = Relación entre las variables de Estudio.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018? • ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018? • ¿Qué dimensión de la cultura Organizacional tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018? | <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. • Determinar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. • Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. | <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1: Existe un regular nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. • H1: Existe un regular nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. • H1: La convivencia institucional es la dimensión de la cultura organizacional que tiene mayor relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata 2018. | <p>Variable 2</p> <p>Rendimiento laboral.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Eficacia -Eficiencia -Calidad | <p>Población:</p> <p>Están conformados por todo los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la de la municipalidad provincial de Tambopata -2018.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se aplicó el muestreo probabilístico de obteniendo un tamaño de la muestra de 78 Trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO</p> <p>No probabilístico.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Encuesta-cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estadística descriptiva. -Tablas. -Gráficos. -Pruebas de hipótesis. Paquete estadístico - SPSS. |
|--|---|---|--|--|

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nivel ocupacional: Funcionario () Profesional () Técnico ()

Sexo : Masculino () Femenino ()

Condición : Nombrado () Contratado ()

Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a)

A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre el **CULTURA ORGANIZACIONAL**, en la Gerencia que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual .marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
|---------------------------------|--|----------|------------|-----------------------|---|---|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | | |
| COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Estoy orgulloso de trabajar en la Institución? | | | | | |
| 2 | ¿Conozco cuál es la Misión y Visión, y me identifico con ella? | | | | | |
| 3 | ¿Estoy plenamente identificado con la Institución? | | | | | |
| 4 | ¿Considero que asumir compromisos es una obligación? | | | | | |
| 5 | ¿Considero como presión a las indicaciones y observaciones de mi jefe para lograr con mis obligaciones? | | | | | |
| 6 | ¿Considero que estoy plenamente capacitado al ejercer mis funciones diarias? | | | | | |
| 7 | ¿Considero que estos últimos años o meses he tenido oportunidades de crecer profesional y personalmente en el trabajo? | | | | | |
| 8 | ¿Considero que mi jefe inmediato es un símbolo de éxito y eficacia al cumplir con los compromisos? | | | | | |
| VALORES | | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | ¿Considero que en mi área el servicio requerido es de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación? | | | | | |
| 10 | ¿Mis compañeras(o) en el área me tratan con respeto y confianza? | | | | | |
| 11 | ¿Considero que soy útil en el trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Considero valioso mi trabajo para la Institución? | | | | | |
| 13 | ¿Considero que la Institución reconoce el significado de la contribución que hago? | | | | | |
| 14 | ¿Considero que mi trabajo es reconocido? | | | | | |
| CONVIVENCIA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 15 | ¿En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes Gerencias y Subgerencias? | | | | | |
| 16 | ¿Considero que en las áreas estamos comunicados plenamente por eso trabajamos como un solo equipo? | | | | | |
| 17 | ¿Considero que la existencia de canales de comunicación ágiles garantizan la buena convivencia institucional? | | | | | |
| 18 | ¿Considero que nos decimos las cosas claras y directas sin ocasionar algún conflicto? | | | | | |
| 19 | ¿Considero a las reuniones, informes o tareas designadas no son entregados con anticipación lo que ocasiona mala relaciones laborales? | | | | | |
| 20 | ¿Considero que todos los trabajadores comparten una buena relación laboral? | | | | | |
| 21 | ¿Considero que todos los trabajadores participan en los distintos eventos institucionales? | | | | | |
| 22 | ¿Considero que estamos plenamente organizados y la buena convivencia se puede percibir claramente? | | | | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

CUESTIONARIO PARA RENDIMIENTO LABORAL

Nivel ocupacional: Funcionario () Profesional () Técnico ()
 Sexo: Masculino () Femenino ()
 Condición: Nombrado () Contratado ()

Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a)

A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre el **RENDIMIENTO LABORAL**, en el área que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual .marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado.

| | | | | |
|---------------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

EFICACIA

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Cuento con materiales y equipos necesarios para hacer el trabajo de manera correcta | | | | | |
| 2 | El uso de equipos es necesario para tener una buena producción | | | | | |
| 3 | Tomo en cuenta el tiempo para entregar los trabajos asignados de acuerdo a mis funciones | | | | | |
| 4 | En los últimos 6 meses, algún compañero de trabajo hablo acerca de mi progreso. | | | | | |
| 5 | Los trabajos que realizo satisfacen a los administrados. | | | | | |
| 6 | Hay ocasiones que tardo en entregar el trabajo y la demora molesta al directivo o jefe inmediato. | | | | | |
| 7 | Hay ocasiones que tardo en entregar el trabajo y la demora molesta al administrado. | | | | | |
| 8 | Logro cumplir con los plazos establecidos según el texto único de procedimientos administrativos. | | | | | |
| 9 | Coordino con el gerente o jefe inmediato al momento de realizar mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Planeo mis propias actividades diarias. | | | | | |
| EFICIENCIA | | | | | | |
| 11 | La relación con mis compañeros influye en la productividad a la hora de trabajar | | | | | |
| 12 | Considero eficiente el liderazgo dentro de la organización | | | | | |
| 13 | Me involucro con los objetivos y metas con el fin de mejorar los resultados | | | | | |
| 14 | Llevo el control de todos los trámites administrativos que realizo | | | | | |
| 15 | Estoy satisfecho con el grado de rendimiento laboral que tengo hasta el momento. | | | | | |
| 16 | Aplico estrategias para reducir los costos durante el desarrollo de mi trabajo. | | | | | |
| 17 | Cuido los equipos de la institución porque son instrumentos o materiales que ayudan a optimizar mi trabajo. | | | | | |
| 18 | Reciclo papeles para reducir los costos de la gestión administrativa de mi institución | | | | | |
| CALIDAD | | | | | | |
| 19 | Me han delegado funciones de mayor rango en ausencia del titular | | | | | |
| 20 | Toman en cuenta mis aportes para mejorar el rendimiento laboral. | | | | | |
| 21 | En algunas ocasiones he entregado trabajos incompletos a mi jefe u otras áreas. | | | | | |
| 22 | En algunas ocasiones he entregado trabajos con errores sin conocimiento. | | | | | |
| 23 | Mi función es de acuerdo a mi perfil por ello me permite lograr un trabajo de calidad. | | | | | |
| 24 | En el área donde estoy laborando me permite desenvolverme fácilmente. | | | | | |
| 25 | Siento que los administrados se sienten satisfechos con la calidad de servicio que brindo. | | | | | |
| 26 | Siempre brindo un trato cordial y adecuado a los administrados. | | | | | |

Gracias por su participación.

