

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



**Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de
los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor – ORCID:

Alba Pellejo, Miguel Angel
(0000-0001-5911-3497)

Asesor – ORCID:

Dr. Gonzales Chávez, Carlos Manuel
(0000-0003-4279-7145)

Huaraz - Perú

2020

1. Palabras clave:

Tema	Cultura Organizacional y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

keyword

Theme	Organizational Culture and Job Performance
Specialty	Administration

Linea de investigación - OCDE

Líneas de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub áreas	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

2. Título:

Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.

3. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020. El tipo de investigación fue básica descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 30 trabajadores y la muestra tomada fue la misma cantidad que la población, siendo la cantidad de 30 trabajadores, también se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario. En conclusión, se logró determinar con una correlación positiva media ($r= 0,181$), que la cultura organizacional no tiene mayor influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. La cual se recomendó a la alta gerencia mejorar la cultura organizacional cuyo resultado se evidencie en un mejor desempeño y en beneficio de toda la población.

4. Abstract

The present research work aimed to determine the influence of the organizational culture on the work performance of the workers of the District Municipality of Pueblo Libre, 2020. The type of research was basic descriptive correlational, the research design was non-experimental of cross-sectional section, the population consisted of 30 workers and the sample taken was the same amount as the population, being the number of 30 workers, the survey technique was also used, and a questionnaire was used as an instrument. In conclusion, it was possible to determine with a mean positive correlation ($r = 0.181$), that the organizational culture does not have a major influence on the work performance of the workers of the Pueblo Libre District Municipality. Which was recommended to senior management to improve the organizational culture, the result of which is evidenced in better performance and for the benefit of the entire population.

Índice

1. Palabras clave:	i
2. Título:	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	1
5.1 Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1 Antecedentes	1
5.1.2 Fundamentación científica	5
5.2 Justificación de la investigación	13
5.3 Problema	14
5.4 Conceptuación y operacionalización de las variables	15
5.4.1 Conceptuación de las variables	15
5.5 Hipótesis	19
5.6 Objetivos	20
6. Metodología	21
6.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	21
6.2 Población – Muestra.....	21
6.3 Técnicas e instrumentos de investigación	22
6.4 Procedimiento y análisis de información	22
7. Resultados	25
8. Análisis y discusión	31
9. Conclusiones y recomendaciones	34
9.1 Conclusiones	34
9.2 Recomendaciones.....	36
10. Agradecimientos	37
11. Referencias bibliográficas	38
12. Anexos y apéndice	43

5. Introducción

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

Ruiz (2019), realizó una investigación en Lima, Perú. Las conclusiones a las que llegó fueron que sí, hay existencia de relación $r = (0, 608)$ entre la dimensión simbología y el desempeño laboral de la Empresa. Se logró determinar que sí, hay existencia de relación $r = (0, 619)$ entre la dimensión de los valores y el desempeño laboral de la Empresa de Security.

También, Hurtado (2018), realizó una investigación en Apurímac, Perú. La cual concluyó que, en términos de comunicación, los empleados encuestados ocupan el primer lugar entre los que informan tener contacto frecuente. Esto fue hecho por 52,5% encuestados. También existe una correlación positiva muy fuerte entre el aspecto de adaptabilidad y el desempeño del personal del Banco

De esa manera, Ureta (2018), realizó una investigación en Lima, Perú. Las conclusiones a las que llegó fueron que la dimensión valores y la dimensión creencias Los cambios positivos o negativos en la cultura organizacional no afectan el desempeño de los empleados. Además, los aspectos hipotéticos subyacentes de la cultura organizacional (percepciones, pensamientos, sentimientos) están directamente relacionados con la capacidad de los empleados para realizar tareas en el área de créditos.

Por otro lado, Olivera, Córdova y Alba (2018), realizaron una investigación en Lima, Perú. Las conclusiones a las que llegaron fueron que la dimensión los valores organizacionales tiene impacto positivo en el desempeño de los colaboradores. También la dimensión normas organizacionales tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados.

Igualmente, Huamanchumo y Aguilar (2018), realizaron una investigación en Trujillo, Perú. Las conclusiones a las que llegaron fueron que el 90% de los encuestados en cuanto a las dimensiones de puntualidad, presentación personal, comunicación interna influyen significativamente en el desempeño. De esa manera la orientación a resultados debería impulsarse de manera más rápida para que los trabajadores se sientan bien concentrados en los resultados como investigador y equipo que va a cumplir los objetivos de la empresa. Por último, se determinó que, si existe una influencia alto de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores del área de cobranza.

Así mismo, De los Santos y Utrilla (2018), realizaron una investigación en Chimbote, Ancash. Las conclusiones que alcanzaron fueron que los trabajadores están de acuerdo con la Cultura organizacional a través de valores, símbolos, filosofías y dimensiones estándar. También se pudo comprobar que los trabajadores están totalmente compatibles con la cultura organizacional y totalmente compatible con el desempeño laboral.

Luego, Figueroa y Orihuela (2018), realizaron una investigación en Chimbote, Ancash. Las conclusiones que obtuvieron fueron que la dimensión símbolos fueron los más resaltantes dentro de la variable con un 65% que están de conforme y totalmente conforme respectivamente. Asimismo, la dimensión liderazgo y el indicador productividad son los más resaltantes dentro de la variable con un 69% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

De igual forma, Mimbela (2017), realizó una investigación en Huaraz, Ancash. Las conclusiones que obtuvo fueron que los trabajadores fueron dominante a un nivel apropiado del 88,6%, en la dimensión creencias (pensamientos y comportamientos), también en la dimensión de valores, comunicación e identificación.

Del mismo modo, Soto (2017), realizó una investigación en Lima, Perú. Las conclusiones que alcanzó fueron que existe una relación directa e importante entre la dimensión de

valores y creencias de la cultura organizacional y el desempeño de los empleados. También existe una relación directa e importante con el desempeño de los empleados y la dimensión simbólica de la cultura organizacional.

También, De la Torre y Themme-Afan (2017), realizaron una investigación en Lima, Perú. Las conclusiones a las que llegaron fueron que la dimensión valores de la cultura organizacional está directamente relacionada con la capacidad de los empleados para realizar sus funciones, lo que demuestra que el fortalecimiento de los valores organizacionales resulta en cambios positivos en su capacidad para realizar sus funciones. También la dimensión creencias de la cultura organizacional está directamente relacionada con la eficiencia laboral de los empleados, según la cual se observan cambios positivos en la eficiencia laboral al cambiar pensamientos y emociones.

Por otro lado, Mondragón y Peñaranda (2016), realizaron una investigación en Colombia. Las conclusiones a las que llegaron fueron que al interior de la empresa se aparenta en la dimensión símbolos una buena organización, las instalaciones locativas están decoradas con colores a los elementos propios de la empresa. También los puestos de trabajo se encuentran con los elementos propios para el aumento de la labor de cada trabajador, como los equipos de cómputo, escritorio, máquinas impresoras, etc. De esa manera la empresa tiene un logo que hace referencia al nombre comercial de la empresa el cual a percepción de los empleados es simple y no se relaciona con algún tema en particular.

