



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

PÚBLICA



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:


PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Línea de Investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1059-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-11555** de fecha **27-08-2024** de **RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Asesor : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : Salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 05 de setiembre de 2024
- * Hora : 08:00am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
'NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ'
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 250-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6326** de fecha 28 de mayo de 2024, del **Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL ANAVEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024**, presentado por el (la) **Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. L. Almaco Aguilar Pinto
DIRECTOR



RESOLUCIÓN N° 089-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 25 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-3896** de fecha 19 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Mg. **PERCY CONZALO PUMA PUMA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024**, presentado por el (la) **Bach. RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Mg. PERCY CONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%




Metadatos complementarios - UANCV



<p>CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47630489
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2895-5337
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Mg. Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Institución: Municipalidad de San Miguel Dirección: Av. El Triunfo</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.4785092 Altitud: -70.1254098</p>  <p>https://www.google.com/maps/place/Municipalidad+Distrital+de+San+Miguel/@-15.4785092,-70.1254098,274m/data=!3m1!1e3!4m6!3m5!1s0x9167f3d7f1277aad:0x39090cba6d278af0!8m2!3d-15.4783477!4d-70.1247017!16s%2Fg%2F11mw7q959g?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI0MDkwOS4wLWkxMDSoASAFOAw%3D%3D</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford concytec-pe.github.io - Librería	<p>Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto
 DIRECTOR
 OFICINA DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI, identificado con DNI Nro. 47630489 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

" CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024 "

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca _____ de _____ del 20__


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA


Huella



DEDICATORIA

Dedico este último trabajo de investigación a toda mi familia, empezando por mi padre, madre, hermanos, tíos y todos mis queridos amigos que me han apoyado incondicionalmente a lo largo de mis estudios y en mi vida profesional.



AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento al padre celestial
Por guiarme y darme su protección de todas
cosas Negativas que pueden ocurrir en mi
vida cotidiana.

Agradezco a mis progenitores por
tenerme paciencia en cada etapa de
vida y así también por apoyarme en
etapa de mi vida universitaria y mi vida
profesional.

Agradezco a mis docentes(as) universitarios
Que compartieron sus sabios conocimientos
Para que yo pueda aprender y aplicar los
nuevos conocimientos en beneficio de la
población.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

ÍNDICE DE TABLA..... vi

ÍNDICE DE FIGURAS vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

 1.2.1. Problema general 3

 1.2.2. Problema específico 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 4

CAPÍTULO II.

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL 6

2.2. OBJETIVO ESPECIFICO..... 6

CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 7



3.1.1. Nivel internacional 7

3.1.2. Nivel nacional 9

3.1.3. Nivel regional 11

3.2. MARCO TEÓRICO 13

3.3. MARCO CONCEPTUAL 26

CAPÍTULO IV.