© 2014 Pearson Education, Inc. or its affiliate(s). All rights reserved.

INSTRUMENTOS VALIDADOS POR EXPERTOS SEGÚN LA MATERIA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE I**



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA - 2018

Nombre del instrumento: Cultura Organizacional

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Ceyno Alberto Cruz Velosquez

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado 07 de Junio del 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
es coherente
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
es coherente
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
.....
.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
es coherente
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación:

Debe corregirse

Mg. o Dr.:

Firma

Ceyno Alberto Cruz Velosquez

DNI:

74619631

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

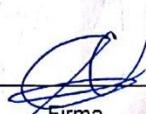
Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|---------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 11. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | | 93 |
| | 12. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | 94 |
| | 13. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 95 |
| Contenido | 14. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | 96 |
| | 15. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | | 90 |
| | 16. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | | 90 |
| Estructura | 17. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | 95 |
| | 18. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | 93 |
| | 19. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | 95 |
| | 20. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | | 90 |

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr.: Cayne Alberto Cruz Velozquez
 DNI: 74619631
 Teléfono: 942115325

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Gyyno Alberto Cruz Velasquez

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado 07 Junio del 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

es coherente

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

es coherente

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

es coherente

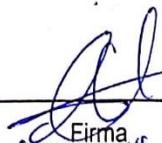
VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Eirma

Mg. o Dr.:

Gyyno Alberto Cruz Velasquez

DNI:

74619831

Puerto Maldonado, 07 de Junio del 2018.

CARTA N° – 2018/SMPS.

SEÑOR (A):

MG.: ESLEY HUATANEARE CORONA.....

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de Estudiante de la Maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", sede Puerto Maldonado, vengo realizando la Investigación titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación, para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los documentos que acompaño a la presente:

- ✓ Matriz de consistencia de la Investigación.
- ✓ Matriz de operacionalización de variables.
- ✓ Instrumentos y ficha técnica.

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente,



Br. Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

DNI N° 48269270

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Cultura Organizacional

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

ESLEY HUATANGARE CORDOVA

Lugar y fecha:

PUERTO MANDONDOO 07 JUNIO del 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
BUENO

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
BUENO

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
BUENO

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
BUENO

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr.: 01.1.2020

ESLEY HUATANGARE CORDOVA

DNI:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Cultura Organizacional.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|--------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | X 80 | |
| | 2. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | X 78 | |
| | 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | X 99 | |
| Contenido | 4. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X 80 | |
| | 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | X 80 | |
| | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | X 80 | |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | X 78 | |
| | 8. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | X 80 | |
| | 9. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | X 78 | |
| | 10. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X 80 | |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.: ESLEY HUATANGARE CORDOVA
 DNI: 01170208
 Teléfono: 952 33 61 79

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA - 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

ESLEY HUSTANEGRE CORDOVA

Lugar y fecha:

PUERTO MENDOZA 07 JUNIO 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

BUENO

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

BUENO

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

BUENO

VIII. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

BUENO

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.: ESLEY HUSTANEGRE CORDOVA

DNI: 01120208

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|---------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 11. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | X 88% | |
| | 12. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | X 85% | |
| | 13. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | X 80% | |
| Contenido | 14. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X 85% | |
| | 15. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | X 85% | |
| | 16. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | X 80% | |
| Estructura | 17. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | X 86% | |
| | 18. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | X 83% | |
| | 19. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | X 80% | |
| | 20. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X 82% | |

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.: ES. L. Y. H. M. A. N. G. A. L. E. C. O. R. D. O. V. A.
DNI: 611.20208
Teléfono: 9.50.336179

Puerto Maldonado, 08 de Junio del 2018.

CARTA N° 002 - 2018/SMPS.

SEÑOR (A):

Vr. Eduvin Gustavo Estrada Araoz

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS.

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez manifestarle que en mi condición de Estudiante de la Maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", sede Puerto Maldonado, vengo realizando la Investigación titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación, para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los documentos que acompaño a la presente:

- ✓ Matriz de consistencia de la Investigación.
- ✓ Matriz de operacionalización de variables.
- ✓ Instrumentos y ficha técnica.

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente,

Br. Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

DNI N° 48269270

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018**

Nombre del instrumento: Cultura Organizacional

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. Edwin Gustavo Estrada Araoz

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Es Adecuado

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguno

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.:

Dr. Edwin Gustavo Estrada Araoz

DNI:

46692755

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Cultura Organizacional.

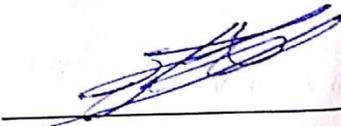
Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|------------|--------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| Forma | 1. REDACCIÓN | Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | | 95% |
| | 2. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | 86% |
| | 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 97% |
| Contenido | 4. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | 98% |
| | 5. SUFICIENCIA | Los Items son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | | 83% |
| | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | | 85% |
| Estructura | 7 ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | 90% |
| | 8. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | 92% |
| | 9. COHERENCIA | Existe coherencia entre los Items, indicadores, dimensiones y variables | | | | | 90% |
| | 10. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | | 88% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Edwin Gustavo Festado Aray
 DNI: 86692751
 Teléfono:

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. Eduvin Gustavo Estada Aroz

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado 07 junio del 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es Adecuado

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es Adecuado

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Es Adecuado

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.

Eduvin Gustavo Estada Aroz

DNI:

46692755

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA – 2018

Nombre del instrumento: Rendimiento Laboral.

Investigador (a): Sandra Mercedes PIZANGO SALAZAR.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|---------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 11. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | | 93% |
| | 12. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | 95% |
| | 13. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 95% |
| Contenido | 14. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | 95% |
| | 15. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | | 90% |
| | 16. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | | 94% |
| Estructura | 17. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | 98% |
| | 18. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | 92% |
| | 19. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | 92% |
| | 20. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | | 97% |

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Edwin Custodio Prado Ancoz
 DNI: 76692765
 Teléfono:

SOLICITUD A INSTITUCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS (ENCUESTAS)

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL "
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU "
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

06 Junio 2018

SOLICITUD

Señor:

Ing. CESAR FERNANDEZ BACA BELLOTA
Gerente de Desarrollo Urbano y Rural –MPT.