De esa manera, Cueva (2016), realizó una investigación en Trujillo, Perú. Las conclusiones a las que llegó fueron que lingüísticamente el 46% de profesores se sitúan en el nivel de vez en cuando, en la dimensión situaciones laborales el 42% de profesores se ponen en el nivel casi siempre. Entonces se pudo determinar que la cultura organizacional no afecta el desempeño de los maestros del Instituto de Educación de San José.

Así mismo, Flores (2016), realizó una investigación en Huaraz, Ancash. Las conclusiones a las que derivó fueron que existe una relación positiva entre aspectos de la cultura organizacional (estado de control, relaciones interpersonales, control del área de trabajo y satisfacción laboral) y el desempeño de las funciones del personal de la Municipalidad Distrital (calidad, relaciones organizacionales e interpersonales).

Luego, Chávez (2016), realizó una investigación en Amazonas, Perú. Las conclusiones a las que consiguió fueron que el 53.57% mencionaron que los símbolos imágenes, eslóganes, comunican fielmente lo que se actúa en la organización. También se encontró que los trabajadores afirman tener buenas relaciones en términos de condiciones laborales, comunicación, valores y más.

Igualmente, Antúnez (2016), realizó una investigación en Huaraz, Ancash. Las soluciones a las que llegó fueron que en un 82,86% cree que seguir las reglas y regulaciones de la organización puede ser de gran ayuda para lograr resultados medibles en la capacidad de un empleado para realizar sus tareas. Además, el 80% informa que la conciencia (creencia) en la cultura organizacional ha mejorado en el comportamiento de los empleados en el trabajo, en beneficio de la organización y los empleados.

5.1.2 Fundamentación científica

Cultura Organizacional

la cultura organizacional constituye las normas volubles, no trazadas, que ubican el procedimiento de los integrantes de una organización continuamente y que lideran sus operaciones en la ejecución de los objetivos organizacionales. También acumulado de prácticas y afirmaciones determinados por intermedio de reglas, valores, cualidades y expectativas que se dividen todos los integrantes de las organizaciones. La cultura organizacional enseña la mentalidad que predomina en la organización. (Chiavenato, 2007)

La cultura es la forma en que una organización gestiona su entorno. Es una colección de suposiciones, imperativos, historias, leyendas, metáforas y otras opiniones, todo combinado para especificar lo que significa trabajar en una sola organización. Cuando se expresa que en DuPont coexiste la cultura de la seguridad, en DEL, la cultura de la prestación y en 3M la cultura de las creaciones, se menciona que el personal de cada una de estas organizaciones ha estudiado una manera personal de solucionar muchas cuestiones generales (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)

Hace referencia al modelo único de las normas, las creencias y los valores participadas que dan representación a la socialización, el lenguaje, los símbolos, las narraciones y las experiencias de un grupo de individuos. Los valores, los supuestos y las normas sientan las bases de la cultura, pero no se pueden prestar atención de forma clara. Tan sólo es viable deducir a partir de características más perceptibles de una cultura: sus actividades de símbolos, socialización, relatos, lenguaje y prácticas. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009)

Así como la cultura de una organización puede influir en la forma en que actúan sus miembros, también puede gestionar el plan de una organización para la mejora competitiva y buscar estimaciones de los segmentos necesarios que funciona para la organización. Puede usarse para mejorar las labores cómo describen y manipulan el entorno de una organización que hacen en la investigación y cómo operan. A través de estas percepciones, la cultura subraya la visión competitiva de la organización. (Jones, 2008)

Representa el fragmento no reflejada de las emociones de la empresa. Todos informan en la cultura, pero ésta por lo habitual pasa imprudente. Los administradores se ven cara a cara al mando de la cultura sólo cuando conocen de plantear nuevos manejos o programas que van hacia los valores y las normas culturales básicos. (Daft, 2011)

Importancia

Toda variable tiene importancias en las empresas, las cual debemos de tener conocimiento. La cultura organizacional es importante porque obstaculiza la satisfacción y el desempeño organizacional (Hellriegel et al, 2009). Solo los buenos comportamientos de los trabajadores, llevara a las organizaciones al cumplimiento de sus objetivos.

Propósito de la cultura

Para Daft, (2011) las culturas organizacionales utilizan a dos funciones críticas en las organizaciones:

- la integración interna hace narración en que los órganos desenvuelven una identidad agrupada y saben cómo desempeñare juntos con eficiencia. La cultura es la que dirige las amistades de trabajo comunes determinan la manera en que los miembros se notifican dentro de las empresas, qué actuación es factible y cuál no y cómo se estipulan el poder y la visión.

- La acomodación externa hace reseña al carácter de como las organizaciones alcanzan sus objetivos y trata a las personas impropias a la organización. La cultura ayuda a mejorar las tareas comunes de los colaboradores, con el propósito de que se alcancen con ciertas metas. Puede ayudar a las empresas a manifestar con mayor urgencia a las insuficiencias del cliente.

Funciones de la cultura organizacional

Según Robbins, (2004) La cultura cumple varias funciones muy resaltantes en el interior de las organizaciones:

- Primero, establezca una meta. Es decir, establece un estilo entre una organización y otra.
- En segundo lugar, les da a los miembros un sentido de identidad.
- En tercer lugar, implica aceptar la responsabilidad de algo que enfatiza los beneficios particulares del miembro.
- Cuarto, mejora la permanencia del entorno social. La cultura es un pegamento social que las organizaciones trabajan juntas para promover proporcionando información básica sobre el derecho de los trabajadores a hablar y crear.
- Finalmente, la cultura es interesante como componente de la creación de significado y el control de acceso. Esto mejorará y dará forma a la calidad y el comportamiento de los empleados.

Los valores

Todos los seres humanos tenemos diferentes tipos de conducta en nuestra vida diaria. Jones, (2008) nos señala que los valores son razones, patrones o principios muy importantes y generales de lo implementado por empleados para identificar tipos de eventos, comportamientos, escenarios y resultados deseables o indeseables. En las organizaciones existen empleados con malos y buenos comportamientos.

Niveles de valores

Según Chiavenato, (2009) existen tres paralelismos de valores

1. En el primer nivel, el más fútil, está el elemento de que un valor y la responsabilidad, es importante o meritorio para la organización.
2. En el segundo nivel se observa que los valores son importantes y se suscita la comunicación y la discusión en torno a ellos.
3. En el tercer nivel está una grande actividad fundada en los valores, los cuales se evolucionan en aspectos inseparables de la organización.

