



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los
colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Crisostomo Madueño, Lilian del Carmen (ORCID: 000-0003-0733-935X)
Goycochea Regalado, Bryan (ORCID: 0000-0002-9136-7566)

ASESOR:

Mg. Puse Núñez Sonia Magali (ORCID: 000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CARHUAZ - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Agradezco a mis padres porque han hecho todo lo posible y se han sacrificado tanto para poder estudiar y tener una profesión también agradecer a mis profesores por brindarme toda la información y enseñanzas que aprendí día a día y finalmente agradecerme a mí misma por las noches de desvelo y por las dedicaciones que brinde a la universidad.

Crisostomo Madueño Lilian

Primero quiero agradecer a mis padres por todo lo que hicieron por mí, les dedico esta Investigación por el apoyo constante que me han brindado y sobre todo por darme la sabiduría y orientarme.

Goycochea Regalado, Bryan

AGRADECIMIENTO

A mis padres por haberme guiado siempre y haber sido mi ejemplo de cumplir mis sueños

A mis profesores por apoyarme en estos 5 años de carrera

Y por último a mis familiares.

Crisostomo Madueño Lilian

Agradecer a Dios por guiar mi camino

A mis hermanos y padres por siempre apoyarme

A mis docentes por guiarme en toda la etapa de la universidad.

Goycochea Regalado, Bryan

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstratc	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
4.1. Análisis comparativo del desempeño como pre test	22
4.2. Análisis comparativo del desempeño laboral como post test.	24
4.3. Análisis comparativo entre pre test y post test del grupo experimental...	26
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

TABLA 1	<i>Resultados de validación de encuesta</i>	19
TABLA 2	<i>Resumen del procesamiento de los casos de la prueba piloto</i>	19
TABLA 3	<i>Coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach</i>	19
TABLA 4	<i>Matriz de puntuaciones y niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa, del GE y GC con Pre Test.</i>	22
TABLA 5	<i>Niveles de intervalo para todas las dimensiones</i>	22
TABLA 6	<i>Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del GE y GC del Pre Test.</i>	22
TABLA 7	<i>Prueba de hipótesis:</i>	23
TABLA 8	<i>Contratación de hipótesis</i>	23
TABLA 9	<i>Matriz de puntuaciones y niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa, del GE y GC con Post Test.</i>	24
TABLA 10	<i>Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del GE y GC del Post Test</i>	24
TABLA 11	<i>Prueba de hipótesis</i>	25
TABLA 12	<i>Contratación de hipótesis</i>	25
TABLA 13	<i>Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del grupo experimental.</i>	26
TABLA 14	<i>Promedios porcentuales de desempeño laboral del grupo experimental.</i>	26
TABLA 15	<i>Prueba de hipótesis:</i>	27
TABLA 16	<i>Contrastación de hipótesis</i>	27

Resumen

Para la presente investigación que se realizó, teniendo como problemática ¿En qué medida el programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021? Para esto se propuso la implementación de un Programa de Cultura Organizacional, tuvo como objetivo Demostrar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. La metodología de investigación que se utilizó fue aplicada, el tipo de diseño utilizado fue la experimental. Se tuvo una población de 35 trabajadores de la Municipalidad de lo cual la muestra fue de 20 trabajadores para cada indicador y lo dominamos grupo experimental y grupo control. Los resultados obtenidos fueron que, para la segunda variable, Desempeño Laboral en el pretest se obtuvo 56% y en el post test un 75% logrando incrementar el desempeño laboral a un 19%, para la segunda dimensión, Motivación de Desempeño Laboral en el pre test se obtuvo el valor de 49% y en el post test 75% pudiendo así aumentar un 24%, para la tercera dimensión responsabilidad del desempeño laboral cuyo valor mejoró del nivel medio con 56% en el pre test al nivel alto con 75% en el post test, observándose un incremento en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de 19%, para la cuarta dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral el valor mejoró del nivel medio con 68% en el pre test al nivel alto con 80% en el post test, teniendo un incremento de 12% y por último la quinta dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral el valor mejoró del nivel medio con 46% en el pre test al nivel alto con 71% en el post test, obteniendo un incremento de 25%. De esta forma se concluye que el programa cultura organizacional si influye en el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad de Acopampa.

Palabras clave: cultura, organización, desempeño

Abstratc

For the present investigation that was carried out, having as a problem, to what extent does the organizational culture program improve the work performance of employees in the District Municipality of Acopampa, Carhuaz - 2021? For this, the implementation of an Organizational Culture Program was proposed, its objective was to demonstrate that the application of the organizational culture program improves the work performance of employees in the District Municipality of Acopampa, Carhuaz - 2021. The research methodology used was applied, the type of design used was experimental. There was a population of 35 workers from the Municipality of which the sample was 20 workers for each indicator and we dominated the experimental group and control group. The results obtained were that, for the second variable, Labor Performance, in the pre-test, 56% was obtained and in the post-test, 75%, managing to increase the work performance to 19%, for the second dimension, Motivation of Labor Performance in the pre-test. In the test, the value of 49% was obtained and in the post-test 75%, thus being able to increase by 24%, for the third dimension job performance responsibility whose value improved from the medium level with 56% in the pre-test to the high level with 75% in the post test, observing an increase in the responsibility dimension of work performance of 19%, for the fourth dimension teamwork of work performance the value improved from the medium level with 68% in the pre-test to the high level with 80% in the post test, having an increase of 12% and finally the fifth dimension training and professional development of work performance, the value improved from the medium level with 46% in the pre-test to the high level with 71% in the post-test, obtaining an increase of 25 %. In this way, it is concluded that the organizational culture program does influence the performance of employees in the Municipality of Acopampa.

Keywords: culture, organization, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-2021, se desarrolló siguiendo las exigencias metodológicas y científicas establecidas por la universidad, por lo que en este capítulo se presenta la estructura del problema, su justificación y los objetivos de estudio.

La cultura organizacional resulta determinante en el desempeño laboral, que según muchas posturas se mide por los resultados que cada individuo llamado colaborador de una empresa o institución obtenga en el desarrollo de su trabajo, mediante su talento, por lo tanto, las organizaciones buscan que dicho talento del capital humano coadyuve a los objetivos de crecimiento organizacional, por consiguiente, se le brindará al colaborador una retribución mayor y mejor (Talent Street, 2020).

En este sentido, se presenta una íntima asociación entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores, pues, según Medina (2020), experto en desarrollo organizacional, existen cuatro aspectos por los cuales se puede evaluar el desempeño de los trabajadores, y son: el cumplimiento de los objetivos; de los procesos, políticas y procedimientos; competencias; y apego a la cultura. El experto se refiere a la cultura organizacional, la cual es determinante a la hora de medir el desempeño.

La crisis global del Covid-19 ha generado múltiples problemas en el trabajo, uno de ellos es evidentemente los embates psicológicos que las personas han tenido que afrontar a consecuencia del confinamiento y las nuevas formas de cumplir con el trabajo, esta realidad se presenta de la misma forma en el ámbito estatal y en el privado. Cuando los países declararon la cuarentena nadie estaba listo para afrontarla, pues no se habían diseñado planes ni acciones para algo parecido, más aún con las especulaciones de todo tipo, sobre todo desde la comunicación. Esta realidad provocó que las acciones de gobierno al más alto nivel, así como las decisiones operativas de las instituciones se vuelvan muy erráticas, caracterizadas por el fracaso de las políticas y las estrategias de liderazgo que se manifiestan en cambios en los resultados del desempeño laboral (Lunn, Cameron, Ciarán, Féidhlim, y Shane, 2020).

Desde luego, el centro de atención fue de buscar nuevas formas en que la cultura organizacional se manifieste, de modo que exista asistencia psicológica, pero sobre todo ayuda emocional para mitigar el caos que generó la pandemia, sobre todo a nivel de los temores, el pánico social y la sensación de amenaza constante que experimentaban los trabajadores de poder perder su trabajo en cualquier momento. Era de esperarse que casi el 100% de trabajadores a nivel global mostraron actitudes defensivas porque no se tenía una manera de afrontar asertivamente la pandemia. Este hecho produjo cambios comportamentales, tendientes a las opiniones positivistas de la vida y la salud, considerando que la pandemia pronto acabaría; sin embargo, estos esfuerzos fueron en vano, porque se desató el descontrol a nivel emocional por el hecho de la sensación de contagio colectivo. Fue así que más del 80% de empleados estatales se contagiaron con el Covid-19, de los que fallecieron un promedio de uno por cada 20 infectados (Wise, Zbozinek, Michelini, Hagan y Mobbs, 2020).

Asimismo, el desempeño está ligado al concepto de productividad, que según el portal web Tiempo de negocios (2020) las organizaciones buscan innovaciones para la productividad de sus colaboradores más aún cuando en la época del Covid 19 se vienen usando nuevas formas y métodos de competitividad que brinda la tecnología, como el teletrabajo o llamado trabajo remoto.

En las naciones de América Latina se generó una corriente de miedo y sobre todo pánico que surgieron del comportamiento primitivo del ser humano al querer sobrevivir al verse en riesgo de contagio, por lo que se elevó la visión histórica del colectivo que diseminó el aumento de las muertes (Basol, Roozenbeek y Van der Linden, 2020; OIT, 2019).

La realidad del Perú no es muy diferente a la de los demás países del mundo, pues en un estudio realizado por la compañía de estudios de mercado Deloitte en empresas peruanas se menciona que la cultura organizacional, entre otros factores de la vida organizacional, influye en la creación del sentido de pertenencia que los colaboradores sienten para con la empresa en la que laboran, lo cual es un indicativo de que estos factores están estrechamente ligadas al desempeño (Perú Reatil, 2020).

A nivel del Perú, los trabajadores de los sectores estatales son vistos como simples herramientas laborales, los cuales son usados solamente para conseguir

sus objetivos institucionales, más no los consideran como personas humanas que sienten y poseen necesidades, personas que requieren el reconocimiento y consideración, lo que estimula en ellos un cambio de comportamientos y actitudes que benefician su desenvolvimiento en el trabajo (De Souza, 2017). Se lleva a cabo una gestión administrativa dentro del sector público, guiada por normas, reglamentos y leyes dictadas por el Estado, y por supuesto, cada entidad tiene la facultad de regular sus propias acciones y decisiones institucionales tomando como base la normatividad vigente, considerando su presupuesto, el reparto de sus insumos y recursos, respetando su sistema de contrataciones, entre otros aspectos de la administración (Mendoza; Delgado; García y Barreiro, 2018).

Respecto al desempeño, en el Perú, el 2020 significó un punto de partida en el aumento constante de las herramientas de la tecnología y del uso de plataformas digitales; pues en un estudio actual de Ipsos, 3 de cada 5 personas realiza trabajo remoto. Dicho dato evidencia que las empresas e instituciones prefieren seguir el ritmo de la conversión digital, por ello necesitan personal especializado en dichas áreas. Al existir ciertos cambios en las interrelaciones humanas y una ligera variación en la práctica de valores (Andina, 2021).