PRESENTE:

Asunto: Solicito Autorización para Aplicación de encuesta de Instrumento de Investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y mediante el presente solicito a través de su despacho lo siguiente: Que en mi condición de alumna de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, vengo realizando mi tesis de investigación, por tal motivo solicito me pueda brindar facilidades necesarias para poder aplicar mi encuesta, a todos los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Urbano Rural, para poder culminar mi trabajo de investigación que vengo realizando, el cual es titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO RURAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA-2018**

Sin otro particular es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración

ATENTAMENTE

Sandra Mercedes Pizarro Salazar
Estudiante de Maestría
DNI: 48269270

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Evidencias fotográficas



Fotografías tomadas en las instalaciones de la gerencia de desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata junto con los trabajadores de las diferentes subgerencias.



Fotografías tomadas con los trabajadores de la Subgerencias de obras y Subgerencia de Liquidaciones.

ENCUESTAS APLICADAS

| CUESTIONARIO PARA CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Nivel ocupacional: | Funcionario () | Profesional () | Técnico <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Sexo : | Masculino () | Femenino <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Condición : | Nombrado () | Contratado <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a) | | | | | | |
| A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre el CULTURA ORGANIZACIONAL , en la Gerencia que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual .marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | | |
| COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Estoy orgulloso de trabajar en la Institución? | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 2 | ¿Conozco cuál es la Misión y Visión, y me identifico con ella? | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 3 | ¿Estoy plenamente identificado con la Institución? | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | ¿Considero que asumir compromisos es una obligación? | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 5 | ¿Considero como presión a las indicaciones y observaciones de mi jefe para lograr con mis obligaciones? | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 6 | ¿Considero que estoy plenamente capacitado al ejercer mis funciones diarias? | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 7 | ¿Considero que estos últimos años o meses he tenido oportunidades de crecer profesional y personalmente en el trabajo? | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| 8 | ¿Considero que mi jefe inmediato es un símbolo de éxito y eficacia al cumplir con los compromisos? | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| VALORES | | | | | | |
| 9 | ¿Considero que en mi área el servicio requerido es de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación? | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 10 | ¿Mis compañeras(o) en el área me tratan con respeto y confianza? | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 11 | ¿Considero que soy útil en el trabajo? | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 12 | ¿Considero valioso mi trabajo para la Institución? | | | | X | |
| 13 | ¿Considero que la Institución reconoce el significado de la contribución que hago? | X | | | | |
| 14 | ¿Considero que mi trabajo es reconocido? | X | | | | |
| CONVIVENCIA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 15 | ¿En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes Gerencias y Subgerencias? | | X | | | |
| 16 | ¿Considero que en las áreas estamos comunicados plenamente por eso trabajamos como un solo equipo? | | | X | | |
| 17 | ¿Considero que la existencia de canales de comunicación ágiles garantizan la buena convivencia institucional? | | | | X | |
| 18 | ¿Considero que nos decimos las cosas claras y directas sin ocasionar algún conflicto? | | | X | | |
| 19 | ¿Considero a las reuniones, informes o tareas designadas no son entregados con anticipación lo que ocasiona mala relaciones laborales? | | | | | X |
| 20 | ¿Considero que todos los trabajadores comparten una buena relación laboral? | | X | | | |
| 21 | ¿Considero que todos los trabajadores participan en los distintos eventos institucionales? | X | | | | |
| 22 | ¿Considero que estamos plenamente organizados y la buena convivencia se puede percibir claramente? | | X | | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

CUESTIONARIO PARA RENDIMIENTO LABORAL

| | | | |
|--------------------|-----------------|--|---|
| Nivel ocupacional: | Funcionario () | Profesional () | Técnico <input checked="" type="checkbox"/> |
| Sexo: | Masculino () | Femenino <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Condición: | Nombrado () | Contratado <input checked="" type="checkbox"/> | |

Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a)

A continuación se presenta el cuestionario preparado para recopilar información sobre el **RENDIMIENTO LABORAL**, en el área que labora, por favor, sírvase a responder con sinceridad y veracidad posible la encuesta, utilice el tiempo necesario, el instrumento es de carácter anónimo e individual. Marque con "X" en el recuadro que usted crea conveniente, según el enunciado.

| | | | | |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

EFICACIA

| N° | ÍTEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Cuento con materiales y equipos necesarios para hacer el trabajo de manera correcta | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 2 | El uso de equipos es necesario para tener una buena producción | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 3 | Tomo en cuenta el tiempo para entregar los trabajos asignados de acuerdo a mis funciones | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 4 | En los últimos 6 meses, algún compañero de trabajo hablo acerca de mi progreso. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| 5 | Los trabajos que realizo satisfacen a los administrados. | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 6 | Hay ocasiones que tardo en entregar el trabajo y la demora molesta al directivo o jefe inmediato. | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7 | Hay ocasiones que tardo en entregar el trabajo y la demora molesta al administrado. | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8 | Logro cumplir con los plazos establecidos según el texto único de procedimientos administrativos. | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |

| | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Coordino con el gerente o jefe inmediato al momento de realizar mi trabajo. | | | X | | |
| 10 | Planeo mis propias actividades diarias. | | | | X | |
| EFICIENCIA | | | | | | |
| 11 | La relación con mis compañeros influye en la productividad a la hora de trabajar | | | | X | |
| 12 | Considero eficiente el liderazgo dentro de la organización | | X | | | |
| 13 | Me involucro con los objetivos y metas con el fin de mejorar los resultados | | | X | | |
| 14 | Llevo el control de todos los trámites administrativos que realizo | | | | X | |
| 15 | Estoy satisfecho con el grado de rendimiento laboral que tengo hasta el momento. | | X | | | |
| 16 | Aplico estrategias para reducir los costos durante el desarrollo de mi trabajo. | | | | X | |
| 17 | Cuido los equipos de la institución porque son instrumentos o materiales que ayudan a optimizar mi trabajo. | | | | X | |
| 18 | Reciclo papeles para reducir los costos de la gestión administrativa de mi institución | | | | X | |
| CALIDAD | | | | | | |
| 19 | Me han delegado funciones de mayor rango en ausencia del titular | X | | | | |
| 20 | Toman en cuenta mis aportes para mejorar el rendimiento laboral. | | X | | | |
| 21 | En algunas ocasiones he entregado trabajos incompletos a mi jefe u otras áreas. | | | | | X |
| 22 | En algunas ocasiones he entregado trabajos con errores sin conocimiento. | | | | | X |
| 23 | Mi función es de acuerdo a mi perfil por ello me permite lograr un trabajo de calidad. | | X | | | |
| 24 | En el área donde estoy laborando me permite desenvolverme fácilmente. | | X | | | |
| 25 | Siento que los administrados se sienten satisfechos con la calidad de servicio que brindo. | | | X | | |
| 26 | Siempre brindo un trato cordial y adecuado a los administrados. | | X | | | |