Símbolos

Los símbolos son la forma más simple y básica de denuncia cultural tangible. Pueden tomar la forma de logotipos, diseños, premios, uniformes y muchas otras expresiones específicas. El logotipo de legado es un símbolo importante de US Airways. Aparece en todos los aviones de la compañía y explica el hecho de que la compañía fue creada por una asociación entre US Air y América West. El logo está diseñado de una manera que explora las raíces históricas de la organización. (Hellriegel et al, 2009)

Los símbolos y rituales ayudan a que el valor de la intervención, la tradición, la estrategia y la práctica continúen identificándose como una expresión del logro de las metas. El nivel de intervención individual es el más bajo de la cultura, pero se enfatiza por el nivel de coherencia, paciencia y ayuda entre los trabajadores. Esta forma diversa de organización tiene éxito porque es integral y altamente eficiente. (Daft, 2011)

Lenguaje

El lenguaje es el medio principal de comunicación y es una frase especial que describe y describe eventos que brindan pistas muy importantes sobre valores y normas. Los idiomas pueden ser gestionados por diferentes segmentos para comunicarse con otros.

Cada departamento tiene su propia cultura, pero la cultura corporativa se distingue por la contradicción en la dirección de los departamentos. A nivel organizacional, la cultura organizacional puede trascender las diferencias departamentales. (Jones, 2008)

Normas

La mayor parte de las organizaciones conserva normas que mencionan que los trabajadores deben comunicar los cambios importantes que influyen en su desempeño, pero en ocasiones es importante reclamar en que la información se comuniquen de manera oportuna. El jefe inmediato del trabajador reduce el futuro potencial (Werther y Davis, 2008)

Creencias

Las creencias y el aprecio de los trabajadores por la formación les impiden potenciar sus logros. Si descubre que esto no está causando nada, o si no lo está causando, no debe esperar mucho del evento de capacitación. (Chiavenato, 2009)

Desempeño Laboral

Esta es una revisión sistemática de cómo cada miembro carga y descarga en su lugar y el potencial de mejora futura. Toda gratitud es el proceso de construir e inspirar el valor, los logros y el carácter de un miembro. Evaluar a los empleados que desempeñan funciones en la organización. (Chiavenato, 2007)

Se considera un sistema serio introducido para evaluar el desempeño de los empleados en su propio espacio. Se agrupa para mostrar cuáles son sus beneficios y en qué áreas la dedicación de los trabajadores es renovable. (Hellriegel et al, 2009)

Confronta el desempeño laboral del trabajador con las medidas o los objetivos planteados para el puesto de dicho empleado. Un desempeño deficiente puede merecer reglas correctivas como entrenamiento, despido y sucesión, mientras que un buen desempeño puede proporcionar incentivos como aumentos, bonificaciones y calificaciones. (Stoner et al, 1996)

Organizar el proceso de evaluación del desempeño completo de los empleados. En otras palabras, su carga total en la organización. Y finalmente, justifica su trabajo en la empresa. La mayoría de los trabajadores comienzan a recibir información sobre cómo cumplen con sus obligaciones. (Werther y Davis, 2008)

Importancia de la evaluación del desempeño

Según Werther y Davis, (2008) cada organización debe detallar un sistema formal de revisión del desempeño, en el que cada verificador y gerente investigue las mejoras, logros y limitaciones en el área de operación de cada participante.

Propósitos de la evaluación del desempeño

Para Robbins, (2004) En las organizaciones, la evaluación del desempeño comete varias funciones:

- Numeran las capacidades y mandos de los colaboradores que ya son impropias pero que alcanzan intervenir con presentaciones al alcance.
- La evaluación del desempeño sirve como base para la selección y aprobación de los programas de promoción.
- Se sabe que nuevos empleados tienen malos resultados de evaluación.
- Asimismo, la eficacia de los programas de formación y promoción se determina evaluando el funcionamiento de los trabajadores implicados.

- La calificación también busca proporcionar a los trabajadores comentarios sobre cómo la organización ve su trabajo.
- A menudo, las revisiones determinan quién merece las inundaciones y otros premios.

Disciplina

Cuando los colaboradores trabajan para ellos mismos, es necesario inquietarse simplemente por sus propias ventajas. Sin embargo, cuando desempeñan para una organización deben proporcionar esmero en los objetivos de la empresa, así como a las propias. Las organizaciones pueden controlar o motivar a los empleados desempleados y obtener el pago más alto por aumentos salariales y premios mayores. (Jones, 2008)

Competencia

Las competencias centradas de una organización van formando poco a poco a medida que actúa ya sea para reforzar los conocimientos que auxiliaron a sus éxitos anteriores o para responder a las dificultades de los clientes, nuevas oportunidades tecnológicas o de mercado y las maniobras competitivas de los rivales. Los directivos visionarios de las empresas tratan de mejorar los cambios en las necesidades de los clientes y el mercado, además de que se anticipan a crear las nuevas competencias y capacidades que mandan una ventaja competitiva sobre los rivales. (Luna, 2014)

Liderazgo

Destinar en cualquier suceso es lo que dispone a los líderes para un mayor compromiso. Ser un buen líder es una manera de enseñanza de toda la subsistencia. Si un trabajador no experimenta sus habilidades de liderazgo y su transcurso de toma de decisiones cuando no hay mucha responsabilidad y los inconvenientes son pocos, es muy factible que se meta en conflictos en niveles más altos cuando el precio de sus deslices sea mayor, el golpe más fuerte y la exhibición más grande. (Maxwell, 2005)

Productividad

En la gestión probada que privilegia los trabajos y las facilidades gerenciales determinados de manera científica como la manera de mejorar la eficacia y el rendimiento laboral. Taylor formuló que los empleados podían ser readaptados como los aparatos, y que era necesario resaltar sus diferenciales cerebrales y concretos para aumentar la productividad. (Daft, 2010)

Beneficios de la evaluación del desempeño

Según Werther y Davis, (2008) los favores que se alcanzan al hacer la evaluación en forma sistemática son:

- Que el trabajador sepa hacia dónde se dirige la empresa y el departamento.
- Nivelar los nuevos planes y conformidades que se brindan a los colaboradores.
- Precisar exactamente y en forma colaborativa las metas y objetivos y guías del puesto.
- Identificar los medios que están útiles o que se necesiten para el alcance de los objetivos.
- Contribuir y mejorar el aviso y alcance entre directivos y trabajadores, proporcionando un buen ambiente laboral.
- Crear las oportunidades de relación entre directivos y trabajadores, tratando nuevas ideas sobre la organización y las actividades frecuentes.

5.2 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

La siguiente investigación buscó determinar de qué manera la cultura organizacional influyó en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, siguiendo la teoría de los autores como: Chiavenato, Robbins, Judge, Daft, Jones, etc.

Justificación Practica

Esta investigación fue practica porque se realizó un estudio centralmente en una institución, manejando como técnica la encuesta y como herramienta un cuestionario para llegar a los objetivos planteados.

Justificación Metodológica

Para la elaboración de la investigación, se determinó un problema de investigación, se planteó objetivos, se investigó las variables a través de la ejecución de instrumentos con datos reales que ayudaron a la recaudación de información para el estudio, y definir los resultados del trabajo de investigación.

Justificación social

La presente investigación sirvió como un punto de partida para aquellas empresas y/o Municipalidades que desearon identificar el estado de cultura organizacional de sus trabajadores y su influencia continua con el desempeño laboral.