Por consiguiente, el presente estudio pretende mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Acopampa, Carhuaz a través de un programa integral de cultura organizacional, porque hemos visto que el problema que tiene la Municipalidad es por falta de desempeño, satisfacción por parte de los trabajadores, y eso hace que la gestión sea muy deficiente y no haya una buena comunicación y/o coordinación para poder resolver dificultades.

De modo que, se planteó el problema de estudio ¿En qué medida el programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021?

De otra parte, se justifica la investigación desde el enfoque de la pertinencia, significancia y viabilidad: Resulta pertinente por cuanto se está experimentando modificaciones en la manera de pensar y actuar por parte de los colaboradores de las organizaciones, así como en los nuevos usos tecnológicos y costumbres laborales; por otro lado tiene significancia por el aporte que se brindará a la Municipalidad, los resultados que arroje el experimento se usará para diseñar o mejorar un programa mucho más efectivo y eficiente que busque

elevar los niveles del desempeño laboral; finalmente es viable porque el estudio cuenta con la facilidades en cuanto a la literatura disponible y amplia, así como a nivel logístico en factor humano y requerimientos materiales, más aún porque se cuenta con el apoyo del alcalde distrital de Acopampa.

Como objetivo general se planteó: Demostrar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021.

Se desprenden los objetivos específicos: 1) Identificar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión motivación del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. 2) Comprobar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. 3) Ubicar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. 4) Comprobar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021.

Como hipótesis general: H_i : El programa de cultura organizacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. La hipótesis nula: H_0 : El programa de cultura organizacional no mejora el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De presentan los estudios anteriores relacionados con esta investigación; asimismo, se expone la base teórica relacionada con las variables: programa de cultura organizacional y el desempeño laboral, y se obtienen diversas investigaciones sobre artículos científicos en revistas indexadas y trabajos de investigación nacionales y extranjeros.

En cuanto a trabajos anteriores, a nivel internacional se realizó la siguiente consulta: Jiménez, Machado y Rocha (2020) publica en una revista indexada "Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral", cuyo propósito es estudiar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tabacos Valle de Jalapa S.A. Los principales resultados fueron: la cultura organizacional está dirigida hacia resultados productivos, posee un impacto positivo y negativo en el desempeño laboral de los colaboradores y es altamente eficiente en términos de talento humano. No obstante, debe aumentar la eficiencia, hacer más fuerte la cultura organizacional, aumentar la satisfacción laboral y dar capacitación a los trabajadores para conseguir las metas empresariales.

Por su parte Vargas y Flores (2020) su propósito en el artículo publicado "Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios" es establecer si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del trabajo del bibliotecario en la ciudad de Mérida, Yucatán, México. En el evento se trabajó con 193 empleados de bibliotecas especializadas en diversas universidades de Mérida, siendo 74 varones (38.30%) y 114 damas (59.10%). Llegaron a concluir que el desempeño laboral de los Bibliotecarios en Mérida se manifiesta principalmente en una actitud amable y atenta en la prestación de servicios a los usuarios, permitiéndoles realizar plenamente sus funciones / calidad de trabajo, y protegiendo el medio ambiente a través de prácticas verdes o amigables. Dos o más personas organizadas se unen y trabajan juntas para conseguir un objetivo conjunto, orientado a completar una labor (trabajo en equipo) y mediante una adecuada comunicación, que facilite el desarrollo del trabajo de acuerdo con los requerimientos de la biblioteca. De igual manera, concluyeron que, para predecir el desempeño laboral de los

bibliotecarios de la Universidad y Centro de Investigación de Mérida, los aspectos que se debe considerar son la relación entre supervisión y personas, seguidamente de factores de logro, luego acuerdos, luego aprendizaje organizacional y finalmente Obtenga oportunidades de promoción.

De otro lado, Benites (2019) en su tesis “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo”, buscó conocer cómo incide la cultura sobre el desempeño de los trabajadores en el Hospital General Babahoyo, con la finalidad de diseñar un programa que haga más eficiente la cultura dentro de dicha organización. Concluyeron que encontraron ciertos comportamientos referentes al desempeño laboral, como el civismo de las personas en sus relaciones, pero también entre los propios trabajadores; por otro lado, las deficiencias de la productividad que impacta directamente en los logros de la empresa; asimismo, cuando la eficiencia se eleva se ve reflejada en el desempeño de las tareas, el cual opera como intermediario de la responsabilidad y el cumplimiento de las funciones encomendadas.

A nivel de trabajos previos nacionales, se encontró a los siguientes: en primer lugar, Cruz y Larico (2019) en su tesis “Programa motivacional, basado en el enfoque sistémico, para desarrollar la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Virgen Del Carmen – San Martín De Porres” - Lima 2016 – 2017”; plantearon como objetivo fundamentar un programa motivacional para mejorar la cultura organizacional. Llegaron a concluir que los niveles de vinculación de los docentes son poco participativos, no manifiestan compromiso con las responsabilidades asignadas, ello determina un clima institucional desfavorable que no permite el desarrollo institucional.

De otro lado, Pastor (2018) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, propuso establecer el nivel de asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una compañía de expendio de combustible en la ciudad de Lima; legando a concluir que los trabajadores perciben que en tanto el clima organizacional sea de mejor calidad ellos mejorarán significativamente su desempeño dentro de la empresa.

Por su parte, Leiva (2017) presenta su estudio “Aplicación del programa cultura organizacional fuerte e integradora y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del Consorcio Educativo Privado América International School - de Lima, 2015”, propuso un diseño experimental en el que aplicó un programa de cultura fuerte e integradora para verificar los efectos que produce dicho programa en la gestión pedagógica que administran los profesores en el colegio América internacional School de Lima, durante el 2015. Concluyó que efectivamente se evidencia una mejora significativa en la evaluación de la gestión pedagógica llevada a cabo por los profesores de dicha institución educativa al haberse aplicado el programa de cultura organizacional.

Asimismo, De Souza (2017) en su artículo científico “Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016”; planteó el objetivo de determinar cómo influye el clima organizacional en la gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui. El tipo de estudio fue no experimental, trabajando un diseño correlacional y transversal. Trabajó con una muestra de 50 empleados de la red de salud; como instrumento se usó dos cuestionarios estructurados con los que se recolectó la información; procesó los datos mediante el programa SPSS. Como resultados se tuvieron que el Clima Organizacional y Gestión Administrativa en la Red de Salud Condorcanqui es 0.29, valor que arrojó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall; por lo que se acepta la hipótesis de investigación estableciendo que la gestión administrativa es influenciada por el clima organizacional. La variable Clima Organizacional presenta un nivel en un 64%, y la variable Gestión Administrativa un nivel muy eficiente en un 64. 33%.

A nivel regional y local se cuenta los siguientes estudios anteriores: Broncano (2019) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en el Parque Nacional - Huascarán Huaraz – 2016”, ante la intención de establecer cómo se relacionan la cultura organizacional con el desempeño laboral en la institución pública Parque Nacional Huascarán, llegó a concluir que existe un nivel de correlación moderada positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Parque Nacional Huascarán, que establece el coeficiente de Pearson al 66.7%, señalando que el desempeño en el P:N:H: es influenciado por su cultura organizacional. El nivel de cultura organizacional es débil, lo que da como

consecuencia un nivel de desempeño laboral mediano, evidenciándose que los empleados solo se dedican a cumplir con sus funciones específicas de su cargo, dedicándose lo justo, condición que representa un inconveniente al momento de cumplir objetivos de forma eficiente y eficaz.

Finalmente, Urbano (2018) en su artículo científico “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz”, tuvo como objetivo conocer cómo impacta el clima organizacional sobre el desempeño laboral y si aquella mejora el resultado de los empleados del ALA en Huaraz; llegó a concluir que se presenta un índice significativo en dicha relación. De otro lado, se evidencia que, en tanto el clima organizacional mejores, también mejorará el desempeño laboral de los empleados.

La cultura es nueva en su aplicación dentro del devenir institucional según los nuevos conceptos que experimenta la sociedad últimamente.

En este sentido Davis (1993) refiere que la cultura se representa como la manifestación colectiva de un conglomerado humano, la cual impacta en todos sus quehaceres pese a que en muy pocas ocasiones dicha realidad se introduce en la parte consciente de su mente. El autor cree que las personas son fáciles de aceptar su cultura, además, también les proporciona una sensación de seguridad, y tiene una posición establecida en diversos entornos en el que se encuentren. Por otro lado, se encuentra que la definición de cultura está determinada por el sistema dinámico de la organización, pues los valores pueden modificarse de acuerdo al aprendizaje continuo de los individuos; como parte específica de la cultura organizacional, también valoran el proceso de cambio de conciencia (Gómez, 2007).

Por su parte, Adler y Marquardt (2005), sostienen que la cultura organizacional revela ciertos valores, creencias y actitudes que sus miembros perciben y que forma parte común de ellos. La cultura organizacional se desarrolla con lentitud en el transcurso del tiempo. Se presentan declaraciones de la misión y la visión, la cultura no figura en un escrito, pero es un elemento vital de una organización. La cultura se define como un conglomerado de costumbres, tradiciones y normas que se encuentran latentes las 24 horas del día al interior de una organización. Si se pretende conocer el nivel de vida dentro de una organización, la cultura juega un papel específico.

Desde otro punto ampliado, la cultura se sustenta en valores, creencias y principios, los que son la base de un grupo humano organizado y sus funciones de gestión, así como una serie de procedimientos y comportamientos de gestión que orientan las acciones de la empresa. Para (Álvarez & Muñiz, 2013) la cultura organizacional viene a ser la interacción que los integrantes de una organización realizan en forma de interiorización la filosofía, la pertenencia, la adaptación, la satisfacción y el liderazgo compartidos de dicha organización.

Paradigma de la Matriz de Desarrollo Cultural Organizacional (MADECO). En este punto, vamos a determinar el tipo de cultura organizacional. Álvarez & Muñiz (2013) propusieron un paradigma teórico y establecieron cinco categorías, lo que se denomina Matriz de Desarrollo de la Cultura Organizacional (MADECO). Que el proceso de apropiación de la filosofía organizacional, la interrelación entre el sentido compartido de pertenencia, la adaptabilidad, la satisfacción y el liderazgo del equipo.

La toma de decisiones organizacional basada en estas categorías puede determinar la diferencia entre una organización y otra, logrando que los trabajadores hagan suyas estas categorías como algo intrínseco. Cada categoría se construye a partir de conceptos, y estos se construyen a partir de atributos o un conjunto de atributos e indicadores que se pueden observar y analizar en la realidad organizacional.

La matriz MADECO procura un diagnóstico objetivo cuando se desea implementar y desarrollar la cultura en una organización, de manera que la fusión y crecimiento de la organización se pueda gestionar a través de actividades de comunicación interna, contribuyendo así a los proyectos de la organización (Álvarez & Muñiz, 2013).