Gracias por su participación.

| N° | D1 | D2 | D3 | V1 | N° | D1 | D2 | D3 | V1 |
|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|
| 1 | 29 | 24 | 29 | 82 | 40 | 33 | 28 | 27 | 88 |
| 2 | 26 | 30 | 29 | 85 | 41 | 27 | 23 | 29 | 79 |
| 3 | 35 | 30 | 39 | 104 | 42 | 30 | 27 | 30 | 87 |
| 4 | 29 | 21 | 20 | 70 | 43 | 23 | 22 | 28 | 73 |
| 5 | 33 | 29 | 37 | 99 | 44 | 20 | 20 | 23 | 63 |
| 6 | 37 | 29 | 30 | 96 | 45 | 28 | 24 | 28 | 80 |
| 7 | 26 | 24 | 33 | 83 | 46 | 22 | 17 | 22 | 61 |
| 8 | 33 | 27 | 30 | 90 | 47 | 19 | 20 | 23 | 62 |
| 9 | 31 | 21 | 31 | 83 | 48 | 17 | 15 | 22 | 54 |
| 10 | 29 | 26 | 31 | 86 | 49 | 16 | 15 | 18 | 49 |
| 11 | 30 | 22 | 23 | 75 | 50 | 19 | 18 | 18 | 55 |
| 12 | 29 | 29 | 26 | 84 | 51 | 18 | 13 | 13 | 44 |
| 13 | 29 | 24 | 30 | 83 | 52 | 21 | 16 | 22 | 59 |
| 14 | 32 | 25 | 25 | 82 | 53 | 23 | 22 | 22 | 67 |
| 15 | 35 | 22 | 26 | 83 | 54 | 36 | 26 | 28 | 90 |
| 16 | 31 | 19 | 20 | 70 | 55 | 27 | 19 | 23 | 69 |
| 17 | 32 | 24 | 33 | 89 | 56 | 27 | 25 | 23 | 75 |
| 18 | 34 | 27 | 34 | 95 | 57 | 23 | 17 | 21 | 61 |
| 19 | 33 | 26 | 28 | 87 | 58 | 20 | 19 | 24 | 63 |
| 20 | 33 | 27 | 32 | 92 | 59 | 21 | 18 | 21 | 60 |
| 21 | 22 | 25 | 30 | 77 | 60 | 24 | 17 | 22 | 63 |
| 22 | 32 | 24 | 30 | 86 | 61 | 21 | 18 | 21 | 60 |
| 23 | 30 | 26 | 35 | 91 | 62 | 21 | 17 | 22 | 60 |
| 24 | 29 | 28 | 37 | 94 | 63 | 26 | 19 | 25 | 70 |
| 25 | 30 | 23 | 27 | 80 | 64 | 24 | 20 | 26 | 70 |
| 26 | 31 | 28 | 37 | 96 | 65 | 28 | 20 | 18 | 66 |
| 27 | 35 | 28 | 36 | 99 | 66 | 23 | 20 | 23 | 66 |
| 28 | 32 | 24 | 34 | 90 | 67 | 28 | 19 | 25 | 72 |
| 29 | 23 | 18 | 23 | 64 | 68 | 20 | 17 | 21 | 58 |
| 30 | 35 | 18 | 25 | 78 | 69 | 28 | 19 | 24 | 71 |
| 31 | 28 | 24 | 27 | 79 | 70 | 27 | 21 | 21 | 69 |
| 32 | 35 | 24 | 32 | 91 | 71 | 28 | 21 | 25 | 74 |
| 33 | 27 | 20 | 21 | 68 | 72 | 18 | 18 | 21 | 57 |
| 34 | 30 | 18 | 27 | 75 | 73 | 21 | 21 | 24 | 66 |
| 35 | 31 | 25 | 31 | 87 | 74 | 25 | 14 | 20 | 59 |
| 36 | 26 | 19 | 31 | 76 | 75 | 22 | 17 | 21 | 60 |
| 37 | 29 | 24 | 32 | 85 | 76 | 18 | 15 | 26 | 59 |
| 38 | 29 | 21 | 29 | 79 | 77 | 23 | 20 | 23 | 66 |

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 39 | 25 | 23 | 28 | 76 | 78 | 23 | 15 | 20 | 58 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

RESULTADO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.