5.3 Problema

En la coyuntura vivimos en un mundo competitivo, donde las empresas e instituciones cada vez más se enfocan en el desempeño de sus colaboradores, para ello, cabe resaltar que es necesario conocer y estudiar los factores que interviene en dicha función, para así poder conocer las variables que influyen y lleven a los trabajadores a desempeñarse de la mejor manera. En tal sentido, en la investigación se planteó el siguiente problema

¿De qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020?

5.4 Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1 Conceptuación de las variables

Variable 1.- Cultura Organizacional

Definición Conceptual

Cultura organizacional

Son un conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de una organización que controlan sus interacciones con otros miembros de la organización y con otros fuera de la organización (Jones, 2008).

Definición Operacional

La cultura organizacional preside el comportamiento, actitudes en relación a la obediencia de las funciones. Se midió a través de la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Definición Conceptual de las Dimensiones

Normas

(Chiavenato, 2009) menciona que los criterios de desempeño son una descripción del resultado u objetivo que se debe lograr. El ciclo de evaluación participativa basado en objetivos incluye la definición de objetivos, responsabilidades y el desarrollo de criterios de desempeño.

Valores

(Jones, 2008) dice que los valores suelen ser criterios, estándares o principios importantes que las personas utilizan para definir los tipos de comportamientos, eventos, situaciones y resultados que son deseables o indeseables.

Símbolos

(werthner y Davis, 2008) un símbolo es cualquier objeto visible utilizado para representar un valor abstracto compartido o algo de especial importancia.

Lenguaje

Las palabras son el principal medio de comunicación para nosotros. Si algunos de ellos se eliminan debido a inexactitudes, estamos reduciendo las opciones para comunicar el mensaje de la manera más clara y sencilla. En general, cuanto más vocabulario tengan el remitente y el destinatario, es más probable que se envíe un mensaje. (Robbins, 2004)

Creencias

Las creencias guían a las personas a tratar con otras personas y grupos (partes interesadas) y proporcionan la base para decidir si una decisión o acción en particular es justa y apropiada. (Jones, 2008)

Variable 2.- Desempeño Laboral

Definición conceptual

Evalúa sistemáticamente cómo se comporta una persona en esa posición y su potencial de crecimiento futuro. (Chiavenato, 2007).

Definición operacional

El desempeño laboral se refiere al esmero que cada trabajador realiza en las organizaciones y estuvo reflejado en otros indicadores que se midieron a través de la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario en los colaboradores de la Municipalidad.

Definición conceptual de las dimensiones

Disciplina

El trato justo de los trabajadores exige que la disciplina que sea congruente. Si hace valer de forma incoherente las reglas sobre infracciones, pierden su efecto, la moral se reduce y los trabajadores pondrán en duda la habilidad de usted. Ahora bien, la constancia no significa tratar a todos por igual, pues esto significaría ignorar circunstancias reales. (Robbins, 2004)

Competencia

La ventaja competitiva se deriva de capacidades clave, a saber, las habilidades y habilidades adquiridas por las empresas miembro en actividades de creación de valor como producción, I + D, gestión pública, nuevas tecnologías o planes y cambios organizativos. (Jones, 2008)

Liderazgo

Se define como la capacidad de influir en un grupo para lograr este objetivo. La justificación de este impacto podría ser formal, proporcionada por la dirección de la organización. (Robbins, 2004)

Productividad

Productividad hace referencia a la cantidad de producción obtenida de los recursos disponibles. Fácilmente se describen la cantidad de entradas de recursos necesarias para alcanzar los objetivos deseados (Daft, 2010)

5.5 Hipótesis

Hi: Existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.

H0: No Existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.

5.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.

Objetivos específicos

- Describir la influencia de los valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.
- Describir la influencia de los símbolos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.
- Analizar la influencia del lenguaje en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.
- Describir la influencia de las normas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.
- Demostrar la influencia de las creencias en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.

6. Metodología

6.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

- Según la finalidad de investigación fue de tipo básica.
- Según el alcance fue descriptiva – correlacional.

Diseño de investigación

- Según el diseño fue no experimental.
- Desde el punto de vista del tiempo o periodo fue de corte transversal.

6.2 Población – Muestra

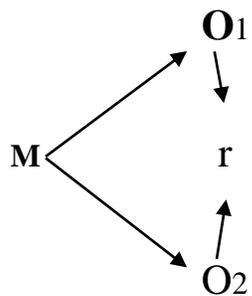
Población

La población para este estudio fue ajustada de un total de 30 trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Libre.

Muestra

La muestra que se utilizó fue la misma cantidad que la población, siendo la cantidad de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Diagrama:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de variable 1

O2 = Observación de variable 2

r = Correlación entre variables

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica de investigación

La encuesta.

Instrumento de investigación

El cuestionario.

6.4 Procedimiento y análisis de información

Validez y confiabilidad del instrumento de estudio

La efectividad de la herramienta se ha logrado a criterio del experto. Por este motivo, un profesor profesional que determinó que el instrumento era útil para calcular las variables bajo investigación probó el cuestionario. La prueba alfa de Cronbach se utiliza para determinar la confiabilidad de las herramientas de adquisición de datos que es un medio estadístico representado de evaluar la firmeza interna de los instrumentos disponibles en la investigación.

Procesamiento de datos

Los datos derivados fueron procesados por el software SPSS versión 23 y los resultados de este proceso fueron tabulados para verificar la correlación entre las variables y entre los tamaños de las variables y utilizados por el coeficiente de correlación de Rho Spearman que es una estadística de prueba que mide la relación entre dos o más variables.

La confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach

Tabla 1. *Escala de confiabilidad*

Rangos	Intensidad
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 2. *Estadísticas de fiabilidad de la Cultura Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	15

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación:

La Tabla 2 obtenida con el software SPSS versión 23 muestra que la herramienta de cultura organizacional tiene una excelente confiabilidad de 0.876, lo que indica que la herramienta de medición puede realizar este estudio.

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad del Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	12

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 3 obtenida con el software SPSS versión 23, la confiabilidad del equipo de desempeño en el trabajo es tan alta como 0.900, lo que indica que el equipo de medición es adecuado para realizar esta encuesta.

Tabla 4. *Grado de relación según coeficiente de correlación*

Rangos	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

7. Resultados

Tabla 5. *Correlación de la cultura organizacional y el desempeño laboral*

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,181
		Sig. (bilateral)		,338
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,181	1,000
		Sig. (bilateral)	,338	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

En la Tabla 5 se muestran los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación máximo fue de 0,181. Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0.338) es mayor que el nivel esperado ($p < 0.05$), existe una correlación positiva de la media y la hipótesis es nula. (Ho) Aceptado, lo que demuestra que no existe una relación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente.

Tabla 6. *Correlación de los valores y el desempeño laboral*

			Valores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)		,375
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,375	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

La Tabla 6 muestra los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación de Spearman es 0.168. Esto significa que hay una correlación media positiva y el nivel de significancia (sig. = 0.375) es más alto de lo esperado ($p < 0.05$). Se aceptó la hipótesis (H_0), que muestra que no existe una relación significativa entre la dimensión valores y la segunda variable.