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL 29

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO 29

4.3. LAS VARIABLES 30

4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 31

CAPÍTULO V.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 32

5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN 32

5.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN 32

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 33

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 33

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 33

 5.6.1. La población 33

 5.6.2. La muestra 34

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 35



5.7.1. Técnicas 35

5.7.2. Instrumentos..... 35

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 36

5.8.1. La confiabilidad 36

5.8.2. La validez 37

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTOS DE DATOS..... 37

5.10. DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 37

CAPÍTULO VI.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 47

6.2. DISCUSIONES DE RESULTADOS..... 54

CONCLUSIONES 57

RECOMENDACIONES 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 61

ANEXOS 64

MATRIZ DE CONSISTENCIA 65

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN 69

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 71



ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Cuadro de Variables 31

Tabla 2 P- Valor de HG 39

Tabla 3 P-Valor HE N°1 40

Tabla 4 P-Valor HE. N°2..... 42

Tabla 5 P-Valor HE. N°3 44

Tabla 6 P-Valor HE. N°4..... 46

Tabla 7 La Prueba de Normalidad 47

Tabla 8 Relación del objetivo General 48

Tabla 9 Relación del Objetivo Especifico N° 1 49

Tabla 10 Relación de Objetivo Especifico N°2..... 50

Tabla 11 Relación de Objetivo Especifico N° 3 51

Tabla 12 Relación de Objetivo Especifico N° 4 52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Objetivo General - Dispersión de puntos.....	48
Figura 2	Objetivo Especifico uno - dispersión de puntos	49
Figura 3	Objetivo Especifico dos - Dispersión de puntos	50
Figura 4	Objetivo Especifico tres - Dispersión de puntos.....	51
Figura 5	Objetivo Especifico cuatro - Dispersión de puntos	52



RESUMEN

En la investigación realizada con el título: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024”**, se tiene como objetivo principal es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel Juliaca al año 2024. Así también se utilizaron los siguientes procedimientos metodológicos de la investigación empezando por el enfoque cuantitativo, el método es deductivo, tipo de trabajo es aplicada y con el nivel correlacional mediante un diseño no experimental. En el estudio se ha considerado una población de 55 trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel y la muestra corresponde a 48 trabajadores de la municipalidad san miguel y los resultados que se obtuvieron fueron las siguientes: confiabilidad del estudio es 0.939, este resultado confirma que es confiable y su P valor es de 0.000, este dato es menor que 0.05 que es el nivel de significancia y por lo tanto indicamos que si existe una relación y así también se comprueba el nivel de relación que existe entre las variables y para ello se utiliza el coeficiente correlación de Pearson y nos concedió el siguiente resultado de 0.879 que equivale a 87.9%. Entonces se concluye que si existe una relación directa y significativa con la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca.

PALABRAS CLAVE: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral San Miguel.



ABSTRACT

In the research carried out with the title: "ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF SAN MIGUEL JULIACA 2024", the main objective is to determine the relationship that exists between the organizational culture and work performance of the workers of the District Municipality of San Miguel Juliaca by the year 2024. The following methodological procedures of the research were also used, starting with the quantitative approach, the method is deductive, the type of work is applied and with the correlational level through a non-experimental design. In the study, a population of 55 workers from the district municipality of San Miguel has been considered and the sample corresponds to 48 workers from the San Miguel municipality and the results obtained were the following: reliability of the study is 0.939, this result confirms that is reliable and its P value is 0.000, this data is less than 0.05 which is the level of significance and therefore we indicate that if there is a relationship and thus the level of relationship that exists between the variables is also verified and for this purpose uses the Pearson correlation coefficient and gave us the following result of 0.879, which is equivalent to 87.9%. Then it is concluded that there is a direct and significant relationship with the organizational culture and work performance of the workers of the District Municipality of San Miguel Juliaca.

KEYWORDS: Organizational Culture and Work Performance San Miguel.



INTRODUCCIÓN

En un estudio reciente titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024", el objetivo principal adicional de este método fue determinar la relación entre la función de la cultura organizacional y la productividad de los empleados del distrito. Municipio de San Miguel Juliaca 2024. El presente proyecto de investigación se propone lograr el objetivo principal propuesto - evaluar y analizar la relación existente entre los dos elementos de estudio, o como se les puede llamar variables, en la investigación. se analizan en seis capítulos y se presentan de la siguiente manera:

Según el Capítulo I. Incluye un planteamiento del problema, formulación del problema y una justificación del problema.

Según el Capítulo II. Esto tiene en cuenta objetivos generales y específicos.

Según el Capítulo III. Se revisa el marco teórico de referencia, seguido del contexto de investigación, marco teórico y marco conceptual.

Según el Capítulo IV. Existen hipótesis generales, hipótesis específicas, variables de investigación y tablas operativas de variables.

En el capítulo V. Existe un proceso de investigación metodológico que viene con una serie de procesos como metodología de investigación, métodos de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de



investigación, población y su muestra, proceso de investigación, confiabilidad y validez, métodos. y herramientas, y finalmente termina con la prueba de hipótesis.