Resultados para la variable rendimiento laboral

| N° | D1 | D2 | D3 | V2 | N° | D1 | D2 | D3 | V2 |
|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 36 | 30 | 29 | 95 | 40 | 39 | 37 | 28 | 104 |
| 2 | 35 | 33 | 25 | 93 | 41 | 38 | 33 | 29 | 100 |
| 3 | 34 | 40 | 36 | 110 | 42 | 40 | 32 | 24 | 96 |
| 4 | 35 | 30 | 24 | 89 | 43 | 38 | 32 | 32 | 102 |
| 5 | 46 | 38 | 29 | 113 | 44 | 32 | 27 | 28 | 87 |
| 6 | 41 | 35 | 32 | 108 | 45 | 37 | 27 | 28 | 92 |
| 7 | 35 | 35 | 26 | 96 | 46 | 31 | 28 | 27 | 86 |
| 8 | 37 | 32 | 29 | 98 | 47 | 37 | 30 | 29 | 96 |
| 9 | 41 | 34 | 28 | 103 | 48 | 32 | 22 | 24 | 78 |
| 10 | 33 | 32 | 30 | 95 | 49 | 30 | 24 | 22 | 76 |
| 11 | 35 | 34 | 32 | 101 | 50 | 31 | 20 | 20 | 71 |
| 12 | 36 | 31 | 26 | 93 | 51 | 32 | 24 | 19 | 75 |
| 13 | 39 | 32 | 28 | 99 | 52 | 33 | 27 | 22 | 82 |
| 14 | 39 | 32 | 27 | 98 | 53 | 36 | 29 | 27 | 92 |
| 15 | 37 | 39 | 29 | 105 | 54 | 41 | 31 | 29 | 101 |
| 16 | 39 | 35 | 26 | 100 | 55 | 35 | 28 | 23 | 86 |
| 17 | 40 | 35 | 29 | 104 | 56 | 38 | 35 | 30 | 103 |
| 18 | 39 | 35 | 33 | 107 | 57 | 32 | 30 | 27 | 89 |
| 19 | 32 | 35 | 28 | 95 | 58 | 31 | 28 | 25 | 84 |
| 20 | 39 | 38 | 32 | 109 | 59 | 31 | 31 | 27 | 89 |
| 21 | 41 | 32 | 30 | 103 | 60 | 35 | 25 | 23 | 83 |
| 22 | 36 | 32 | 26 | 94 | 61 | 29 | 29 | 28 | 86 |
| 23 | 40 | 35 | 30 | 105 | 62 | 32 | 29 | 27 | 88 |
| 24 | 39 | 37 | 30 | 106 | 63 | 36 | 29 | 28 | 93 |
| 25 | 34 | 29 | 21 | 84 | 64 | 34 | 27 | 29 | 90 |
| 26 | 38 | 37 | 31 | 106 | 65 | 34 | 29 | 27 | 90 |
| 27 | 39 | 38 | 28 | 105 | 66 | 32 | 27 | 23 | 82 |
| 28 | 44 | 32 | 32 | 108 | 67 | 36 | 31 | 26 | 93 |
| 29 | 32 | 31 | 27 | 90 | 68 | 30 | 25 | 15 | 70 |
| 30 | 45 | 34 | 30 | 109 | 69 | 34 | 25 | 27 | 86 |
| 31 | 39 | 31 | 18 | 88 | 70 | 40 | 30 | 27 | 97 |
| 32 | 46 | 36 | 28 | 110 | 71 | 38 | 30 | 22 | 90 |

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|
| 33 | 36 | 30 | 29 | 95 | 72 | 32 | 24 | 26 | 82 |
| 34 | 35 | 31 | 29 | 95 | 73 | 32 | 25 | 25 | 82 |
| 35 | 43 | 36 | 34 | 113 | 74 | 28 | 29 | 16 | 73 |
| 36 | 44 | 37 | 34 | 115 | 75 | 32 | 25 | 20 | 77 |
| 37 | 38 | 33 | 32 | 103 | 76 | 33 | 27 | 25 | 85 |
| 38 | 35 | 29 | 27 | 91 | 77 | 30 | 26 | 24 | 80 |
| 39 | 35 | 30 | 30 | 95 | 78 | 34 | 19 | 19 | 72 |

Artículo Científico

Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata– 2018

Br. PIZANGO SALAZAR SANDRA MERCEDES

Sandrabb_21@hotmail.com

Universidad cesar vallejo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo básico no experimental, con de corte transversal, para el procedimiento estadístico se utilizó instrumentos de recolección de datos como 1 cuestionario de 22 ítems para la variable cultura organizacional y 1 cuestionario de 26 ítems para la variable rendimiento laboral. Con una muestra de 78 trabajadores encuestados en las diferentes oficinas de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad provincial de Tambopata. Los resultados obtenidos permiten demostrar que existe la relación positiva fuerte y significativa entre la cultura organizacional y rendimiento laboral, puesto que según los resultados mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov**, que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, indicando que la relación tiene un índice de determinación de 0,824 para el coeficiente R-Pearson y con una relación entre ambas variables de 67.8%.

Realizando la demostración en cada variable se ha demostrado que existe regular cultura organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata, puesto que el promedio de toda la muestra es de 75.03 puntos, con una desviación estándar de 13,339 con respecto a los 110 puntos establecidos como parámetro en la

baremación. Por otro lado ha demostrado que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores también alcanza un nivel regular, puesto que se tiene **10,898** puntos para la media muestral, respecto de los 130 puntos establecidos como parámetro en el baremo y finalmente la **convivencia institucional** es la dimensión de la variable cultura organizacional que tiene mayor relación con la variable rendimiento laboral de los trabajadores puesto que el coeficiente de r-Person es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre dimensión y variable.

PALABRAS CLAVE: CULTURA, ORGANIZACIÓN, RENDIMIENTO LABORAL

ABSTRAC

The present research work is of a non-experimental basic descriptive type, with a cross-sectional descriptive correlational type design, for the statistical procedure data collection instruments were used, such as a 22-item questionnaire for the organizational culture variable and a questionnaire for 26 items for the variable labor performance. With a sample of 78 workers surveyed in the different offices of the urban and rural development management of the provincial municipality of Tambopata. The results obtained show that there is a strong and significant positive relationship between the variable organizational culture and the variable work performance, since the p-value of the Chi Square test is 0.000; lower than the significance level 0.05, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating that the relationship has a determination index of 0.824 for the R-Pearson coefficient and with a relation between both variables of 67.8 %.

Carrying out the demonstration in each variable, it has been demonstrated that there is a regular organizational culture of the workers of the rural urban development management of the provincial municipality of Tambopata, since the average of the whole sample is 75.03 points, with a standard deviation of 13.339 with respect to the 110 points established as a parameter in the evaluation. On the other hand has shown that the level of work performance of workers also reaches a regular level, since it has 10,898 points for the sample mean, with respect to the 130 points established as a parameter in the scale and finally the institutional coexistence is the dimension of the variable organizational culture that has greater relation with the variable labor yield of the workers since the coefficient of r-person is of 0.760, which indicates the existence of a considerable positive correlation between dimension and variable.

KEY WORDS: CULTURE, ORGANIZATION, LABOR PERFORMANCE

- **INTRODUCCIÓN**

La Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios, es una institución que está al servicio de los ciudadanos por más de 50 años, teniendo como objetivo principal la solución de problemas que afectan a la ciudad, así como también dar mayor prioridad a las necesidades de la población con las inversiones establecidas en el presupuesto participativo, está orientado siempre a la eficiencia de los servicios públicos y mejorar la calidad de vida.