Álvarez & Muñiz (2013) explicaron la filosofía. Considera que "la filosofía se compone de una serie de características y definiciones que constituyen la identidad de una empresa. Esto significa una declaración controladora de existencia y deseo de ser una organización. Tiene tres elementos: visión, valores y actividades: en cuanto a la visión está relacionada con el posicionamiento de la empresa en las siguientes áreas: contexto (mercado, escenario, etc.); su dinámica (adaptarse a los cambios); su potencial; capacidades de innovación; y la

posibilidad de competencia. Valores: conjunto de creencias y estándares éticos que rigen el comportamiento organizacional. Parten de la teoría del valor y circundan la vida de la organización: el claro concepto y la práctica de la organización; la confianza que producen en el público; el compromiso y la responsabilidad de la organización; su existencia continua; y la coherencia del discurso y la experiencia. Actividad: Se refiere a la práctica diaria de la organización. Estas actividades determinan los componentes cognitivos y emocionales universales en la relación y, por lo tanto, determinan el desempeño de la actitud de cualquier persona. “Esta categoría refleja un conjunto de operaciones que definen las causas de las tareas de una organización. Todo lo que se dice es una guía hacia dónde queremos ir. Nuestro trabajo va a determinar quiénes somos. Es donde encontramos algunos atributos, como el rol de acuerdo con nuestro ambiente; las alternativas de solución que brindamos con respecto al cumplimiento de deseos; el servicio, la calidad y tipo brindado; el sistema de reconocimiento visual y sus correspondientes imágenes son percibidas por diferentes públicos; la forma de realizar las cosas y conectar; la fortaleza económica; la sustentabilidad de las actividades.

El siguiente concepto es la dimensión Adaptación. Álvarez & Muñoz (2013) consideran que esta es la primera etapa de implantación cultural, a través de la cual las audiencias internas pueden configurar la prognosis que se espera del desempeño y cómo se relaciona con la empresa. Asumir las destrezas y habilidades del cargo, rol o función; expresar su lenguaje como una cadena que define el significado, premisa y capacidad comunicativa del propio discurso social de la organización. Cuando mencionamos interés, dijimos que esto se debe a que todas las audiencias internas deben satisfacer sus necesidades, lo que inspira su desarrollo y relación con la organización. El rango de atributos de esta variable es que la organización muestra un interés en el bienestar de los empleados. En términos de formación, debemos verla como una serie de habilidades y competencias para poder cumplir con los roles y responsabilidades que se asignan. El diálogo es de suma importancia para así lograr la dirección, el sentido y el apoyo utilizados en el transcurso del proceso de comunicación, así como la salida de mensajes a través de la organización (formal e informal) (independientemente de que estén relacionados entre sí). Los mismos

colaboradores de la organización, como los del entorno operativo de la organización. Para finalizar, puesto de trabajo: Espacio, distribución, diagrama, infraestructura, inversión y las condiciones necesarias para completar la tarea restringen el desarrollo de la organización y dan forma a la cultura. No obstante, el significado de puesto de trabajo aún se relaciona con las tareas y funciones asignadas, procedimientos de rutina, Tareas, responsabilidades, expresiones en la estructura organizativa, retribución y sinceridad, retribuciones perceptibles (Álvarez y Muñiz, 2013).

Para estos académicos, la pertenencia es una pieza de la integración adaptativa, así como un aumento significativo en la lealtad, participación y compromiso hacia la empresa. Esta fidelización se puede reconocer de las siguientes formas: lealtad, actitud y compromiso de los trabajadores. Cuando hablamos de lealtad, se refiere a un contrato moral e implícito que se da entre la empresa y el trabajador (no solo financieros o materiales) que recibe la organización y la perspectiva de continuidad. Por otro lado, las actitudes están orientadas al sentido de pertenencia y se fortalecen a través de la colaboración y el comportamiento proactivo, que no necesariamente forman parte de las funciones laborales o asignaciones de tareas de los empleados. El compromiso es la manifestación más evidente de pertenencia y participación en una empresa (Álvarez & Muñiz, 2013).

En cuanto a la dimensión de liderazgo, Álvarez & Muñiz (2013) establecieron dos categorías: reconocimiento y conducción. Para una organización grande con un patrón único y múltiples desplazamientos y ubicaciones, es una dimensión dinámica, situacional y la estandarización es muy complicada. Cuando se otorga reconocimiento a logros, avances, éxitos, trabajo, aporte, iniciativa, participación, entusiasmo y confianza, se convierte en un motor imparable.

Finalmente, está la dimensión de la satisfacción. Álvarez y Muñiz (2013) afirmaron que las categorías de satisfacción se dividen en trato y oportunidad. Por un lado, se relaciona con el nivel de expectativas, la superación de metas y necesidades, y la forma cómo se percibe un ambiente y de trabajo favorable como también sostenible. Trato: equivalente a la conciliación con la vida personal, satisfacción diaria relacionada con la calidad y el entusiasmo con que se dan las

relaciones interpersonales. Oportunidad: Basada en la continuidad que confluyen el plan de vida personal con el proyecto organizacional, así como la confianza de la organización en la audiencia y la organización.

Según Mazariegos (2015), determina que el desempeño laboral es un entorno emocional desencadenado por factores motivadores en el trabajo, y el desempeño laboral puede determinar el éxito de la empresa. Los colaboradores con buenos o altos niveles de desempeño pueden contribuir al logro de las metas organizacionales y al desempeño de actividades y procedimientos de manera adecuada. Dentro de la organización, la forma de medir el desempeño de los empleados se evalúa el cumplimiento de metas personales. La empresa solo se enfoca en evaluar el desempeño de los trabajadores y analizar cómo se realizan cada tarea asignada por su jefe inmediato, cada evaluación se basa en el desempeño de los empleados en función de sus funciones y cargos. Por otro lado, el desempeño laboral es el desenvolvimiento, el cumplimiento y es alcanzar los objetivos y metas, que son logradas por los trabajadores, en un periodo definido de tiempo (Robbins, 2009).

Las dimensiones del desempeño laboral que se consideran en el presente trabajo son:

a) La Motivación: Cada organización se verá afectada por una combinación de experiencia, valor compartido, perspectivas futuras y rendimientos esperados. Estos factores juntos dan forma a la motivación de sus miembros. Saber cómo se motiva a las personas del grupo resulta importante en cuanto se detectan las herramientas trascendentes a fin de evaluar y optimizar la organización.

Por su parte, Romero (2010) define la motivación como el atractivo para una meta, Se asume que la acción realizada por el sujeto supone la interiorización del trabajo necesario para alcanzar la meta; consta de necesidades, tensión, deseo, malestar y expectativas, y es un paso en el aprendizaje. y una motivación para aprender.

La motivación es definida como las condiciones que hacen que los trabajadores realicen un trabajo relativamente intensivo al interior de la empresa, son las intenciones, reacciones naturales y actitudes de los individuos que se expresan al momento en que se presentan estímulos que produce el ambiente de trabajo (Ministerio de Salud, 2009).

b) La Responsabilidad: La responsabilidad al interior de la empresa incluye un grupo de funciones que deben realizarse independientemente del resultado. Es precisamente por este hecho que las personas mal gestionadas intentan eludir la responsabilidad y traspasar la carga a otros, mayormente alcanzando niveles de autoridad más altos, se ven obligados a tomar decisiones y por tanto a decidir si son buenas o malas. Quienes tomaron estas decisiones inicialmente formaron un espiral nocivo.

Según Vives (2011), la responsabilidad expresa una especie de ética, sus valores y principios involucran el respeto a los empleados, los procesos técnicos que afectan el medio ambiente, la escucha y consulta con el personal relacionado, y es en el desarrollo de la interacción de personas donde se deben expresar actitudes de transparencia que al final desarrolla cierta identificación y sobre todo una mayor confianza con los demás y con el propio ambiente de trabajo.

La Oficina Nacional de Administración del Personal (2006) define la responsabilidad como el compromiso del individuo para realizar las tareas asignadas, tiene que soportar las consecuencias de sus acciones y trabajar más duro que sus requerimientos; es la condición que nos hace reflexionar, gestionar y dirigir la vida en la organización y en la comunidad.

c) Liderazgo y Trabajo en Equipo: Se entiende como una influencia, a través de la cual los miembros de la organización pueden colaborar de manera voluntaria y entusiasta en el logro de las metas organizacionales. La persona con este poder es el líder. Por tanto, el líder es un individuo que, además de influir en las decisiones de los miembros del grupo, también es capaz de influenciar sobre las opiniones y las actitudes de los integrantes del grupo sin obtener una autoridad oficial. Podemos mencionar que el liderazgo significa coordinar, orientar y, en última instancia, permitir que otros lo hagan, marcando el tono de manera armoniosa y haciendo el mínimo esfuerzo para el equipo.

El liderazgo tiene la capacidad de involucrar, influir y ser capaz de intervenir en el grupo para lograr fines, considerando estos factores: relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación (García, 2007).

Liderazgo es la capacidad de delegar responsabilidades y poderes a los empleados de acuerdo con las necesidades laborales. Considerándose la facilidad para poder motivar, conducir y desarrollar dicho liderazgo (Oficina

Nacional de Administración del Personal, 2006).

Se define el liderazgo como la gestión a través de otros, anticipando oportunidades y limitaciones, ayudando de manera efectiva y apropiada a las organizaciones en el procedimiento de lograr cambios, adaptándose a las circunstancias internas y externas y reconciliándolas (Luthais, 2002).

d) Formación y Desarrollo Profesional: El desarrollo del talento humano se ha transformado en una manera de resolver aspectos cruciales en los planes de organización, formación y desarrollo. Al proporcionar un lenguaje común, formar una red de colaboradores y se instaura una visión general que comparte la organización, pueden promover el despliegue de habilidades y optimizar la comunicación entre los empleados.

El desarrollo humano es definido como un espacio de crecimiento y desarrollo personal y profesional. También se entiende como un conglomerado de intervenciones de cambio planificados basadas en valores orientados a mejorar la eficiencia empresarial y el bienestar físico y mental de los trabajadores, en todo aspecto, tanto en lo material como en lo emocional y psicológico: ofrecen espacios de capacitación, mejora de las habilidades profesionales y técnicas, posibilidades de ascenso y promoción, así como oportunidades de acceso a diversos servicios de la empresa (García, 2007).

Potenciar el talento humano al interior de las empresas significa mejorar el desempeño de los colaboradores aumentando o mejorando sus destrezas, conocimientos y actitudes, lo cual es beneficiosos para la empresa por cuanto se reducen o se evitan deficiencias respecto del desempeño, logrando que los colaboradores se hagan más flexibles y puedan adaptarse a los compromisos de la organización (Luthais, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación

Es presente estudio corresponde al tipo de investigación aplicada.

Diseño de Investigación

A fin de llevar a cabo el presente estudio, se eligió el diseño cuasi experimental, que viene a ser un diseño donde se trabajan dos grupos, el primer grupo de observación llamado grupo control y el segundo grupo de intervención llamado grupo experimental, es éste último el que recibirá el estímulo controlado (Cook y Campbell, 1986).