Según el Capítulo VI. Se encuentran resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y finalmente la conclusión considerada.



CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tiempo es caracterizado como el enemigo del hombre y así como de las organizaciones públicas y privadas. Las empresas, las municipalidades y otros órganos autónomos, se adaptan a las políticas del gobierno que son de interés nacional y de todas las organizaciones. Las organizaciones son calificadas por la población, al ver su forma de actuar dentro o fuera de la entidad y que beneficios recibe a cambio la población por parte de la entidad, si realmente son atendidos las necesidades de los ciudadanos y de los clientes internos y externos. Durante muchos tiempos las culturas de las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad, son ejes principales que llevan el buen funcionamiento de la empresa, en donde se pueda alcanzar cada propósito y las metas trazadas en cumplimiento de nuestras expectativas, creencias y principios que se encuentran en la organización.

En lo internacional la cultura de las organizaciones y el desempeño laboral de trabajadores a nivel internacional son muy importantes para la organización y así como también para todos los trabajadores que afrontan día a día los problemas de la organización. De ser necesario se darán soluciones por los mismos empleados que laboran dentro de la entidad. Por eso es muy importante para la organización velar los intereses de sus empleados afín de traer beneficios para la entidad y a la vez el beneficio es para ambos.



En Latinoamérica la cultura de la organización y el respectivo desempeño laboral se considera de mucha importancia para todas las entidades privadas o públicas. Algunas entidades valoran sus culturas y así también de los trabajadores. Estas consideraciones de principios traen buenos resultados en las entidades y por qué no decir para toda la sociedad.

En Perú las entidades no comprenden que es la cultura de la organización y menos el desempeño laboral. A las organizaciones privadas solo les interesa los resultados positivos que sea beneficio para la entidad. En otro lado de la página se habla de entidades públicas que no les importa su propia cultura y menos el rendimiento laboral de los trabajadores, se contrata a personas que no tienen experiencia laboral y además estos trabajadores no laboran como debe ser y en algunas ocasiones solo van por cumplir y no se produce buenos resultados, donde la población es abandonada en sus necesidades.

En región puno las culturas son inmensas y hay variedad de culturas que son impresionantes y que cada poblador conoce y es parte de estas creencias y además hay un excelente rendimiento laboral que se realiza durante muchos tiempos, las autoridades desconocen sobre sus culturas y menos les interesa el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad y la población perjudicada.



Finalmente indico que la cultura organizacional son nuestras propias creencias que tenemos, los principios que son demostrado por las personas y la población. Se realiza un excelente rendimiento laboral aplicando estrategias que beneficia el interés de la entidad y de la población.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?

1.2.2. Problema específico

- ❖ ¿Cómo las normas organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?
- ❖ ¿Cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?



- ❖ ¿Cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?
- ❖ ¿Cómo el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación en el parte teórico

En el estudio que realizamos es con el objetivo de aportar más conocimientos que ya existen, en base a eso utilizamos las rubricas que serán validados los instrumentos de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Estos son estudios que serán incorporados a los conocimientos de la ciencia sobre cultura organizacional y desempeño laboral, con esto se estaría mostrando que la utilización de las rubrica mejoraría el nivel de la cultura y el desempeño laboral.

Justificación en la practica

La justificación en la parte práctica, se tienen que realizar cuando se desarrollan los estudios que nos ayudaran a solucionar los problemas



o quizás propongan nuevas estrategias para solucionar cada problema y si hay necesidad de realizar una reingeniería para mejorar cada etapa.

Justificación en lo metodológico

En la metodología de la investigación, se ve cuando los proyectos que se van ejecutar tiene propuestas con nuevos métodos o nuevas estrategias que generen conocimientos válidos y confiables sobre los temas a investigación.



CAPÍTULO II.

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Determinar la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024

2.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- ❖ Determinar la relación entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.



CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Nivel internacional

López (2021) en el estudio titulado: "Diagnóstico de cultura organizacional y productividad laboral". Caso INSELMED", cuyo objetivo fue diagnosticar la cultura organizacional y los niveles de productividad del Inselmed. El estudio utilizó un enfoque metodológico descriptivo. Lo que hace que la investigación sea tan importante para el buen funcionamiento del negocio y además permite determinar el comportamiento de los empleados y lograr una buena productividad en la empresa.

Moreno (2020) "El impacto de la cultura organizacional en la productividad laboral en la industria del Grupo Empresarial Amseal en 2019" desde una perspectiva objetiva, es necesario identificar los principales factores a través de los cuales la cultura organizacional afecta la productividad laboral de los empleados de las corporaciones industriales. Su método es el siguiente: Métodos descriptivos, cuantitativos y cualitativos. Por lo tanto, se encuentra que las variables de investigación sobre cultura organizacional y desempeño laboral también tienen una buena relación entre sí.



Puente & Ordoñez (2021) Cultura organizacional y su impacto en la reestructuración de la cartera de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Crecer Ltda. Agencia Quito 2020. El objetivo es diagnosticar la cultura organizacional para comprender cómo afecta la recuperación de la cartera crediticia de las cooperativas de ahorro y crédito. Se basa en métodos deductivos, diseños no experimentales y enfoques de métodos mixtos, lo que lleva a cooperativas orientadas normativamente, pero al mismo tiempo inflexibles y políticas que no pueden adaptarse.

González & Pazmiño (2021) "Responsabilidad social empresarial y cultura organizacional en ISABA – Manta Manabí – Ecuador. Su propósito es medir el impacto de la cultura organizacional de la empresa constructora ISABA S.A. sobre responsabilidad social y empresarial. Dado que el estudio utiliza un método descriptivo, también se basa en el análisis y la síntesis. Y el resultado final determina la relación existente de las variables.

Tarazona (2021) Cultura organizacional y compromiso organizacional de los empleados urbanos de la provincia de Barranca 2020" El propósito es determinar cómo la cultura organizacional incide en el compromiso organizacional de los empleados urbanos de la provincia de Barranca. El método que utilizo es básico y a nivel de investigación es relacional, su diseño



no es experimental y finalmente tiene un enfoque cuantitativo. Y llegué a la conclusión que la cultura organizacional incide en el compromiso organizacional de los empleados de la municipalidad provincial de Barranca.

3.1.2. Nivel nacional

Según Damián & Urbina. (2022) Su trabajo científico se titula: "Cultura organizacional y productividad de los empleados en el Municipio Provincial de Túcume". Por lo tanto, también se pretende determinar el impacto que existe a través de la cultura organizacional y el desempeño laboral de un empleado municipal del condado de Túcume e incluye la metodología utilizada, su proceso de desarrollo no lleva carácter experimental, con una población de 117 empleados y donde finalmente se Concluyó que existe un efecto positivo significativo entre las dos variables mencionadas en el estudio.

De acuerdo Rafael (2021) Tesis doctoral sobre "Cultura organizacional y productividad laboral de los empleados de la Agencia Cooperativa de Ahorro y Crédito" Santo Cristo de Bagazan Moyobamba". "El objetivo es identificar la relación significativa a través de la cultura organizacional con la productividad de los empleados de la cooperativa Santo Cristo de Bagazán", en el cual se aplicó la metodología - tipo, nivel - perspectiva de correspondencia, método - deducción. Donde se encontró una



relación directa con el nivel de habilidad moderado entre ambas variables de estudio.

Blanco (2023) Investigación titulada: Cultura organizacional y productividad laboral en el municipio Mariscal Luzuriaga, Áncash. El propósito del estudio es también determinar la correlación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la comuna de la provincia Mariscal Luzuriaga Ancash. Métodos: Tipo – básico, con enfoque cuantitativo, método de investigación hipotético – deductivo, nivel de investigación – descriptivo – relacional, diseño – no experimental y finalmente logrando el objetivo luego demostramos que existe correlación entre las variables de investigación.