Pero sin embargo no se percibe un trabajo coordinado y en equipo dentro de las diferentes unidades orgánicas para lograr los objetivos, tal es el caso de la Gerencia de desarrollo Urbano Rural, en el cual se realizó el estudio de investigación, teniendo como funciones principales conducir el proceso de desarrollo urbano, control de obras públicas y privadas, elaborar y otorgar licencias de construcción. También es el responsable de la elaboración de los expedientes Técnicos y la ejecución de obras de infraestructura y su mantenimiento, de esto se rescata la poca identidad institucional y bajo rendimiento del personal que presta sus servicios en la municipalidad, lo que desfavorece a la institución y no se promueve el desarrollo de la región, a todo esto nos encontramos con trabajadores poco cordiales, cumpliendo sus trabajos mediante reiterados memorandos enviados por el gerente, un horario de trabajo poco favorable para los trabajadores contratados porque trabajan 9 horas diarias de lunes a viernes de corrido y terminan cansados , en el horario de la tarde se nota claramente el aburrimento de los trabajadores que solo están esperando hora de salida, así como también se puede percibir personal nombrado que solo cumple con su horario y son los menos productivos, si tienen el conocimiento y la experiencia pero no están comprometidos su producción es muy poca ya que los más supervisados o controlados por los gerentes y subgerentes son los contratados, pero debido a la falta de capacidad, ya que no hay capacitación previa al personal nuevo, los contratados son los que más errores cometen, porque al momento que ingresa un trabajador nuevo no se siente el apoyo de los demás, se nota compañeros indiferentes que cada uno está enfocado en lo suyo y no en lograr un trabajo en conjunto, cada subgerencia cumple con su trabajo sin tomar en cuenta que para satisfacer a los usuarios, administrados y ciudadanía en general es el trabajo coordinado entre las 6 subgerencias, que conforma una sola gerencia.

Del mismo modo el rendimiento es bajo, porque existen muchos reclamos por partes de los administrados los documentos de tramite no son atendidos en su debido momento, el gerente se demora en dar proveído a los documentos más de tres días, al igual que las subgerencias no

responden rápido a lo solicitado, necesariamente tiene que venir el administrado hacer seguimiento por mas una semana a sus trámites, los mismos asistentes y secretarias no trabajan de la mano con su jefe, están distraídos en su celular y no hacen recordar a su jefe que debe de dar proveídos los documentos y se pueda dar solución a los tantos problemas relevantes y peligro que corre la población, como por ejemplo agua y desagüé, casas que están en zona de peligro, las inundaciones en los colegios debido a los desastres naturales, que debe ser atendido por defensa civil de manera inmediata ,pero el documento tiene que pasar de oficina en oficina para que después de meses se llegue recién a verificar cuando ya no hay peligro o haya pasado algún accidente.

Así mismo, las personas contratadas no todos tienen el compromiso de lograr los objetivos porque muchos de ellos no son de la región, no conocen la misión y visión ,tanto la falta de capacidad como el interés personal es lo que prima dentro de la gerencia, más que satisfacer las necesidades de nuestros ciudadanos ,a simple vista no se percibe una cultura organizacional, por la forma como van uniformados, los nombrados no asisten a los desfiles o ceremonias organizados por la municipalidad ,prefieren quedarse trabajando porque tiene miedo al descuento al igual que los contratados que prefieren cumplir sus horas e irse.

También mencionar que las dimensiones e indicadores de Cultura Organizacional forman parte de la materia prima para lograr un mejor rendimiento en referencia a las relaciones laborales de acuerdo a sus funciones de los trabajadores; por lo ende, la Municipalidad deben crear dentro su plan mecanismos o factores motivadores para lograr resolver los malestares que se pudieran percibir en cada personal, como es el caso de la cultura organizacional y rendimiento de los trabajadores.

Este estudio de investigación, busca determinar cómo se relaciona la cultura organizacional y rendimiento laboral de los subordinados de la gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad y de esta manera saber cuál es el nivel de cultura organizacional y de rendimiento laboral de cada uno de ellos, para aplicar las debidas recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

- **METODOS**

- 1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación de estudio es **no experimental**, porque se realizara sin manipular deliberadamente variables según **(Hernández et al. 2010)**.el diseño de investigación será **correlacional** porque se hallara la relación que existe entre las dos variables las cuales serán cultura organizacional y rendimiento laboral, será **descriptivo** porque el estudio busca especificar ,describir las propiedades importantes que se sometió al análisis, de **corte transversal**, porque los instrumentos se aplicaron en un mismo lugar y tiempo, además por su naturaleza es una investigación cualitativa porque busca comprender su fenómeno de estudio en su ambiente usual (cómo vive, se comporta y actúa la gente; qué piensa: cuáles son sus actitudes, etcétera; los niveles fueron medidos a escala de Likert, y estuvo orientada a la comprobación de la relación.

2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según **Hernández Sampieri, et. (2014, pp.123-124)**. Señala que el nombre diseño significa una estrategia dada para poder dar respuesta a los objetivos señalados por el investigador ,es decir poder resolver las preguntas planteadas y revisar si se rechaza o acepta la hipótesis formuladas ,del mismo modo que busca desarrollar dicho diseño de investigación aplicándolo en mediante un estudio de investigación.

En la actual investigación a tratar se tomaran en cuenta los antecedentes de varios autores que realizaron investigaciones que de algún modo se asemejan la investigación realizada y que, es relevante para poder entender el estudio desde sus principios y como lo denominan en sus diferentes artículos.

Según Figueroa (2015), en su investigación su objetivo principal fue relacionar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un instituto gubernamental. Para ello se encuestó a 47 trabajadores, considerándose de sexo masculino y femenino. Tomo en consideración los siguientes indicadores como son: las creencias, los valores, las normas, el clima organizacional, del mismo modo los conocimientos y finalmente el símbolo, considerando las escala de siempre hasta casi nunca. En los resultados se pudo concluir que la variable denominada cultura organizacional no se relaciona con la segunda variable denominada desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución la cual fue objeto de investigación,

porque se acepta la hipótesis nula y el grado de significancia no es de 0.05 entre ambas variables, es decir que una variable no incide en la otra.

Salazar (2013) en su investigación tuvo como objetivo determinar si la variable cultura organizacional tiene relación con la variable satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt en Guatemala, se aplicó la encuesta para ambas variables se tomó en cuenta a hombres y mujeres con edad de 20 a 50 años, El estudio de investigación es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Finalmente se demostró que existe correlación fuerte y directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente adecuado o cómodo de acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está plenamente satisfechos y cómodos con su trabajo y con el ambiente laboral.