Este diseño se representa mediante el siguiente esquema:

GE: O1 X O3
GC: O2 O4

Donde:

GE: Grupo Experimental (10 trabajadores municipales)

GC: Grupo Control (10 trabajadores municipales)

X: Variable independiente (programa de cultura organizacional).

O1, O2: Medición del desempeño laboral mediante una prueba previa de la variable independiente en el GE y GC.

O3, O4: Medición del desempeño laboral mediante una prueba posterior de la variable independiente en el GE y GC.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa de cultura organizacional.

Definición conceptual: Es la interrelación de los procesos de apropiación que los públicos realizan de la filosofía, la pertenencia, la adaptación, la satisfacción y el liderazgo compartidos (Álvarez & Muñiz, 2013).

Definición operacional: La cultura organizacional se establecerá mediante los elementos de la matriz MADECO: filosofía, pertenencia, adaptación, satisfacción y liderazgo, con el uso de un programa experimental.

Dimensiones: Filosofía. Pertenencia. Adaptación. Satisfacción. Liderazgo.

Indicadores:

- Filosofía: Visión. Valores. Actividades.
- Pertenencia: Lealtad. Compromiso. Actitudes.

- Adaptación: Formación. Diálogo. Interés.
- Satisfacción: Oportunidad. Trato.
- Liderazgo: Conducción. Reconocimiento.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: El Desempeño Laboral es el desenvolvimiento, el cumplimiento y es el alcanzar los objetivos y metas, que son logradas por los trabajadores, en un periodo definido de tiempo (Robbins, 2009).

Definición operacional: El desempeño laboral será medido a través de la productividad, el compromiso y la competencia usando un cuestionario estructurado tipo Likert.

Dimensiones: Motivación. Responsabilidad. Trabajo en equipo. Formación y Desarrollo Profesional.

Indicadores:

- Motivación: Eficacia y rendimiento. Eficiencia y rendimiento.
- Responsabilidad: Reconocimiento. Lealtad. Identificación. Implicancia. Apoyo.
- Trabajo en equipo: Promesa. Conciencia. Desarrollo profesional. Contenido de trabajo.
- Formación y Desarrollo Profesional: Habilidades. Destrezas. Actitudes. Aptitudes. Valores

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Según Valderrama (2014), se entiende como población a un grupo limitado o ilimitado de sujetos con vida o seres inertes, los cuales comparten ciertas similitudes o características, este grupo es susceptible de ser medido, por lo tanto se puede hablar de poblaciones de familias, empresas, etc. En el actual estudio la población está formada por los empleados de la Municipalidad distrital de Acopampa, los que suman 35 empleados.

Dentro de los criterios de inclusión se considerará a la totalidad de empleados que laboran en el local municipal de Acopampa, contratados bajo todos los regímenes laborales. De otro lado, considerando los criterios de exclusión, no se considerarán a aquellos trabajadores que estén gozando de permisos, licencias, vacaciones, entre otros.

Muestra

Se denomina muestra a una parte menor de la población, cuyo tamaño pasa por procedimientos estadísticos y no estadísticos, cuyos integrantes comparten las mismas características y representan al universo. Cada uno de los elementos de la muestra es un subconjunto de la población de estudio. La muestra comprenderá de 20 empleados de la Municipalidad distrital de Acopampa, divididos en dos grupos; el primer grupo llamado control (10 trabajadores) y el segundo grupo denominado experimental (10 trabajadores).

Muestreo

Se realizará mediante el procedimiento de muestreo no probabilístico, llamado intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos conformantes de la muestra serán seleccionados por el investigador por tratarse de una población pequeña y accesible.

Unidad de análisis

La unidad de análisis esta conforma por cada trabajador de la Municipalidad distrital de Acopampa, de los cuales 10 forman parte del grupo control, y 10 del grupo experinetal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hará uso de la encuesta, cuyo propósito será hacer una medición inicial (pre test) de la variable desempeño laboral, posteriormente a la aplicación del estímulo (programa de cultura organizacional) se volverá a medir la misma varibale. El decir de Hernández, Cantín, López y Rodríguez (2014) se trata de una técnica usada mayormente en marketing que consiste en recoger información de las propias unidades de estudio, utilizando un instrumento específico, que se elabora previamente de manera técnica.

La medición posterior se realizará un mes después de que se ejecute el programa, el cual forma parte de los anexos.

Instrumentos

Se utilizará cuestionario estructurado, que como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un instrumento que busca recopilar datos que responderán los sujetos de estudio y están compuestos por cuestiones o

preguntas alusivas a un tema o conjunto de temas, los que usualmente cuentan con alternativas de respuesta graduadas o rankeadas en escalas o niveles.

Este cuestionario consta de 28 ítems divididos en 4 dimensiones:

- Motivación: del 1 al 7
- Responsabilidad: del 8 al 14
- Trabajo en equipo: del 15 al 23
- Formación y Desarrollo Profesional: del 24 al 28

Las alternativas de respuesta están establecidas en una escala tipo Likert:

- Nunca: 0 puntos
- A veces: 1 punto
- Frecuentemente: 2 puntos
- Siempre: 3 puntos

Los baremos para la medición de la variable desempeño laboral se establecen en una escala de tres niveles con los siguientes rangos de puntuación:

- Bajo: 0 a 28 puntos
- Medio: 29 a 56 puntos
- Alto: 57 a 84 puntos

Validez

Este tipo de validez se realiza con la opinión favorable de especialistas expertos en el tema, quienes revisan el instrumento para identificar coherencia en los constructos, sin la existencia de equivocaciones y ausencias de contenido (Corral, 2009).

La validez de constructo, se utilizará la técnica del análisis factorial confirmatorio, mediante la correlación de Pearson. La validez se realizó con 3 jueces expertos, quienes validaron el instrumento bajo los siguientes criterios:

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general (...)
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos (...)
3. La hipótesis es atinente al problema y a los objetivos planteados (...)
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto (...)
5. Los ítems están redactados correctamente (...)
6. El instrumento a aplicarse llega a la comprobación de la hipótesis (...)
7. La hipótesis está formulada correctamente (...)

LEYENDA

PUNTUACIÓN

DA: De Acuerdo	1
ED: En Desacuerdo	0

Cuyos resultados fueron:

Tabla 1 Resultados de validación de encuesta

JUEZ	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	TOTAL
I	1	1	1	1	1	1	1	7
II	1	1	1	1	1	1	1	7
III	1	1	1	1	1	1	1	7
TOTAL	3	3	3	3	3	3	3	21

Confiabilidad

Se obtiene mediante una prueba piloto, donde se aplica el instrumento a una muestra semejante a la población de estudio, para lo cual se hace uso del coeficiente de fiabilidad Apha de Cronbach, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 2 Resumen del procesamiento de los casos de la prueba piloto

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,943	28

Fuente: Elaboración propia

Aplicó la prueba piloto a 20 trabajadores de otra municipalidad distrital con similares características a la institución en estudio, el cuestionario conformado por 28 preguntas, con una confiabilidad del 0,943; significando que el instrumento tiene una confiabilidad del 94,3%.

3.5. Procedimientos

Se procederá a diseñar y elaborar el instrumento de medición: cuestionario, a fin de aplicarlo a la muestra de estudios y obtener una medición inicial de la variable desempeño laboral; posteriormente se elaborará el programa de cultura organizacional que contará con 4 módulos de intervención en 09 sesiones de trabajo. Esta aplicación del programa estará supervisado y monitoreado por un especialista con la participación del investigador .

Pasados 30 días se volverá a aplicar el instrumento de medición de la variable dependiente.

3.6. Método de análisis de datos

Se consolidará la información que se recoja con el uso del instrumento de medición de la variable dependiente: desempeño laboral, seguidamente se consolidarán los datos con el uso del programa excel, y se procesarán con la ayuda del software SPSS para presentar la información estadística en cuadros y tablas descriptivas y de contingencia, con sus respectivos gráficos ilustrativos.

Se aplicará el programa de cultura organizacional distribuidas en nueve sesiones bajo la modalidad de talleres participativos, charlas y dinámicas grupales, en los que participarán los integrantes de la muestra de estudio: grupo experimental.

El post test también será ejecutado 30 días después y recibirá el mismo tratamiento estadístico que el pre test. Finalmente se consolidarán todos los datos recogidos y procesados y se presentarán visualmente para la interpretación y análisis respectivos de los resultados.

La prueba de hipótesis será procesada con el uso de logaritmos estadísticos usando el programa SPSS, con el estadígrafo T de Student, cuyo alfa de significancia deberá ser 0,05 (5%).

3.7. Aspectos éticos

Se contará con el debido consentimiento informado, que los participantes voluntarios firmarán, tanto del grupo experimental como del grupo control, informándoles previamente de los objetivos del estudio y los procedimientos científicos.

Toda la información que se recopile tendrá carácter anónimo, sin necesidad de exigirle su identidad a los participantes del estudio, por lo que toda la

información recopilada mediante el instrumento de recopilación de datos tendrá carácter confidencial.

Todas las etapas de la investigación así como todos los contenidos serán sometidos a los filtros correspondientes de calidad científica y de originalidad de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis comparativo del desempeño como pre test

Tabla 4 Matriz de puntuaciones y niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa, del GE y GC con Pre Test.

	GRUPO EXPERIMENTAL										GRUPO CONTROL									
	D1		D2		D3		D4		TOTAL		D1		D2		D3		D4		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	11	2	14	2	15	2	6	2	46	2	12	2	15	2	15	2	9	2	51	2
2	11	2	15	2	16	2	7	2	49	2	12	2	13	2	13	2	10	2	48	2
3	8	2	12	2	13	2	10	2	43	2	11	2	32	3	14	2	7	2	64	3
4	10	2	15	2	18	3	9	2	52	2	9	2	14	2	19	3	6	2	48	2
5	12	2	9	2	16	2	9	2	46	2	8	2	17	3	13	2	7	2	45	2
6	14	2	16	2	16	2	5	2	51	2	11	2	17	3	16	2	6	2	50	2
7	13	2	13	2	18	3	4	1	48	2	13	2	16	2	15	2	5	2	49	2
8	13	2	15	2	14	2	8	2	50	2	15	3	14	2	15	2	5	2	49	2
9	2	1	16	2	18	3	6	2	42	2	14	2	17	3	13	2	7	2	51	2
10	8	2	9	2	18	3	5	2	40	2	9	2	17	3	11	2	6	2	43	2

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones para todas las dimensiones y para la variable desempeño laboral:

Tabla 5 Niveles de intervalo para todas las dimensiones

Niveles	Intervalos	Valor
Alto	57 - 84	3
Medio	29 - 56	2
Bajo	00 - 28	1

Tabla 6 Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del GE y GC del Pre Test.

Niveles	GE		GC	
	f	%	f	%
Alto	0	0%	0	10%
Medio	10	100%	10	100%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%

Interpretación: Se observa que del grupo experimental el 100% de trabajadores municipales obtuvo un nivel medio de desempeño laboral; asimismo, del grupo control el 100% obtuvo un nivel medio de desempeño laboral.