Tabla 7. *Correlación de los símbolos y el desempeño laboral*

			Símbolos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Símbolos	Coefficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)		,834
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,834	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

La Tabla 7 muestra los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación de Spearman es 0.040. Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0.834) tiene una correlación positiva más débil y está por encima del nivel esperado ($p < 0.05$). Se aceptó la exclusión de la hipótesis nula (H_0), demostrando que no existe una relación significativa entre la dimensión símbolos y la V2.

Tabla 8. *Correlación del lenguaje y el desempeño laboral*

			Lenguaje	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Lenguaje	Coefficiente de correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)		,586
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,586	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

La Tabla 8 muestra los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación fue 0.104. Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0.586) es más alto que el nivel esperado ($p < 0.05$) y hay una correlación positiva débil. Se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se demostró que no existe una relación significativa entre la dimensión lenguaje y la V2.

Tabla 9. *Correlación de las normas y el desempeño laboral*

			Normas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000	,288
		Sig. (bilateral)		,123
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,123	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

La Tabla 9 muestra los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación de Spearman es 0.288. Esto significa que hay una correlación media positiva y el nivel de significancia (sig. = 0,123) es mayor que el nivel esperado ($p < 0,05$). Se aceptó la hipótesis (H_0), mostrando que no existe una relación significativa entre la dimensión normas y la variable dependiente.

Tabla 10. *Correlación de las creencias y el desempeño laboral*

			Creencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)		,528
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,528	
		N	30	30

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS-23

Interpretación

La Tabla 10 muestra los resultados obtenidos cuando el coeficiente de correlación de Spearman es 0.120. Esto significa que existe una correlación media positiva y que el nivel de significancia (sig. = 0,528) es superior al esperado ($p < 0,05$). Se aceptó la hipótesis (H_0). Esto muestra que no existe una relación significativa entre la dimensión creencias y la segunda variable.

8. Análisis y discusión

En el presente trabajo de investigación se manejó el método de la triangulación donde se contrastó: los objetivos, resultados, antecedentes y fundamentación teórico.

Según el objetivo general, los resultados obtenidos en la tabla 5 se evidenció la existencia de una correlación positiva media ($r= 0,181$), entre ambas variables, este resultado se asemeja a la investigación de Cueva (2016) en su tesis quien concluyó que, en las dimensiones de la cultura organizacional el 46% de docentes se ubican en el nivel a veces, por ello se pudo determinar que la cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José. Sin embargo, Huamanchumo y Aguilar (2018), concluyeron que sí existe una influencia positiva de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores del área de cobranza. De esa manera, Daft (2011), menciona que la cultura permite mejorar las tareas generales de los empleados con el objetivo de alcanzar objetivos específicos. Esto ayuda a las empresas a responder más rápidamente a las necesidades de sus clientes. Entonces se puede decir que en la Municipalidad la cultura organizacional puede influir y también puede no influir en el desempeño laboral.

Según el primer objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 6 se evidenció la existencia de una correlación positiva media ($r= 0,168$), entre la dimensión valores y la V2, resultados que son comparados con lo encontrado por Ureta (2018) en su tesis, quien concluyó que la dimensión valores al tener un cambio positivo o negativo en la Cultura Organizacional no impactaría en el desempeño laboral de sus colaboradores del área de créditos. Sin embargo, en la investigación de Ruiz (2019), concluyó que sí, hay existencia de relación $r= (0, 619)$ entre la dimensión de los valores y el desempeño laboral de la Empresa. También, Jones (2008), nos señala que los valores son criterios, criterios o principios generales muy importantes que los empleados aplican al decidir qué tipo de eventos, comportamientos, escenarios y resultados quieren o no quieren. Con estos

resultados se puede decir que en la Municipalidad los valores pueden influir y también puede no influir en el desempeño laboral.

Según el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 7 se evidenció la existencia de una correlación positiva débil ($r= 0,040$), entre la dimensión símbolos y la variable dependiente, datos que son analizados con lo encontrado por Figueroa (2016) en su tesis, quien concluyó dado que los aspectos menos conocidos de la cultura organizacional son simbólicos, es importante enfatizar que existe una escasez por parte de la organización que constantemente inspira a sus empleados con una fuente de motivación. Sin embargo, en la investigación de Figueroa y Orihuela (2018), concluyeron que la dimensión símbolos fueron los más resaltantes dentro de la variable con un 65% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente. Por otro lado, en su teoría, Daft (2011), menciona que los símbolos y rituales que respaldan el valor de adherirse a estrategias y prácticas específicas como expresión de cooperación, tradición y logro de metas. En esta cultura, el nivel de intervención individual es levemente menor, pero se manifiesta en el nivel de consistencia, paciencia y apoyo entre los trabajadores. Con estos resultados se puede decir que en la Municipalidad los símbolos pueden influir y también puede no influir en el desempeño laboral.

Según el tercer objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 8 se evidenció la existencia de una correlación positiva débil ($r= 0,104$), entre la dimensión lenguaje y la V2, datos que son comparados con lo encontrado por Ulloa (2016) en su tesis, quien concluyó que la comunicación entre los colaboradores es poca, determinando de esta manera que, si existe problemas dentro de la Municipalidad de Pelileo. Sin embargo, Hurtado (2018), concluyó que cuando se le preguntó sobre el aspecto de la comunicación, el empleado superior de 52,5 encuestados dijo que tiene una comunicación regular. De esa manera, Jones (2008), menciona que los idiomas se pueden gestionar en diferentes segmentos para comunicarse con otros. Cada departamento tiene su propia cultura, pero la cultura corporativa enfatiza las diferentes direcciones del departamento. A nivel organizacional, la cultura organizacional puede superar las diferencias en la

orientación departamental. Con estos resultados se puede decir que en la Municipalidad el lenguaje puede influir y también puede no influir en el desempeño laboral.

Según el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 9 se evidenció la existencia de una correlación positiva media ($r= 0,288$), entre la dimensión normas y la variable dependiente, datos que son analizados con lo encontrado por Olivera, Córdova y Alba (2018), en su tesis, quienes concluyeron que la dimensión normas organizacionales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL 04. Antúnez (2016), concluyó que en el 82,86% cree que el cumplimiento de las normas y reglamentos de las instituciones educativas puede ayudar a lograr resultados medibles en el desempeño de los empleados. Así mismo, Werther y Davis (2008), menciona que la mayor parte de las organizaciones conserva normas que mencionan que los trabajadores deben comunicar los cambios importantes que influyen en su desempeño, pero en ocasiones es importante reclamar en que la información se comunique de manera oportuna. Con estos resultados se puede decir que en la mayoría de las empresas existe influencia de las normas en el desempeño laboral.