De igual forma para Añez (2006) en su trabajo de investigación considero como objetivo la relación entre la variable cultura organizacional y motivación laboral de un instituto superior, ejecutó los instrumentos mediante escala de Likert, el estudio fue no experimental, de forma descriptiva, y de campo ex post facto. Se obtuvo con una confiabilidad de 0.9192 para la variable cultura organizacional y 0,8330 para la variable motivación laboral, para medir el estudio se tomó una muestra de 87 docentes, los datos fueron descriptivos, análisis de factores y coeficiente de Pearson. Los resultados demuestran relación entre elementos y características de la variable cultura organizacional, se concluye que las correlaciones son positivas y negativas (débiles moderadas) entre ambas variables, se debe tomar en consideración realizar intervenciones en las áreas con bajos niveles motivacionales del docente universitario y con ello se eleve la productividad y calidad.

También para Quispe (2015) en su tesis su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Se evaluó mediante la encuesta con un total de 64 trabajadores entre masculino y femenino de la Municipalidad, con un total de 15 preguntas con escala de Likert para clima organizacional y la variable desempeño las interrogantes fueron 15 ítems. El instrumento y confiabilidad fue aplicadas con el coeficiente

de Alfa de Cronbach, los resultados de confiabilidad fue 0.86 para clima laboral y 0.87 para desempeño laboral por lo tanto son fiables y consistentes. Finalmente se tiene como conclusiones, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha algunas veces llegan a realizar un regular desempeño y objetivo general se afirma que existe relación significativa entre ambas variables.

III.RESULTADO.

En la tabla n°15 se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** aplicados a los datos correspondientes a la variable cultura organizacional y la variable rendimiento laboral que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación de variables. De acuerdo a la tabla N°7 y figura N°03, de 78 trabajadores encuestados, el 30,8% o 24 trabajadores mencionan que existe una regular práctica de valores, seguido por 21 trabajadores que representa el 26,9% que indican que tienen una buena práctica valores, el 25,6% o 20 trabajadores indican que la práctica de valores es bajo y el 16,7% representado por 13 trabajadores de la municipalidad indican que es excelente la práctica de valores.

El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, según la tabla n°21 la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es de 0.748, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable ya que El coeficiente de determinación entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, de los trabajadores de la municipalidad de tambopata, mostrados en la tabla n°22 según sus percepciones es de 0.560, lo cual indica que el porcentaje de relación entre la dimensión y variable mencionados es de 56%.

Según la tabla n°25 se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión valores y la variable rendimiento laboral que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.064 y 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación entre la dimensión y variable de estudio. El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral, según la

percepción de los trabajadores es de 0.710, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable.

Se observa según los resultados obtenidos en la tabla n°30 mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** aplicados a los datos correspondientes a la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral que éstas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.061 y 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson para la relación entre la dimensión convivencia institucional y variable rendimiento laboral. El coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio de la gerencia.

• DISCUSIONES

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el Cultura organizacional y el rendimiento Laboral de la gerencia de desarrollo urbano rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018 la cultura organizacional de los trabajadores, está asociada al rendimiento y efectividad de los trabajadores ,se relaciona con el trabajo de investigación de **Quispe (2015)** quien en su tesis su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre cultura organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Se evaluó mediante la encuesta con un total de 64 trabajadores entre masculino y femenino de la Municipalidad, con un total de 15 preguntas con escala de Likert para clima organizacional y la variable desempeño las interrogantes fueron 15 ítems. El instrumento y confiabilidad fue aplicadas con el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados de confiabilidad fue 0.86 para cultura organizacional y 0.87 para rendimiento laboral por lo tanto son fiables y consistentes. Finalmente se tiene como conclusiones, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha algunas veces llegan a realizar un regular desempeño y el objetivo general se afirma que existe relación significativa entre ambas variables señalo el trabajo de investigación.

De igual manera para solano (2017) El objetivo principal en su investigación fue hallar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, su investigación fue descriptivo correlacional, para ello se aplicó los instrumentos con 20 trabajadores a través de un cuestionario. Se ha utilizado también instrumentos como tablas y figuras, por lo tanto se demostró la existencia de una correlación significativa ya que el valor P es menor a 0,05 es decir 0,000; de igual forma se aprecia que el nivel de correlación de Pearson que muestra un valor positivo de 0,675. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir se demuestra que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio.

Es muy importante el aporte que nos dan los autores **Butaric ,gil ,bittel ,Campbell, McCloy, Oppler y Sager** al decir que si los trabajadores se adaptan a la cultura bien definida respetando los valores o demás principios será muy fácil para que los trabajadores rindan mejor y den mayor confianza para que de esta manera se logre con **eficiencia, eficacia y calidad** lo planificado, de los cuales estos indicadores mencionado por los autores los tome como mis dimensiones.

Así mismo para **Butaric (2014)**, que indica que el rendimiento laboral se refiere a las manifestaciones del comportamiento productivo de los trabajadores que se puede deducir a través de la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos y que está determinada mediante un estudio de investigación cuantitativa.

De igual modo para **Gil (2015)** la Convivencia institucional viene hacer la acción de convivir dentro de una institución. Define que se trata de un concepto asociado a la paz y armonía de equipos humanos ubicados en un mismo sitio.es decir el gobierno debe dar seguridad de buena convivencia entre las variedades comunidades étnicas sin que se produzcan discusiones o violencia.

Bittel (2000:256), indica que el rendimiento del trabajador está influenciado casi en su totalidad sobre las expectativas de los empleados, en cuanto al trabajo, sus actitudes hacia

los logros obtenidos y su deseo de paz. Por lo tanto, el rendimiento se relaciona con las habilidades y sabidurías que refuerzan las acciones del trabajador, para poder consolidar los objetivos de la empresa”.

Los autores Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), conceptualizan el rendimiento laboral como una serie de conductas o comportamientos demostrando con **eficiencia y eficacia** que contribuyen a lograr los objetivos de la organización, dentro su institución por cada uno de los trabajadores.

Como primer resultado obtuvimos que el coeficiente de correlación r de Pearson entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la municipalidad es de 0.824 y el p -valor inferior al nivel de significancia planteado, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte entre las dos variables de estudio.

Como segundo resultado obtuvimos que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión compromiso institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad es de 0.748, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

Como tercer resultado que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión valores y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.710, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable, de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

Como último que el coeficiente de correlación r de Pearson entre la dimensión convivencia institucional y la variable rendimiento laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables

de estudio de la gerencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural.