Comparación de medias entre grupos, según pre test

Estadísticos descriptivos e Intervalos de confianza para la media (95%)

Tabla 7 Prueba de hipótesis:

Desempeño laboral	Grupo experimental	Grupo control
Media =	46,70	47,90
Error estándar =	1,274	0,862
IC 95% Límite inferior =	-4,432	-4,464
IC 95% Límite superior =	2,032	2,064

Tabla 8 Contrastación de la hipótesis

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: El promedio de las puntuaciones del desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es igual que en el grupo control antes de la aplicación del programa de cultura organizacional.

H1: El promedio de las puntuaciones del desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es diferente que en el grupo control antes de la aplicación del programa de cultura organizacional.

2. Nivel de significancia: Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Estadístico de prueba: T de Student para grupos independientes

4. Valor de P= $0,016 = 1,6\%$

Lectura del p-valor: Con una probabilidad de error del 1,6% el desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es diferente al del grupo control, antes de la aplicación del programa de cultura organizacional.

5. Toma de decisiones: El desempeño laboral del grupo experimental es diferente al del grupo control, antes de la aplicación del programa de cultura organizacional.

4.2. Análisis comparativo del desempeño laboral como post test.

Tabla 9 Matriz de puntuaciones y niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa, del GE y GC con Post Test.

	GRUPO EXPERIMENTAL										GRUPO CONTROL									
	D1		D2		D3		D4		TOTAL		D1		D2		D3		D4		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	17	3	20	3	19	3	10	2	66	3	13	2	18	3	14	2	10	2	55	2
2	13	2	17	3	19	3	10	2	59	3	13	2	14	2	15	2	9	2	51	2
3	15	3	20	3	18	3	12	3	65	3	13	2	14	2	17	3	10	2	54	2
4	16	3	18	3	18	3	10	2	62	3	11	2	11	2	12	2	6	2	40	2
5	17	3	17	3	20	3	12	3	66	3	12	2	15	2	13	2	7	2	47	2
6	16	3	17	3	18	3	10	2	61	3	13	2	17	3	12	2	8	2	50	2
7	18	3	16	2	22	3	9	2	65	3	14	2	19	3	15	2	7	2	55	2
8	13	2	19	3	16	2	12	3	60	3	14	2	16	2	15	2	7	2	52	2
9	13	2	18	3	21	3	11	3	63	3	14	2	16	2	16	2	7	2	53	2
10	16	3	18	3	21	3	10	2	65	3	12	2	17	3	15	2	9	2	53	2

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones para todas las dimensiones y para la variable desempeño laboral:

Tabla 10 Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del GE y GC del Post Test.

Niveles	GE		GC	
	f	%	f	%
Alto	10	100%	0	0%
Medio	0	0%	10	100%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que del grupo experimental el 100% de trabajadores municipales obtuvo un nivel alto de desempeño laboral; asimismo, del grupo control el 100% obtuvo un nivel medio de desempeño laboral.

Comparación de medias entre grupos, según pre test

Estadísticos descriptivos e Intervalos de confianza para la media (95%)

Tabla 11: *Prueba de hipótesis*

Desempeño laboral	Grupo experimental	Grupo control
Media =	63,20	51,00
Error estándar =	0,814	1,445
IC 95% Límite inferior =	8,715	8,647
IC 95% Límite superior =	15,685	15,753

Tabla 12 *Contrastación de la hipótesis*

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: El promedio de las puntuaciones del desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es igual que en el grupo control después de la aplicación del programa de cultura organizacional.

H1: El promedio de las puntuaciones del desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es diferente que en el grupo control después de la aplicación del programa de cultura organizacional.

2. Nivel de significancia: Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Estadístico de prueba: T de Student para grupos independientes

4. Valor de P= 0,000 = 0,0 %

Lectura del p-valor: Con una probabilidad de error del 0,0% el desempeño laboral en los trabajadores municipales del grupo experimental es diferente al del grupo control, después de la aplicación del programa de cultura organizacional.

5. Toma de decisiones: El desempeño laboral del grupo experimental es diferente al del grupo control, después de la aplicación del programa de cultura organizacional.

4.3. Análisis comparativo entre pre test y post test del grupo experimental

Tabla 13 Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del grupo experimental.

Niveles	Pre test		Post test	
	n	%	n	%
Alto	0	0%	10	100%
Medio	10	100%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los trabajadores municipales del GE obtuvieron 100% de desempeño laboral medio en el pre test; siendo que en el post test obtuvieron 100% de desempeño laboral alto; por lo tanto, se mejora el desempeño laboral en el grupo experimental.

Tabla 14 Promedios porcentuales de desempeño laboral del grupo experimental.

Dimensiones	Indicadores	Post test	Pre test	Diferencia
Motivación	x	15	10	5
	%	73%	49%	24%
	Nivel	Alta	Media	-----
Responsabilidad	x	18	13	5
	%	75%	56%	19%
	Nivel	Alta	Media	---
Trabajo en equipo	x	19	16	3
	%	80%	68%	12%
	Nivel	Alta	Media	-----
Formación y desarrollo profesional	x	11	6,9	4,1
	%	71%	46%	25%
	Nivel	Alta	Media	---
DESEMPEÑO LABORAL	x	63	47	16
	%	75%	56%	19%
	Nivel	Alta	Media	-----

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Comparación de promedios de medidas repetidas, según GE.

Estadísticos descriptivos e Intervalos de confianza para la media (95%)

Tabla 15 Prueba de hipótesis

Desempeño laboral	Pre test	Post test	Diferencia
Media =	46,70	63,20	16,5
Error estándar =	1,274	0,814	0,46
IC 95% Límite inferior =	-19,676	-19,717	-0,041
IC 95% Límite superior =	-13,324	-13,283	-0,041

Tabla 16 Contrastación de hipótesis

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del programa de cultura organizacional no mejoró el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa en el grupo experimental entre el pre y post test ($H_0: \mu_D = 0$).

H1: La aplicación del programa de cultura organizacional mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa en el grupo experimental entre el pre y post test ($H_1: \mu_D > 0$).

2. Nivel de significancia: Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

3. Estadístico de prueba: T de Student para muestras relacionadas

4. Valor de P= 0,000 = 0,000%

Lectura del p-valor: Con una probabilidad de error de 0,00% la aplicación del programa de cultura organizacional mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa en el grupo experimental entre el pre y post test.

5. Toma de decisión: La aplicación del programa de cultura organizacional mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Acopampa en el grupo experimental entre el pre y post test.

Interpretación: En los 10 trabajadores de la Municipalidad de Acopampa del grupo experimental, mejoró significativamente el nivel de desempeño laboral, mediante la aplicación del programa de cultura organizacional.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutieron los resultados encontrados en la presente investigación con los resultados y conclusiones de otros trabajos previos considerados en los antecedentes de investigación, encontrándose ciertas similitudes y contradicciones, respecto al objetivo general y los objetivos específicos.

Respecto al objetivo general: Demostrar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021. Los resultados arrojaron que el Grupo Experimental de los trabajadores municipales obtuvieron un 56% de desempeño laboral (nivel medio) en el pre test; siendo que en el post test obtuvieron 75% de desempeño laboral (nivel alto); por lo tanto se mejora el desempeño laboral en el grupo experimental en un 19%. Estos resultados concuerdan con los de Jiménez, Machado y Rocha (2020), quienes concluyeron que la cultura organizacional está orientada a resultados productivos, tiene un impacto positivo y negativo en el desempeño laboral de los colaboradores y es altamente eficiente en términos de capital humano. Asimismo, coincide con el trabajo de Leiva (2017), quien encontró que se evidencia una mejora significativa en la evaluación de la gestión pedagógica llevada a cabo por los profesores de dicha institución educativa al haberse aplicado el programa de cultura organizacional. Sin embargo, no concuerda con lo hallado por Broncano (2019) cuando refiere que La cultura de esta institución es débil, debido a la poca difusión e importancia por los miembros, generando un mediano desempeño laboral, donde los trabajadores, solo cumplen con las actividades asignadas a su cargo, limitándose a trabajar solo lo necesario, que no les permite lograr los objetivos de manera eficaz y eficiente. Finalmente, complementa sus resultados con los de Urbano (2018) al mencionar que se evidencia que, en tanto el clima organizacional mejores, también mejorará el desempeño laboral de los empleados.

Estos resultados, demuestran que en la Municipalidad de Acopampa el desempeño laboral es influenciado significativamente por una adecuada gestión de la cultura organizacional.

En relación al primer objetivo específico: Identificar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión motivación del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa; los resultados muestran que el grupo experimental obtuvo una mejora en la dimensión motivación de 24% tras la aplicación del programa de cultura organizacional, siendo la segunda dimensión con mejores índices de mejora. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Vargas y Flores (2020) al sostener que el desempeño laboral de los Bibliotecarios en Mérida se manifiesta principalmente en una actitud amable y atenta en la prestación de servicios a los usuarios, permitiéndoles realizar plenamente sus funciones / calidad de trabajo, y protegiendo el medio ambiente a través de prácticas verdes o amigables. También concuerdan con Pastor (2018), quien concluyó que los trabajadores perciben que en tanto el clima organizacional sea de mejor calidad ellos mejorarán significativamente su desempeño dentro de la empresa; lo que representa una forma de motivación a su desempeño.

Sobre el segundo objetivo específico: Comprobar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión responsabilidad del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa; los resultados mostraron que esta dimensión del desempeño laboral mejoró en un 19% después de la aplicación del programa de cultura organizacional. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Benites (2019), quien detalla que cuando la eficiencia se eleva se ve reflejada en el desempeño de las tareas, el cual opera como intermediario de la responsabilidad y el cumplimiento de las funciones encomendadas. Esta dimensión aún puede mejorar más al entender que es necesario que los trabajadores conozcan y se comprometan con la filosofía de la institución, fundamentalmente.

Respecto al tercer objetivo específico: Ubicar que aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa; los resultados evidenciaron que la dimensión trabajo en equipo mejoró un 12% en el grupo experimental al haberse aplicado el programa de cultura organizacional. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Vargas y Flores (2020) al mencionar que dos o más personas organizadas se unen y trabajan juntas para

lograr un objetivo común, que es completar un trabajo (trabajo en equipo) y mediante una buena comunicación, para poder realizar el trabajo de acuerdo con los requerimientos de la biblioteca. Asimismo, coinciden con el trabajo de Benites (2019) cuando concluye que se encontraron ciertos comportamientos referentes al desempeño laboral, como el civismo que acerca a las personas en sus relaciones, pero también entre los propios trabajadores. Sin embargo, la dimensión trabajo en equipo es la que mostró menores niveles de mejora en el grupo experimental, lo que se traduce en que se deben trabajar cuestiones de la cultura organizacional como la adaptación, la pertenencia y el liderazgo.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico: Comprobar que la aplicación del programa de cultura organizacional mejora la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa; los resultados arrojan que la dimensión Formación y desarrollo profesional se elevó significativamente en el grupo experimental con un 25% de mejor, tras la aplicación del programa de cultura organizacional. Lo encontrado en esta dimensión no concuerda con lo que ahllóaron Jiménez, Machado y Rocha (2020) al referir que debe aumentar la eficiencia, fortalecer la cultura organizacional, aumentar la satisfacción laboral y capacitar a los trabajadores para alcanzar los fines de la empresa; lo que quiere decir que aún los niveles de desempeño laboral son muy bajos y que se debe trabajar varios factores para que aquella mejore significativamente.