Según el quinto objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 10 se evidenció la existencia de una correlación positiva media ($r= 0,120$), entre la dimensión creencias y la V2, datos que son comparados con lo encontrado por Ureta (2018) en su tesis, quien concluyó que los cambios positivos o negativos en la cultura organizacional que no afectan la dirección de las creencias, la capacidad de los empleados para realizar sus funciones. del área de créditos. Sin embargo, Mimbela (2017), concluyó que, en términos de confianza, los trabajadores dominan a un nivel apropiado del 88,6%. También, Chiavenato (2009), menciona que la creencia y percepción de la formación de los empleados obstaculiza su motivación para el desempeño. Si descubre que no le beneficia, o si no está motivado, no espera mucho de un programa de capacitación. Con estos resultados se puede decir que en la Municipalidad las creencias pueden influir y también puede no influir en el desempeño laboral.

9. Conclusiones y recomendaciones

Luego del análisis de los resultados, se realizaron las siguientes conclusiones y recomendaciones de la investigación:

9.1 Conclusiones

Para propósitos de estudio general, se mostró el coeficiente de correlación de Spearman de 0.181 y el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.338$) por encima del nivel esperado ($p < 0.05$) y se aceptó la hipótesis nula (H_0). Por tanto, se pudo decir que no hay impacto total entre la V1 Y V2.

Para el primer objetivo específico, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.168 y el nivel de significancia está por debajo del nivel esperado ($p < 0.05$) ($\text{sig.} = 0.375$), y se muestra la hipótesis nula (H_0). Por tanto, se puede afirmar que no existe una influencia absoluta entre los valores de las dimensiones de desempeño.

Para el segundo propósito específico, se mostró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.040 y un nivel de significancia ($\text{sig.} = 0.834$) por debajo del nivel esperado ($p < 0.05$) y se acepta la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se puede decir que el rendimiento en el lugar de trabajo no tiene ningún efecto sobre símbolos.

Para el tercer propósito particular, el coeficiente de correlación máximo fue 0.104 y el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.586$) es menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) y la hipótesis alternativa (H_a). Ha sido aceptado. Por tanto, se puede confirmar que el aspecto lingüístico no afecta por completo el desempeño en el lugar de trabajo

Para el cuarto propósito particular, el coeficiente de correlación pico fue 0.288, y el nivel de significancia ($\text{sig.} = 0.123$) es mayor que el nivel esperado indicado ($p < 0.05$) y la hipótesis alternativa (H_a). Será rechazada. Por lo tanto, no hay un impacto completo entre los aspectos de los estándares de la V2.

Para el quinto objetivo específico, el coeficiente de correlación máximo fue 0.120 y el nivel de significancia (sig. =, 528) es mayor que el nivel esperado indicado ($p < 0.05$) y la hipótesis alternativa (H_a). Será rechazada. Por lo tanto, no hay un impacto completo en la confianza en el desempeño.

9.2 Recomendaciones

En cuanto al objetivo general se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no invertir más en la creación, modificación de la cultura organizacional porque no influyó en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

En cuanto al primer objetivo específico se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no fortalecer los valores porque no tuvo influencia en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

En cuanto al segundo objetivo específico se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no tener mayor importancia en los símbolos porque no tuvo influencia en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

En cuanto al tercer objetivo específico se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no mejorar el lenguaje porque no tuvo influencia en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

En cuanto al cuarto objetivo específico se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no practicar y cumplir las normas porque no tuvo influencia en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

En cuanto al quinto objetivo específico se recomendó a la alta dirección de la Municipalidad en no mejorar las creencias porque no tuvo influencia en el desempeño laboral, para lo cual sería una mala inversión para la Municipalidad.

10. Agradecimientos

Primeramente, agradezco al Dios todopoderoso por ayudarme en todo lo que hago en mi vida diaria, y que sin Él nada podemos hacer.

Luego, agradecer a mi familia por su apoyo incondicional, que ha sido una motivación para mí para poder realizar esta investigación.

También, agradecer a mi asesor Dr. Carlos Gonzales por haberme ayudado a concluir mi informe de tesis de manera pacienzosa y sin ninguna inconveniencia.

11. Referencias bibliográficas

- Antúnez, G. (2016). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia – Huaraz*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad San Pedro.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10708>
- Chávez, J. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del servicio nacional de sanidad agraria – dirección ejecutiva Amazonas, año 2016*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/220.000.12692/10148>
- Cueva, G. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016*. (tesis de maestría). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11798>
- De la Torre, L, y Themme-Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Perú 2016*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad San Ignacio De Loyola.

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2878>
- De los Santos, B, y Utrilla, Y. (2018). *La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa cable futuro - Nuevo Chimbote 2018*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28962>
- Figueroa, J, y Orihuela, S. (2018). *La cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Agencia*

- Principal Chimbote 2018*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28973>
- Flores, E. (2016). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016*. (tesis de maestría). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11962>
- Huamanchumo, E, y Aguilar, A. (2018). *La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de la Empresa Asescom RJ abogados, oficina San Isidro Trujillo, 2018*. (Tesis de Titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<http://hdl.handle.net/11537/13697>
- Hurtado, H. (2018). *cultura organizacional y desempeño laboral del personal del Banco de Crédito del Perú, Agencias Andahuaylas - Abancay, Apurímac 2018*. (tesis de titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Nacional José María Arguedas.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/480>
- Mimbela, J. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud Monterrey - Independencia, 2017*. (tesis de maestría). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29642>
- Mondragón, D, y Peñaranda, F. (2016). *la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal en la Empresa Matval S.A.S*. (tesis de titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Católica Lumen Gentium.
<https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/686>

- Olivera, J, y Córdova, F. (2018). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la Ugel 04 – comas, Lima, 2018*. (tesis de titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3748>
- Ruiz, E. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Empresa Security International Moving S.A.C. Ate, 2019*. (Tesis de titulación). recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43514>
- Soto, C. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil César López Silva de Villa El Salvador – 2017*. (tesis de maestría). Recuperado del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41260>
- Ureta, F. (2018). *Cultura Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018*. (tesis de titulación). Recuperado del repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625160>
- Luna, A. (2014). *Administración estratégica*. Recuperado de <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074382457.pdf>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Recuperado de

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones...pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Hellriegel, D, Jackson, S, y Slocum, J. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias*. Recuperado de https://www.academia.edu/36989483/administracion_un_enfoque_basado_en_competencias

Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional Diseño y Cambio en las Organizaciones*. Recuperado de <https://www.politecnico metro.edu.co/biblioteca/emprendimiento/teoría%20organizacional4taedicionGarethRJones.pdf>

Werther, W, y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Maxwell, J. (2005). *Líder de 360° como desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Recuperado de <https://www.amazon.com/-/es/John-C-Maxwell-ebook/dp/B003DESK08>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://www.academia.edu/hhb/11225693/comportamiento_organizacional_10ma_ed_Stephen_p_Robbins_PDF
- Stoner, J, Freeman, R, Gilbert, D. (1996). *Administración*. Recuperado de <https://www.freelibros.me/administracion/administracion-6ta-edicion-stoner-freeman-gilbert>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