Por otro lado como se puede ver en la tabla N°05 y la figura N°1, que representa a los 78 trabajadores encuestados el 30,8% o 24 trabajadores indican que la cultura organizacional donde labora es regular, de igual manera el 30,8% que representa a 24 trabajadores indican que la cultura es mala, con una diferencia del 33,3% que representa a 26 trabajadores indican que la cultura es buena, estas disminuyen al 3,8% representado por solo 03 trabajadores que indican que la cultura es muy buena y finalmente el 1,3% o 1 trabajador indican que la cultura es muy mala.

De igual forma tenemos a Berrocal (2016) en su tesis el autor busco encontrar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral que presentaban los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud. La investigación básica fue de nivel correlacional, bajo un enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte transversal. Se tomó una población 261 trabajadores con una muestra aleatoria de 156 trabajadores. Para la recolección se empleó la escala Likert. Los resultados mostraron que el 69.2% los trabajadores administrativos consideraban que la Dirección de Salud IV Lima Este presentaba una cultura organizacional moderada y que solo el 29.5% de estos trabajadores la consideraba fuerte; así mismo se encontró que el 81.4% de los trabajadores presentaban un nivel de satisfacción de nivel medio y el 17.3% un nivel alto de satisfacción. Se concluyó que existía una relación directa y moderada entre la cultura organización y la satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos.

Para llanos (2013), en su investigación su objetivo fue determinar el grado de influencia de factores de cultura organizacional de los trabajadores del centro médico, en los resultados indica que se tiene una cultura definida ,denominada cultura de clan ,en donde existe sociabilización ,que entre ellos tratan de unirse mejor como compañeros de trabajo , se muestra a través de un liderazgo democrático ,en lo referido al compromiso organizacional ,se demuestra muy poco interés por realizar programas referidos al bienestar del personal médico y que sin embargo hay una falta de reconocimiento por el esfuerzo personal de cada uno lo cual influye desfavorablemente en el rendimiento laboral.

V.CONCLUSIONES.

Se ha demostrado la existencia de una correlación positiva fuerte entre cultura organizacional y rendimiento laboral, puesto que en la tabla n°15 se observa según los resultados mediante la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** ,que estas tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.200; superior a 0.05, por lo que los datos resultan ser paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba r de Pearson, concluyendo que el coeficiente de correlación r de Pearson entre ambas variables, según la percepción de los trabajadores es de 0.824, lo cual indica relación entre ambas variables lo que indica que a mayor cultura organizacional mejor será el rendimiento de los trabajadores según la tabla n° 17

Se ha demostrado que existe regular cultura organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano rural de la municipalidad provincial de Tambopata, puesto que el promedio de toda la muestra es de 75.03 puntos, con una desviación estándar de 13,339 con respecto a los 110 puntos establecidos como parámetro en la baremacion. Según la tabla n°13

Se ha demostrado que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y rural de la Municipalidad provincial de Tambopata alcanza un nivel regular, puesto que según la tabla N°26 se tiene **10,898** puntos para la media muestral, respecto de los 130 puntos establecidos como parámetro en el baremo.lo cual significa deben mejorar en cuanto al nivel de eficiencia ,eficacia y calidad al momento de prestar sus servicios en el área que se desempeña para lograr mejores resultados según la tabla n°14

Se ha demostrado que la **convivencia institucional** es la dimensión de la variable cultura organizacional que tiene mayor relación con la variable rendimiento laboral de los trabajadores puesto que el coeficiente de r-person es de 0.760, lo cual indica la existencia de una correlación positiva considerable entre dimensión y variable, según la tabla n°31

VI. SUGERENCIAS

Se recomienda a las autoridades como alcalde y Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Tambopata realizar más talleres y dinámicas para lograr fortalecer la Cultura Organizacional de los trabajadores para que con ello los valores, la convivencia institucional y compromiso se refuercen logrando así un mayor rendimiento laboral con eficacia, eficiencia y calidad.

Se recomienda que las autoridades establezcan un plan y programa de trabajo orientado a incentivar a los trabajadores para obtener una cultura organizacional favorable y que motiven al mismo tiempo al rendimiento eficiente todo ello con el propósito de reconocer y promover los valores culturales, de tal manera que se busque hacer sentir al colaborador parte importante de la Municipalidad y orgulloso de pertenecer a la misma.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre el rendimiento laboral se recomienda a los futuros investigadores realizar un enfoque sobre las dimensiones eficacia, eficiencia y calidad que según los antecedentes incide de manera satisfactoria en el logro de objetivos y que aún no ha sido estudiado hasta la fecha.

Se recomienda a los Futuros estudios retomar esta línea de investigación con el fin de lograr establecer dentro de unas de sus dimensiones normas institucionales basadas en la cultura y rendimiento que sean claras orientadas a la mejora de trabajo en equipo y analizar elementos que quedan pendientes como los valores y el compromiso institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Añez S.(2006).cultura organizacional y motivación laboral de los docentes

Universitarios. Universidad Rafael Beloso Chacín,Venezuela año 2006.(pag.25)

Butaric R.(2014).Rendimiento Laboral Orientado a la productividad del personal

Administrativo del Instituto Universitario Politécnico "Santiago Mariño –

Barcelona.(pag.1-9).

Chiavenato I. (2004).Administración de recursos humanos (8va edición) México D.F.,México.

Da Silva (2000). Teorías de la Administración Mexico.trompson.

Figueroa, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental, Guatemala, (p1-83).

Garcia,M & Ibarra L.(2014) Libro diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato.

Gil,M.(2015), Efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de las empresas Colombia, universidad militar nueva granada - faedis programa Académico especialización en alta gerencia la convivencia empresarial.

Hernández, R. (2010) pg.149.Metodología de la investigación (5ta edición).

Llanos J.(2013). Influencia de los factores de la cultura organizacional en el

desempeño laboral del personal del centro médico especializado Es salud

"casa grande "-distrito de casa grande. (pág.1-243).

Melian, V. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad doctorado en psicología de los recursos humanos tesis doctoral. (pág. 1-242).

Perez, J.& Merino,M.(2014) publicación sobre: Definición de rendimiento laboral Actualizado: 2016.

Quispe, E.(2015) .clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pachucha, Andahuaylas, 2015.

Rodríguez, R.(2002),la cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la Perspectiva de la administración. pág. (92.)

Salazar, J. (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del Personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." campus central Guatemala de la asunción.

Solano S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 (tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) tarapoto – Perú. 2017-