VI. CONCLUSIONES

1. El programa de cultura organizacional mejoró significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021, cuyo valor mejoró del nivel medio con 56% en el pre test al nivel alto con 75% en el post test, observándose un incremento del desempeño laboral de 19% con la aplicación del programa de cultura organizacional.
2. El programa de cultura organizacional mejoró significativamente la dimensión motivación del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021, cuyo valor mejoró del nivel medio con 49% en el pre test al nivel alto con 73% en el post test, observándose un incremento en la dimensión motivación del desempeño laboral de 24% con la aplicación del programa de cultura organizacional.
3. El programa de cultura organizacional mejoró significativamente la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021, cuyo valor mejoró del nivel medio con 56% en el pre test al nivel alto con 75% en el post test, observándose un incremento en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral de 19% con la aplicación del programa de cultura organizacional.
4. El programa de cultura organizacional mejoró significativamente la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021, cuyo valor mejoró del nivel medio con 68% en el pre test al nivel alto con 80% en el post test, observándose un incremento en la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de 12% con la aplicación del programa de cultura organizacional.
5. El programa de cultura organizacional mejoró significativamente la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021, cuyo valor mejoró del nivel medio con 46% en el pre test al nivel alto con 71% en el post test, observándose un incremento en la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral de 25% con la aplicación del programa de cultura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde distrial de Acopampa, implementar formalmente el programa de cultura organizacional, reestructurando los aspectos más importantes que se han detectado en el desarrollo de las sesiones de trabajo, a fin de obtener mejores resultados en el desempeño laboral de sus colaboradores.
2. Al Gerente Municipal, elaborar un manual de cultura organizacional que incluya capacitaciones constantes de fortalecimiento de la cultura para elevar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de Acopampa.
3. Al Gerente Municipal, elabrar un plan de trabajo con especialistas en recursos humanos y cultura organizacional a fin de identificar los aspectos relevantes del desempeño laboral que aún faltan fortalecer, dentro de los cuales se encuentra el trabajo en equipo.
4. Al Administrador y jefe de Recursos Humanos, identificar a los colaboradores líderes en la organización a fin de impulsar un programa de formación y desarrollo profesional a los colaboradores para mantener los niveles de desempeño laboral.
5. A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acopampa, interactuar más entre ellos en las dimensiones motivación y responsabilidad, y participar activamente en los talleres de capacitación que organice la institución en beneficio del desarrollo de sus habilidades personales, laborales e institucionales.

REFERENCIAS

- Adler, R. y Marquardt, E. (2005). *Comunicación organizacional, principios y prácticas para negocios y profesiones*. México: McGraw-Hill.
- Álvarez, A. y Muñiz, J. (2012). Desarrollo cultural en las organizaciones, un modelo de estudio basado en la "Grounded Theory". *Revista Mediterránea de Comunicación*, 3(2), 111-127.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6ª ed.). Caracas: Episteme.
- Basol, M.; Roozenbeek, J., y Van der Linde, S. (2020). Buenas noticias sobre malas noticias: la inoculación gamificada aumenta la confianza y la inmunidad cognitiva contra las noticias falsas. *Journal of Cognition*. Vol 3(1), 1-9.
- Benites, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Broncano, T. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el Parque Nacional - Huascarán Huaraz – 2016*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Cook, T. y Campbell, D. (1986). The causal assumptions of quasi experimental practice. Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 302-317.
- Cruz, G. y Larico, P. (2019). *Programa motivacional, basado en el enfoque sistémico, para desarrollar la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Del Carmen – San Martín De Porres" - Lima 2016 – 2017*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruis Gallo.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- De Souza, B. (2017). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas*, 393-415.
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.

- Gómez, M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: el uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Hernández, M., Cantín, S., López, N. y Rodríguez, M. (2014). *Métodos de Investigación*. Madrid: Universidad autónoma de Madrid.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, R.; Rocha, E. y Machado, B. (2020). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral. *Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí*, 1-13.
- Leiva, Z. (2017). *Aplicación del programa cultura organizacional fuerte e integradora y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del Consorcio Educativo Privado América International School - de Lima, 2015*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Lunn, O; Cameron L., Ciarán, M., Féidhlim, T.; y Shane, D. (23 de marzo de 2020). *Usar la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus*. Obtenido de Archive of European integration: <http://aei.pitt.edu/102644/>
- Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C.: Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. bookstore.
- Mazariegos, A. (2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Recuperado de: <http://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>.
- Medina, G. (24 de junio de 2020). *4 dimensiones para evaluar el desempeño individual*. Obtenido de Laboratorio de ideas: <https://siete24.mx/opinion/4-dimensiones-para-evaluar-el-desempeno-individual/?cn-reloaded=1>
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T. & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las ciencias*. Vol 4(4), 206-240.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: MINSa.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3ra. Ed.). Lima: San Marcos.
- Oficina Nacional de Administración del Personal. (2006). *Administración de Personal*. Lima: ONAP.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (14 de Octubre de 2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Perú Retail. (9 de julio de 2020). *Deloitte: 86% de empresas peruanas considera muy importante el bienestar de sus colaboradores*. Obtenido de Perú Retail: <https://www.peru-retail.com/deloitte-empresas-peruanas-considera-muy-importante-el-bienestar-colaboradores/>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional. Novena Edición*. México: Editorial Prentice Hall.
- Romero, R. (2010). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP: Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Talent Street. (10 de marzo de 2020). *Los superjobs, y otras tendencias clave para 2020*. Obtenido de Equipos & Talento: <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2020/03/10/los-superjobs-y-otras-tendencias-clave-para-2020/3940/>
- Tiempo de Negocios. (17 de setiembre de 2020). *Productividad de los empleados y teletrabajo. Cómo medirla y mejorarla*. Obtenido de Tiempo de Negocios: <https://tiempodenegocios.com/productividad-de-los-empleados-y-teletrabajo-como-medirla-y-mejorarla/>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (3ª. ed.). Lima: San Marcos.
- Vargas, S. y Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*. Vol.33 Nº.79 México 08-Ene-2020, 149-176.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*. Vol.33. Nº 1, 155-165.

- Vives, A. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Wise, T.; Zbozinek, T.; Michelini, G.; Hagan, C. y Mobbs, D. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. *Royal Society Open Science*, 53-80.

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Es la interrelación de los procesos de apropiación que los públicos realizan de la filosofía, la pertenencia, la adaptación, la satisfacción y el liderazgo compartidos (Álvarez & Muñiz, 2013).	La cultura organizacional se establecerá mediante la los elementos de la matriz MADECO: filosofía, pertenencia, adaptación, satisfacción y liderazgo, con el uso de un programa experimental.	Filosofía	Visión Valores Actividades	No será medida pero sí aplicada al grupo experimental
			Pertenencia	Lealtad Compromiso Actitudes	
			Adaptación	Formación Diálogo Interés	
			Satisfacción	Oportunidad Trato	
			Liderazgo	Conducción Reconocimiento	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	El Desempeño Laboral es el desenvolvimiento, el cumplimiento y es el alcanzar los objetivos y metas, que son logradas por los trabajadores, en un periodo definido de tiempo (Robbins, 2009).	El desempeño laboral será medido a través de la productividad, el compromiso y la competencia usando un cuestionario estructurado tipo Likert.	Motivación	Eficacia y rendimiento Eficiencia y rendimiento	1 – 7	Ordinal Bueno Regular Malo
			Responsabilidad	Reconocimiento Lealtad Identificación Implicancia Apoyo	8 – 15	
			Trabajo en equipo	Promesa Conciencia Desarrollo profesional Contenido de trabajo	16 – 23	
			Formación y Desarrollo Profesional	Habilidades Destrezas Actitudes Aptitudes Valores	24 – 28	

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente su propio desempeño laboral que ocupa dentro de la institución. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3

Con qué frecuencia se presentan la siguientes situaciones en su centro laboral?

Nº	ÍTEMS	OPCIONES			
		0	1	2	3
Dimensión: Motivación					
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal .				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
Dimensión: Responsabilidad					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				

Dimensión: Trabajo en equipo				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.			
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.			
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.			
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.			
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.			
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.			
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.			
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.			
Dimensión : Formación y Desarrollo Profesional				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.			
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.			
26	La institución promueve el desarrollo personal.			
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.			
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.			

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 5: Formato de validación por juicio de expertos

FICHA TÉCNICA DEL JUEZ EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acompampa, Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Avila Foester Hans Keyfren*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *DOCTOR*


Dr. Hans Keyfren Avila Foester
DNI: 32783100
DNI: _____

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:

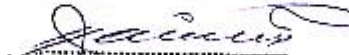
Nombres y Apellidos	HANS KEYFREN AVILA FOESTHER	DNI N°	32783100
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		
Dirección domiciliaria	AV. CENTENARIO 142 - 301 INDEPENDENCIA - HUARAZ	Teléfono domicilio	-
Título Profesional / Especialidad	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Teléfono Celular	971512555
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Centro laboral	UPS P		
Experiencia como juez y/o experto	8 AÑOS		
FIRMA	 Dr. Hans Keyfren Avila Foester DNI: 32783100	Lugar y Fecha:	HUARAZ, 21 de JUNIO 2021

Anexo 8: Matriz de validación de juicio de expertos

TITULO DE LA TESIS: Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS Con qué frecuencia se presentan la siguiente situaciones en su centro laboral?	Opción de respuesta		CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	A veces	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Frecuentemente	Siempre	SI	NO	SI	NO		SI
Desempeño laboral	Motivación	1 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						✓		✓		
		2 Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.						✓		✓		
		3 Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.							✓		✓	
		4 Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				✓			✓		✓	
		5 La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.							✓		✓	
		6 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.							✓		✓	
	Responsabilidades	7 Se promueve los altos niveles de desempeño.							✓		✓	
		8 Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.							✓		✓	
		9 Puede trabajar de forma independiente.							✓		✓	
		10 Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.							✓		✓	
		11 Cumple con el horario y registra puntualidad.							✓		✓	
		12 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.							✓		✓	
		13 La responsabilidad del puesto está claramente definido.							✓		✓	
		14 Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.							✓		✓	
		15 Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.							✓		✓	