Cruzado & Goicochea (2022) en la tesis “Cultura organizacional en Collotan S.A.A. Cajamarca 2021” porque el objetivo es determinar la cultura organizacional en Collotan, además tiene un tipo descriptivo, cuantitativo, no experimental. Es evidente que la cultura organizacional dentro de la empresa es positiva y adecuada. Se hicieron recomendaciones para mejorar la cultura y el desempeño.

Cueva & Pesantes (2021) El estudio se titula: “La relación entre cultura organizacional y productividad de los empleados en Ugel Cajamarca”. Además, también tiene como objetivo determinar



la relación a través de la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en la unidad de gestión educativa local. Además, existe un método que describe en detalle un estudio no experimental, es decir, un estudio correlacional transversal. Como resultado, se encontró que existe una débil relación positiva entre ambas variables de estudio.

3.1.3. Nivel regional

Flores (2021) presentó tesis doctoral sobre el tema: Cultura organizacional y la relación con la calidad de servicio del Departamento de Policía de la PNP a la comunidad de Capachica. Cuando establecí la correlación que existe entre la cultura organizacional y la calidad de los servicios comunitarios que brinda el personal del Departamento de Policía PNP Capachica, utilicé un método no experimental, del tipo descriptivo _correlacional, y finalmente saqué una conclusión. donde se confirmó una correlación positiva moderada para las dos variables de estudio.

Suca (2020) Tesis doctoral sobre el tema: "Cultura organizacional y efectividad docente en el Colegio Secundario César Vallejo de Huancané - Puno 2020", y además tiene como objetivo determinar la correlación entre variables de cultura organizacional y efectividad docente en el Colegio Secundario César Vallejo de la provincia. de Huancané. Con un método de investigación básico, descriptivo-relacional, este es el diseño. Se



encontró que existe una relación directa entre las variables de cultura organizacional y el desempeño docente.

Apaza (2021) "El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral entre los empleados del gobierno del condado de Coata – 2021", dice su estudio. El objetivo es determinar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, y el énfasis está en la metodología que es - cuantitativa, de tipo - correlacional y diseño de investigación - métodos no experimentales, deducción de hipótesis. Esto resulta en una relación significativa entre las variables de estrés laboral y el desempeño laboral.

Escobedo (2021) Su tesis doctoral titulada "Estrés y desempeño del personal de la Dirección Regional de Salud de Puno, 2021" tiene como objetivo determinar la relación entre las variables de estrés y el desempeño del personal de salud regional. Al mismo tiempo, prestamos atención a la metodología considerada en este estudio: es un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es "teoría fundamentada", el nivel de trabajo es relacional, el método se considera considerando su carácter hipotético-deductivo, su diseño no es experimental. Concluyeron que existía una relación positiva moderada entre las variables de estrés y el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en la región.



Flores (2021) Tesis doctoral sobre el tema: "Comunicación interna y productividad de los empleados en la localidad de Yunguyo en 2021". El objetivo general fue determinar la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de un empleado municipal en el distrito de Yunguyo. Cuando también se consideraron métodos inductivos, el tipo principal fue la investigación y el diseño de la investigación fue no experimental. Las investigaciones muestran que existe una correlación significativa entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los empleados de la oficina de la ciudad de Yunguyo.

3.2. MARCO TEÓRICO

Es el concepto básico que sirve de apoyo a los variables del estudio que se va realizar en la cual se considera las definiciones de varios autores.

Cultura organizacional

Según varios autores definen como un conjunto de costumbres en donde se encuentra un número de elementos como las creencias que tiene una organización, los hábitos de la sociedad, los valores que son demostrado las personas dentro de una organización.