12. Anexos y apéndice

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE, 2020.	¿De qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p>	<p>Hi: Existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p> <p>H0: No Existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p>	V1: CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Tipo y Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo básica - Su alcance es Descriptivo correlacional - El diseño es no experimental de corte transversal <p>Población y Muestra:</p> <p>La muestra fue la misma cantidad que la población, siendo la cantidad de 30 trabajadores.</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica la encuesta - Instrumento el cuestionario
		<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Describir la influencia de los valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p> <p>Describir la influencia de los símbolos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p> <p>Analizar la influencia del lenguaje en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p> <p>Describir la influencia de las normas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p> <p>demostrar la influencia de las creencias en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2020.</p>		V:2 DESEMPEÑO LABORAL	

Anexo 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 Cultura Organizacional	D1 Valores	Respeto	¿Considera usted si el respeto entre sus compañeros influye en su desempeño?
		Innovación	¿Sabe usted si en la Municipalidad se fomenta la innovación?
		Transparencia	¿Considera usted desempeñarse con transparencia en la Municipalidad?
		Orientación hacia resultados	¿Usted es orientado a desempeñarse hacia resultados?
	D2 Símbolos	Ceremonias	¿En la Municipalidad se realizan ceremonias para premiar al mejor trabajador?
		Logos	¿Considera usted si los logos y slogans de la Municipalidad influyen en su desempeño?
		Colores	¿Usted considera que los colores que practica la Municipalidad le transmite motivación en su desempeño?
	D3 Lenguaje	Lenguaje verbal	¿Considera usted tener una comunicación clara con los miembros de la Municipalidad?
		Lenguaje corporal	¿Considera usted si los miembros de la Municipalidad transmiten un lenguaje corporal adecuado?
	D4 Normas	Tareas	¿Usted se desempeña de la mejor manera en sus tareas designadas?
		Reglas	¿Usted considera que los reglamentos establecidos en la Municipalidad le limitan en su desempeño?
		Presentación personal	¿Usted asiste bien presentable a la Municipalidad para realizar sus labores?
	D5 Creencias	Percepciones	¿Usted percibe desconfianza de su desempeño por parte de sus compañeros?
Pensamientos		¿Usted considera tener diferentes pensamientos en su trabajo?	

		Sentimientos	¿Usted siente que en la Municipalidad se trabaja para beneficio de la población?
Variable 2 Desempeño Laboral	D1 Disciplina	Orden	¿Usted practica el orden en la realización de sus actividades?
		Conducta	¿Considera usted tener una buena conducta con sus compañeros de trabajo y la población?
		Perseverancia	¿Considera usted hacer esmero en cuanto el cumplimiento de sus funciones?
	D2 Competencia	Capacidades	¿Considera usted tener las capacidades necesarias para cumplir sus funciones?
		Habilidades	¿Usted considera tener habilidad para poder resolver conflictos?
		Destrezas	¿Usted realiza de manera rápida sus funciones de área de trabajo?
	D3 Liderazgo	Toma de decisiones	¿Considera usted tomar buenas decisiones en cuanto a los problemas que se enfrenta?
		Trabajo en equipo	¿A usted le facilita el trabajo en equipo?
		Creatividad	¿Usted realiza sus trabajos creativamente para un mejor resultado?
	D4 Productividad	Mejoramiento	¿Usted trata de mejorar sus resultados obtenidos?
		Servicio	¿Considera usted brindar un buen servicio a la ciudadanía?
		Calidad	¿Usted realiza funciones de calidad dentro de su área?

Anexo 03

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE STUDIOS DE ADMINISTRACION

ENCUESTA

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre la Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2021. Se le agradece a usted por su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

1. **Género** : Femenino Masculino
2. **Antigüedad en la empresa** : Meses Años
3. **Nivel de educación** : Primaria Secundaria Superior

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la cultura organizacional y el desempeño laboral. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Considera usted si el respeto entre sus compañeros influye en su desempeño?					
2	¿Sabe usted si en la Municipalidad se fomenta la innovación?					
3	¿Considera usted desempeñarse con transparencia en la Municipalidad?					
4	¿Usted es orientado a desempeñarse hacia resultados?					
5	¿En la Municipalidad se realizan ceremonias para premiar al mejor trabajador?					
6	¿Considera usted si los logos y slogans de la Municipalidad influyen en su desempeño?					
7	¿Usted considera que los colores que practica la Municipalidad le transmite motivación en su desempeño?					
8	¿Considera usted tener una comunicación fluida con los miembros de la Municipalidad?					
9	¿Considera usted si los miembros de la Municipalidad transmiten un lenguaje corporal adecuado?					
10	¿Usted se desempeña de la mejor manera en sus tareas designadas?					
11	¿Usted considera que los reglamentos establecidos en la Municipalidad le limitan en su desempeño?					
12	¿Usted asiste bien presentable a la Municipalidad para realizar sus labores?					
13	¿Usted percibe desconfianza de su desempeño por parte de sus compañeros?					
14	¿Usted considera tener diferentes pensamientos en su trabajo?					
15	¿Usted siente que en la Municipalidad se trabaja para beneficio de la población?					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Usted practica el orden en la realización de sus actividades?					
2	¿Considera usted tener una buena conducta con sus compañeros de trabajo y la población?					
3	¿Considera usted hacer esmero en cuanto el cumplimiento de sus funciones?					
4	¿Considera usted tener las capacidades necesarias para cumplir sus funciones?					
5	¿Usted considera tener habilidad para poder resolver conflictos?					
6	¿Usted realiza de manera rápida sus funciones de área de trabajo?					
7	¿Considera usted tomar buenas decisiones en cuanto a los problemas que se enfrenta?					
8	¿A usted le facilita el trabajo en equipo?					
9	¿Usted realiza sus trabajos creativamente para un mejor resultado?					
10	¿Usted trata de mejorar sus resultados obtenidos?					
11	¿Considera usted brindar un buen servicio a la ciudadanía?					
12	¿Usted realiza funciones de calidad dentro de su área?					

Anexo N° 04

Prueba de confiabilidad de la variable: **Cultura Organizacional**

	ITEMS/PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO															
	VARIABLE 1															
	D1				D2			D3		D4			D5			
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	4	2	1	1	4	5	5	1	1	1	4	1	3	3	1	37
2	5	2	1	2	5	4	4	1	2	1	4	1	4	3	1	40
3	4	2	2	1	5	5	5	2	3	2	5	2	4	4	2	48
4	4	3	1	1	4	5	4	1	2	1	4	2	4	3	1	40
5	5	4	1	2	5	5	5	2	1	2	5	2	5	4	1	49
6	5	2	1	2	5	5	5	2	2	2	5	2	4	5	1	48
7	4	4	2	1	5	4	4	1	1	1	4	1	3	3	1	39
8	4	4	2	1	5	5	5	2	3	2	5	2	5	5	2	52
9	4	2	1	1	4	5	4	1	1	1	4	1	4	3	1	37
10	3	3	1	1	5	5	5	2	1	1	5	1	4	3	2	42
VARIANZA	0.4	0.8	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.6	0.2	0.3	0.3	0.4	0.6	0.2	27.36
TOTAL	5.0															