Dr. Hans Keyron Avila Foester
DNI: 32783100

Trabajo en equipo	16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					✓		✓	
	17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					✓		✓	
	18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					✓		✓	
	19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				✓	✓		✓	
	20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				✓	✓		✓	
	21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				✓	✓		✓	
	22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				✓	✓		✓	
Formación y Desarrollo Profesional	23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				✓	✓		✓	
	24	Los jefes promueven las capacitaciones.				✓	✓		✓	
	25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				✓	✓		✓	
	26	La institución promueve el desarrollo personal.				✓	✓		✓	
	27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				✓	✓		✓	
	28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				✓	✓		✓	


 Dr. Haris Keyfren Avila Foester
 DNI: 32783100

FICHA TÉCNICA DEL JUEZ EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño laboral

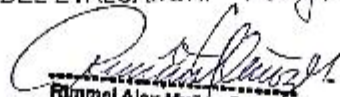
DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acompampa, Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Muñoz Gómez*
Rimmel Alex

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*




Rimmel Alex Muñoz Gómez
Comunicador Social
Mg. en Gestión Pública

18180132

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un (x) en el casillero que corresponda (x)

FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:

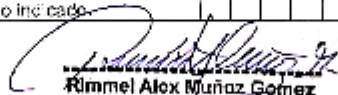
Nombres y Apellidos	Rimmel Alex Muñoz Gómez	DNI N°	18180132
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral		
Dirección domiciliaria	Av. Soledad 282- Carhuaz	Teléfono domicilio	—
Título Profesional / Especialidad	Lic. Ciencias de la Comunicación	Teléfono Celular	982540809
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Pública		
Centro laboral	Ministerio Público		
Experticia como juez y/o experto	Sí. 6 años		
FIRMA	 Rimmel Alex Muñoz Gómez Comunicador Social Mg. en Gestión Pública	Lugar y Fecha:	Hu: 22-06-21

Anexo 8: Matriz de validación de juicio de expertos

TITULO DE LA TESIS: Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS Con qué frecuencia se presentan la siguientes situaciones en su centro laboral?	Opción de respuesta				CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
			Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Desempeño laboral	Motivación	1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.							✓		✓		
		2	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.								✓		✓	
		3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.								✓		✓	
		4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					✓			✓		✓	
		5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.								✓		✓	
		6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.								✓		✓	
		7	Se promueve los altos niveles de desempeño.								✓		✓	
	Responsabilidad	8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.								✓		✓	
		9	Puede trabajar de forma independiente.								✓		✓	
		10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					✓			✓		✓	
		11	Cumple con el horario y registra puntualidad.								✓		✓	
		12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.								✓		✓	
		13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.								✓		✓	
		14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.								✓		✓	
		15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.								✓		✓	


Rimmel Alex Muñoz Gomez
 Comunicador Social
 Mg. en Gestión Pública

Trabajo en equipo	16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.						✓		✓		
	17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.						✓		✓		
	18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.						✓		✓		
	19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.						✓		✓		
	20	Valora y respata las ideas de todo el equipo de trabajo.						✓		✓		
	21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.						✓		✓		
	22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.						✓		✓		
Formación y Desarrollo Profesional	23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.						✓		✓		
	24	Los jefes promueven las capacitaciones.						✓		✓		
	25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.						✓		✓		
	26	La institución promueve el desarrollo personal.						✓		✓		
	27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.						✓		✓		
	28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.						✓		✓		


 Rimmel Alex Muñoz Gómez
 Comunicador Social
 Mg. en Gestión Pública

FICHA TÉCNICA DEL JUEZ EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acompampa, Carhuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Sabbagg Chacón*
Jorge Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

[Firma]
JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRACIÓN
DNI: 09877825
DNI:

NOTA: Cuando se use el instrumento debe asignarse una valoración máxima o mínima en el casillero que corresponda (x)

FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:

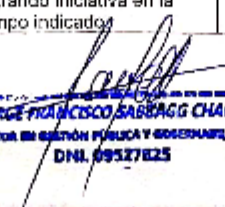
Nombres y Apellidos	Jorge Francisco Sabbag Chacón	DNI N°	09527825
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Dirección domiciliaria	Sr. Los Ahiso 223 - Centenario - H2	Teléfono domicilio	—
Título Profesional / Especialidad	Lic. Administración de Empresas	Teléfono Celular	943812588
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
Centro laboral	Dirección Regional de Salud de Arequipa		
Experticia como juez y/o experto	Si, 3 años		
FIRMA	 JORGE FRANCISCO SABBAG CHACÓN <small>DOCTOR EN CIENCIAS PÚBLICAS Y GOBERNABILIDAD</small> <small>DNI. 09527825</small>	Lugar y Fecha:	Huaraz 22/06/2021

Anexo 8: Matriz de validación de juicio de expertos


TITULO DE LA TESIS: Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS Con qué frecuencia se presentan la siguientes situaciones en su centro laboral?	Opción de respuesta		CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
			Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Desempeño laboral	Motivación	1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.							X					
		2	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.								X				
		3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.								X				
		4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				X				X				
		5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.								X				
		6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.								X				
	Responsabilidad	7	Se promueve los altos niveles de desempeño.								X				
		8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.								X				
		9	Puede trabajar de forma independiente.								X				
		10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.								X				
		11	Cumple con el horario y registra puntualidad.								X				
		12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.								X				
		13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.								X				
		14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.								X				
		15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.								X				


JORGE FRANCISCO SABAG CHACON
 DOCTOR EN CIENCIAS PÚBLICAS Y GOBERNABILIDAD
 DNI. 89527825

Trabajo en equipo	16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					X	X	
	17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					X	X	
	18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					X	X	
	19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				X	X	X	
	20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				X	X	X	
	21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				X	X	X	
	22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				X	X	X	
Formación y Desarrollo Profesional	23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				X	X	X	
	24	Los jefes promueven las capacitaciones.				X	X	X	
	25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				X	X	X	
	26	La institución promueve el desarrollo personal.				X	X	X	
	27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				X	X	X	
	28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				X	X	X	


FRANCISCO SABELAGG CHACON
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI. 09527825

ANEXO 6: Confiabilidad del instrumento

Para validar la fiabilidad de la investigación se tuvo en cuenta el alfa de Cronbach, sometiendo a una prueba piloto el cuestionario correspondiente a todas las preguntas de la variable de estudio: desempeño laboral, con el siguiente resultado:

Cuadro 1
Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,943	28

Se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores de otra municipalidad distrital con similares características a la institución en estudio, aplicándoles el cuestionario conformado por 28 preguntas, arrojando una confiabilidad del 0,943 lo que significa que existe un 94,3% de confiabilidad del instrumento, quedando habilitado para su aplicación a la muestra de estudio.

ANEXO 7: Programa de cultura organizacional

PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Título: Programa de capacitación de cultura organizacional para la mejora del desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz – 2021.

I. Objetivos

1.1. Objetivo general:

Desarrollar el programa de cultura organizacional a fin de interiorizar en los participantes los diversos conocimientos, habilidades y prácticas de interacción dentro y fuera del centro laboral, que se reflejen en un incremento del desempeño laboral.

1.2. Objetivos específicos:

- 1) Mejorar la comunicación de la filosofía institucional mediante la visión, misión y actividades.
- 2) Mejorar los niveles de pertenencia institucional en lealtad, compromiso y actitudes favorables.
- 3) Lograr que los participantes tengan conciencia de adaptación, a través de la formación, diálogo e interés.
- 4) Incrementar la percepción de satisfacción en el trabajo, con buen trato y con oportunidades de mejora.
- 5) Identificar los niveles de liderazgo y potenciarlos en la conducción de grupos y el reconocimiento de logros individuales y grupales.

II. Planteamiento de acciones de mejora

El desarrollo del programa de capacitación en cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz se realizará en una serie de sesiones distribuidas en unidades temáticas, las que se presentan a continuación:

2.1. Estructura temática

Nº unidad	Nº de sesión	Tema	Objetivo	Cronograma/semanas										
				1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	1	Filosofía	Mejorar la comunicación de la filosofía institucional mediante la visión, misión y actividades	X										
2	2 y 3	Pertenencia	Mejorar los niveles de pertenencia institucional en lealtad, compromiso y actitudes favorables		X	X								
3	4 y 5	Adaptación	Lograr que los participantes tengan conciencia de adaptación, a través de la formación, diálogo e interés				X	X						
4	6 y 7	Satisfacción	Incrementar la percepción de satisfacción en el trabajo, con buen trato y con oportunidades de mejora							X	X			
5	8 y 9	Liderazgo	Identificar los niveles de liderazgo y potenciarlos en la conducción de grupos y el reconocimiento de logros individuales y grupales									X	X	

2.2. Metodología

Se empleará la metodología participativa en todas las sesiones de taller, a través de dinámicas grupales, talleres out door e in door.

2.3. Estructura individual de las sesiones

Sesión N^a 1

Tema: Filosofía.

Objetivo: Mejorar la comunicación de la filosofía institucional mediante la visión, misión y actividades.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	Se inicia con la presentación del coach facilitador del taller; seguidamente se da inicio a la dinámica de introducción: “pasa la bola”, consistente en que todos los participantes reciben un balón pequeño por turno y se van presentando, según las indicaciones del coach.		
Proceso	<p>Al ritmo de un video musical, los participantes se van relajando y replicando los movimientos de los personajes del video.</p> <p>Dinámica “El tren ciego”: en 2 grupos, todos vendados son dirigidos por una persona que les guía desde un punto A hasta un punto B.</p> <p>Juego “Charada”: en 4 grupos de 5 personas, los participantes compiten en el tradicional juego.</p> <p>Juego “Travesía andante”: con 2 travesías de madera se eligen a 5 personas de cada grupo para “hacer andar” a una persona sujeta de la travesía sin que éste toque el suelo, la travesía debe llegar hasta una meta.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 2

Tema: Pertenencia.

Objetivo: Mejorar los niveles de pertenencia institucional en lealtad, compromiso y actitudes favorables.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	Dinámica “la telaraña”: con un ovillo de lana, cada participante entrega el ovillo a la persona con la que tiene más afinidad sin duplicarse hasta formar una tela de araña, identificando los grupos de camarillas. Juego “rompecabezas”: en grupos de 5 personas se distribuye un rompecabezas geométrico y se les pide formar una figura en equipo. Dinámica “defectos y virtudes”: cada participante escribe en un papel 10 defectos y 10 virtudes.	Coach	04 horas
Salida	Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback. Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.		

Sesión Nª 3

Tema: Pertenencia.

Objetivo: Mejorar los niveles de pertenencia institucional en lealtad, compromiso y actitudes favorables.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Juego “Cebiche mixto”: el objetivo es lograr mayor coordinación entre las personas con habilidades afines; cada participante tiene un nombre del pez y a la orden del moderador van cambiando de lugares según oigan el nombre de su pez.</p> <p>Dinámica “conóceme y te conoceré”: el objetivo es conocerse más en sus aspectos personales y familiares, en parejas y por turnos rotativos durante 2 minutos, al toque del silbato se intercambian hasta completar a todos.</p> <p>Juego “sopa de letras”: en grupos de 5 personas se coordinan entre ellos para cumplir las tareas que el moderador asigna a todos, formar palabras con 5 letras que cada grupo tiene.</p> <p>Juego “el Mariscal”: Cada participante tiene un rango que va desde Mariscal hasta pela papas, el objetivo es degradar al Mariscal y a los rangos altos y llegar a ocupar esos rangos.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 4

Tema: Adaptación.

Objetivo: Lograr que los participantes tengan conciencia de adaptación, a través de la formación, diálogo e interés.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Dinámica “el reloj”: Con números de cartulinas que tiene cada participante en grupos de 5, se van formando ciertas horas en función a cálculos matemáticos que asigna el moderador.</p> <p>Juego “el volcán”: En 2 grupos de 05 personas superan una prueba de llevar a un participante suspendido en el aire sobre un volcán hecho de pelotitas, las cuales debe recoger, cuantas más pelotitas recoja mejor, gana el equipo que recogió más pelotitas.</p> <p>Dinámica “la isla y los sobrevivientes”: se entrega un documento donde describe una isla abandonada, donde cada participante tiene una función de animal, o planta con la cual deben sobrevivir la mayor cantidad de tiempo posible.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 5

Tema: Adaptación.

Objetivo: Lograr que los participantes tengan conciencia de adaptación, a través de la formación, diálogo e interés.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Juego “Pedro Pablo”: todos los participantes forman un círculo cerrado y a cada uno se le asigna un número y a los que inician los nombres de Pedro y Pablo, la idea es desterrar a Pedro y a Pablo de su posición de privilegio, pero existe una fórmula cantada en precisión grupal.</p> <p>Dinámica “La insignia”: en 2 grupos los participantes diseñan una insignia grupal que identifique a todos, con el uso de herramientas e insumos que les asignan a cada grupo.</p> <p>Juego “Hablo sin hablar”: cada participante tiene una frase que deberá representar actuando, el grupo escribe en un papel lo que entendió.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 6

Tema: Satisfacción.

Objetivo: Incrementar la percepción de satisfacción en el trabajo, con buen trato y con oportunidades de mejora.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Dinámica “construcción de la sede soñada de trabajo”: en 2 grupos de 05 personas, tienen que construir una maqueta del lugar ideal donde quisieran trabajar.</p> <p>Juego “danza apache”: En 2 grupos de 05 personas, tomados de las manos hacen una cadena humana y van saltando obstáculos que se presentan en su recorrido hasta la meta.</p> <p>Juego “el Inca y los súbditos”: en 2 grupos de 5 personas, 4 de ellos deben sostener al quinto sentado en una silla y elevarlo lo más que puedan sin dejar caer al Inca, y llevarlo hasta la meta.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 7

Tema: Satisfacción.

Objetivo: Incrementar la percepción de satisfacción en el trabajo, con buen trato y con oportunidades de mejora.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Juego “las triadas”: En 2 grupos de 5 personas deben diseñar y ejecutar un plan para apoderarse de los estandartes de las otras triadas, gana el equipo que al final del tiempo establecido obtenga más estandartes sin haber perdido el suyo.</p> <p>Juego “el mensajero real”: En grupos de 05 personas, haciendo una cadena continua, cada uno va sacando una palabra escrita en papeles y se lo va mencionando al siguiente de modo que el que recibe la palabra debe ir formando una frase o una historia añadiendo la palabra que él sacó, y así sucesivamente hasta completar las palabras y el último debe tener una historia con las 10 palabras.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 8

Tema: Liderazgo.

Objetivo: Identificar los niveles de liderazgo y potenciarlos en la conducción de grupos y el reconocimiento de logros individuales y grupales.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Dinámica “Mundo de ciegos”: se forman parejas donde uno está con una venda y el otro le guía por un recorrido lleno de obstáculos y de otros ciegos, el que guía no puede tocar al ciego, sólo puede hablarle.</p> <p>Juego “guerra mundial”: en grupos de 4 personas, cada grupo tiene cartas con recursos y armas asignadas, deben maximizar sus recursos al buscar aliarse con los otros grupos para obtener la hegemonía mundial.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

Sesión Nª 9

Tema: Liderazgo.

Objetivo: Identificar los niveles de liderazgo y potenciarlos en la conducción de grupos y el reconocimiento de logros individuales y grupales.

Datos informativos:

- Participantes: colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.
- Duración: 04 horas
- Responsable: Mg. Rimmel Muñoz Gómez
- Desarrollo de la sesión

Fase	Estrategia	Responsable	Tiempo
Inicio	El facilitador brinda las instrucciones que regirán la sesión y las reglas de los juegos antes de que cada uno de ellos se dé inicio.		
Proceso	<p>Juego “el bing y el bang”: se forma un solo grupo cerrado y el primero de todos tiene que hacer pasar dos objetos diferentes a los cuales se les llama bing y bang, y debe pasarlo con una fórmula de preguntas y respuestas hasta lograr que el bing y el bang lleguen nuevamente a sus manos dando la vuelta sin perder la fórmula de preguntas y respuestas.</p> <p>Juego “el fantasma”: cada persona va cantando una letra de modo que vaya pensando en formar una palabra pero que al mismo tiempo no termine de formar dicha palabra, y así sucesivamente hasta que en alguna persona se formará una palabra, al perder una vez, esa persona está herida, si vuelve a perder está muerta y si vuelve a perder se convierte en fantasma, quien podrá perturbar a los demás participantes y si consigue que alguien le haga caso automáticamente esa persona se convierte en fantasma, el juego termina con un solo ganador.</p> <p>Juego “cruzando la frontera”: formando un círculo entre todos, el moderador inicia cruzando la frontera mencionando un objeto, persona, cosa o acción con la cual logra cruzar la frontera y los demás participantes deben entender cuál es la lógica con la que el moderador cruza la frontera para que cada uno pueda cruzar la frontera.</p>	Coach	04 horas
Salida	<p>Reflexión en plenaria: consiste en mencionar y reflexionar sobre lo vivido y aprendido, se realiza un feedback.</p> <p>Dinámica “declaración de compromisos”: cada uno de los participantes escribe sus compromisos personales y de equipo.</p>		

III. Cronograma de actividades

Se propone un cronograma de 09 semanas para el desarrollo del presente programa de capacitación, donde participarán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz.

UNIDAD	SESIÓN	FECHA
UNIDAD N° 1	Sesión N° 1	03/08/21
UNIDAD N° 2	Sesión N° 2	10/08/21
	Sesión N° 3	17/08/21
UNIDAD N° 3	Sesión N° 4	24/08/21
	Sesión N° 5	01/09/21
UNIDAD N° 4	Sesión N° 6	08/09/21
	Sesión N° 7	15/09/21
UNIDAD N° 5	Sesión N° 8	22/09/21
	Sesión N° 9	29/09/21

IV. Presupuesto y financiamiento

4.1. Recursos

Recurso humano:

Coach.

Expositores.

Personal de apoyo logístico.

Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz participantes del programa.

- Recursos materiales:

N°	CANTIDAD	MATERIAL
01	04	Rompecabezas geométricos
02	10	Pliegos de cartulina
03	10	Plumones para pizarra acrílica
04	10	Pinceles diversos
05	10	Témperas de colores
06	05	Pelotas medianas
07	10	Pañoletas
08	02	Travesías de madera
09	05	Ovillos de lana gruesa

10	10	Sillas
11	10	Lazos de lona
12	10	Papel lustre de colores
13	10	Cuadernos
14	10	Lapiceros
15	05	Tijeras
16	10	Pliegos de cartón dúplex
17	10	Carpeta de trabajo

4.2. Financiamiento:

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO
01	Coach	Persona	01	1,000.00	1,000.00
02	Personal de apoyo logístico	Persona	01	200.00	200.00
03	Rompecabezas geométricos	Unidad	02	30.00	60.00
04	Pliegos de cartulina	Unidad	20	0.50	10.00
05	Plumones para pizarra acrílica	Unidad	20	1.00	20.00
06	Pinceles diversos	Unidad	10	0.50	5.00
07	Témperas de colores	Unidad	20	1.00	20.00
08	Pelotas medianas	Unidad	05	10.00	50.00
19	Pañoletas	Unidad	20	2.00	40.00
10	Travesías de madera	Unidad	02	100.00	200.00
11	Ovillos de lana gruesa	Unidad	05	5.00	25.00
12	Lazos de lona	Unidad	10	3.00	30.00
13	Papel lustre de colores	Unidad	10	1.00	10.00
14	Cuadernos	Unidad	10	2.00	20.00
15	Lapiceros	Unidad	20	0.50	10.00
16	Tijeras	Unidad	05	3.00	15.00
17	Pliegos de cartón dúplex	Unidad	10	2.00	20.00
18	Carpeta de trabajo	Unidad	20	2.00	40.00
TOTAL					1,775.00

V. Viabilidad

El programa de capacitación de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz, se presentó por la vía formal, siendo aceptada por la Alcaldía y por la Gerencia Municipal.

Anexo 8: Carta de Aceptación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE Sra. GINA NOEMI DIMAS SOTELO – JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACO PAMPA – PROVINCIA DE CARHUAZ – DEPARTAMENTO DE ANCASH HACE:

Hace Constar:

Que los estudiantes Goycochea Regalado, Bryan Aldair, identificado con DNI: 71562271, Crisóstomo Madueño, Lillan del Carmen identificado con DNI: 70311244 han solicitado información al personal administrativo de la municipalidad para el desarrollo de su proyecto de investigación en la escuela de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, con el título denominado: "Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz ", la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Acopampa, 27 de mayo 2021.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACO PAMPA
Gina N. Dimas Sotelo
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
DNI 44322021

Anexo 9 Formato de Autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

28, octubre de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, GINA N. DIMAS SOTELO, identificado (a) con DNI N°45322408 representante de la municipalidad de Acopampa con el cargo de jefe de personal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Goycochea Regalado Bryan Aldair

b) Crisóstomo Madueño, Lilián del carmen

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Carhuaz-2021

Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACO-PAMPA
Gina N. Dimas Sotelo
JEFE DE PERSONAL
DNI N° 45322408

Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&tro=103&lang=es&o=1722399620&u=1088032488

feedback studio Lilian Del Carmen Crisostomo Madueño Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municip...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE ADMINISTRACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Acopampa, Callao, 2021

AUTORES:
Bach. Crisostomo Madueño, Lilian del Carmen (ORCID: 000-0003-0739-4929)
Bach. Goycochea Inés, Bryan (ORCID: 0009-0002-9136-7689)

ASESOR:
Mg. Pineda Nilda, Nilda Magui (ORCID: 000 0001 9048 8100)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Cambio de organizaciones

LIMA - PERÚ
2021

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
3	repositorio.unasam.edu...	3 %
4	www.scielo.org.mx	1 %
5	repositorio.unifsc.edu.pe	<1 %
6	hdl.handle.net	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.unan.edu.ni	<1 %
9	repositorio.une.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 24 Número de palabras: 9858 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Escribe aquí para buscar

19°C 14:12 6/12/2021