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,876	15

	ITEMS/PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO												
	VARIABLE 2												
	D1			D2			D3			D4			
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	1	1	1	2	2	3	2	1	4	1	1	2	21
2	2	2	1	2	3	2	3	2	5	2	2	3	29
3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	18
4	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	2	2	29
5	2	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2	2	28
6	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	27
7	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	18
8	1	2	2	2	3	3	3	3	5	1	1	2	28
9	1	1	1	1	2	3	2	2	4	1	2	1	21
10	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	1	2	23
VARIANZA	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4	0.3	0.2	0.3	18.16
TOTAL	3.2												

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,900	12

Anexo N° 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
VALORES	¿Considera usted si el respeto entre sus compañeros influye en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Sabe usted si en la Municipalidad se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿Considera usted desempeñarse con transparencia en la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Usted es orientado a desempeñarse hacia resultados?	4	4	4	4	
SIMBOLOS	¿En la Municipalidad se realizan ceremonias para premiar al mejor trabajador?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los logos y slogans de la Municipalidad influyen en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los colores que practica la Municipalidad le transmiten motivación en su desempeño?	4	4	4	4	
LENGUAJE	¿Considera usted tener una comunicación fluida con los miembros de la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los miembros de la Municipalidad transmiten un lenguaje corporal adecuado?	4	4	4	4	
NORMAS	¿Usted se desempeña de la mejor manera en sus tareas designadas?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los reglamentos establecidos en la Municipalidad le limitan en su desempeño?	4	4	4	4	

	¿Usted asiste bien presentable a la Municipalidad para realizar sus labores?	4	4	4	4	
CREENCIAS	¿Usted percibe desconfianza de su desempeño por parte de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener diferentes pensamientos en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted siente que en la Municipalidad se trabaja para beneficio de la población?	4	4	4	4	
DISCIPLINA	¿Usted practica el orden en la realización de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted tener una buena conducta con sus compañeros de trabajo y la población?	4	4	4	4	
	¿Considera usted hacer esmero en cuanto el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
COMPETENCIA	¿Considera usted tener las capacidades necesarias para cumplir sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener habilidad para poder resolver conflictos?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza de manera rápida sus funciones de área de trabajo?	4	4	4	4	
LIDERAZGO	¿Considera usted tomar buenas decisiones en cuanto a los problemas que se enfrenta?	4	4	4	4	
	¿A usted le facilita el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza sus trabajos creativamente para un mejor resultado?	4	4	4	4	
PRODUCTIVIDAD	¿Usted trata de mejorar sus resultados obtenidos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted brindar un buen servicio a la ciudadanía?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza funciones de calidad dentro de su área?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Msc. Pablo Arnulfo Santos Díaz.		Fecha: 04 / 05 / 21	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
VALORES	¿Considera usted si el respeto entre sus compañeros influye en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Sabe usted si en la Municipalidad se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿Considera usted desempeñarse con transparencia en la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Usted es orientado a desempeñarse hacia resultados?	4	4	4	4	
SIMBOLOS	¿En la Municipalidad se realizan ceremonias para premiar al mejor trabajador?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los logos y slogans de la Municipalidad influyen en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los colores que practica la Municipalidad le transmiten motivación en su desempeño?	4	4	4	4	
LENGUAJE	¿Considera usted tener una comunicación fluida con los miembros de la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los miembros de la Municipalidad transmiten un lenguaje corporal adecuado?	4	4	4	4	
NORMAS	¿Usted se desempeña de la mejor manera en sus tareas designadas?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los reglamentos establecidos en la Municipalidad le limitan en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted asiste bien presentable a la Municipalidad para realizar sus labores?	4	4	4	4	

CREENCIAS	¿Usted percibe desconfianza de su desempeño por parte de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener diferentes pensamientos en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted siente que en la Municipalidad se trabaja para beneficio de la población?	4	4	4	4	
DISCIPLINA	¿Usted practica el orden en la realización de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted tener una buena conducta con sus compañeros de trabajo y la población?	4	4	4	4	
	¿Considera usted hacer esmero en cuanto el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
COMPETENCIA	¿Considera usted tener las capacidades necesarias para cumplir sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener habilidad para poder resolver conflictos?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza de manera rápida sus funciones de área de trabajo?	4	4	4	4	
LIDERAZGO	¿Considera usted tomar buenas decisiones en cuanto a los problemas que se enfrenta?	4	4	4	4	
	¿A usted le facilita el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza sus trabajos creativamente para un mejor resultado?	4	4	4	4	
PRODUCTIVIDAD	¿Usted trata de mejorar sus resultados obtenidos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted brindar un buen servicio a la ciudadanía?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza funciones de calidad dentro de su área?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Jorge Daniel Perez		Fecha: 15 / 06 / 21	
 Firma:	Teléfono: 323505	Email: Jorge.daniel@usanpedro.edu.pe	

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
VALORES	¿Considera usted si el respeto entre sus compañeros influye en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Sabe usted si en la Municipalidad se fomenta la innovación?	4	4	4	4	
	¿Considera usted desempeñarse con transparencia en la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Usted es orientado a desempeñarse hacia resultados?	4	4	4	4	
SIMBOLOS	¿En la Municipalidad se realizan ceremonias para premiar al mejor trabajador?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los logos y slogans de la Municipalidad influyen en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los colores que practica la Municipalidad le transmiten motivación en su desempeño?	4	4	4	4	
LENGUAJE	¿Considera usted tener una comunicación fluida con los miembros de la Municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera usted si los miembros de la Municipalidad transmiten un lenguaje corporal adecuado?	4	4	4	4	
NORMAS	¿Usted se desempeña de la mejor manera en sus tareas designadas?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que los reglamentos establecidos en la Municipalidad le limitan en su desempeño?	4	4	4	4	

	¿Usted asiste bien presentable a la Municipalidad para realizar sus labores?	4	4	4	4	
CREENCIAS	¿Usted percibe desconfianza de su desempeño por parte de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener diferentes pensamientos en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted siente que en la Municipalidad se trabaja para beneficio de la población?	4	4	4	4	
DISCIPLINA	¿Usted practica el orden en la realización de sus actividades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted tener una buena conducta con sus compañeros de trabajo y la población?	4	4	4	4	
	¿Considera usted hacer esmero en cuanto el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
COMPETENCIA	¿Considera usted tener las capacidades necesarias para cumplir sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Usted considera tener habilidad para poder resolver conflictos?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza de manera rápida sus funciones de área de trabajo?	4	4	4	4	
LIDERAZGO	¿Considera usted tomar buenas decisiones en cuanto a los problemas que se enfrenta?	4	4	4	4	
	¿A usted le facilita el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza sus trabajos creativamente para un mejor resultado?	4	4	4	4	
PRODUCTIVIDAD	¿Usted trata de mejorar sus resultados obtenidos?	4	4	4	4	
	¿Considera usted brindar un buen servicio a la ciudadanía?	4	4	4	4	
	¿Usted realiza funciones de calidad dentro de su área?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo		Fecha: 25 / 05 / 21	
 Firma:	Teléfono: 951807721	Email: Juliogonzalesh@gmail.com	