Es más, estos elementos podemos ver en las actividades folclóricas, en ceremonias, en los compromisos, etc. En otras



circunstancias podemos decir que la cultura organizacional es la conducta de las personas que demuestran su actitud frente a las actividades asignadas a su persona o bien el estado a un empleo en la cual demuestra su actitud dentro del trabajo. Donde podemos calificar si el personal es responsable o no, es educado o no, realiza con eficiencia y eficazmente los trabajos asignados.

Según Deshpande (2006) nos dice que la cultura de una organización es “un conjunto de creencias y valores compartidos que ayudan a las personas a comprender el funcionamiento de una organización, proporcionando así estándares o códigos de conducta dentro de la organización”.

De acuerdo a Evan (2006) Sostiene que “la cultura organizacional es el conjunto de creencias, normas y valores que influyen en el comportamiento, afirmando que estos factores son demasiado amplios para limitarse a la cultura de una organización”.

Schneider (2006) Cabe señalar que “cultura organizacional es aún un término joven y aún no tiene una definición ampliamente aceptada, aunque distingue cultura como algo que una organización experimenta o algo que una organización “sí”.



Chiavenato (2018) Se considera “una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma específica de interacción y relaciones dentro de una organización”.

Robbins (2020) define la cultura organizacional como “un sistema de significados compartidos entre los miembros que distingue a una organización de otras organizaciones”.

La importancia de cultura organizacional

En estos tiempos, es necesario tener en cuenta una cultura que se ajuste a nuestras exigencias de la empresa u organización. En otras medidas, los valores sean compartidas junto con las organizaciones. Las cuestiones sean del rendimiento laboral en las organizaciones, la cual se puede obtener beneficios por parte de la cultura de la empresa.

Para el buen desarrollo de la gestión sobre la cultura organizacional puede traer ventajas competitivas para la empresa, y por otro lado una cultura negativa tiene dificultades como el fracaso de la empresa, el riesgo al cierre, etc.

Componentes de la cultura organizacional

Las normas organizacionales



Se define como normas, reglamentos o pautas que regulan el comportamiento de la empresa. estas consideraciones son apropiadas al entorno a los trabajos y expectativas sobre de cómo actuar en frente de los empleados y de empleados asia los dueños de la empresa.

- **Código de conducta**

Se define como un grupo reglas, principio, conductas, actitudes que llevan a los seres humanos a comportarse de forma adecuada dentro una organización o entidad donde se puede encontrar con el trabajador o con el jefe.

- **Reglamentos**

Se plantea como un marco enorme sobre las normas, leyes que se encuentra y las conductas que se deben de seguir, al fin de realizar el énfasis en los detalles o partículas.

- **Misión y visión**

Ambos tienen un fin, la misión se centra a los objetivos de los presentes, ya sea inmediato, preciso y específico. Además, la visión se refiere a lo global en donde se puede ver a futuras tomar o proyectarse a lo largo del tiempo.

Clima laboral

Se refiere al ambiente del trabajo que realiza el colaborador o el empleado si realmente este ambiente presta garantías para el buen



desempeño laboral. Donde el trabajador se siente cómodo y realice sus tareas sin ningún inconveniente y malestar. Que el resultado sea una productividad eficiente y eficaz.

- **Las expectativas**

Se considera como una herramienta que sirve para motivar a las personas con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Además, se refiere a la ilusión que tiene cada ser humano.

- **Motivaciones**

Lo podemos definir como la estimulación de las personas al momento de alcanzar cada objetivo o cada mejora que realice en las actividades asignadas todo eso amerita un incentivo.

- **Actitud**

Es la predisposición aprendida y responder de manera consistente ya sea favorablemente o desfavorablemente a la respectiva determinación del objetivo.

Liderazgo

En este tiempo es necesario tener un buen liderazgo efectivo que inspire a lo grande, que motive a los trabajadores, donde proporcione las direcciones exactas al trabajador, esto es muy necesario para el buen rendimiento laboral.



Un líder siempre dará la cara por los miembros de su equipo, sobre las necesidades que tiene su gente, su conocimiento, las habilidades que tiene el trabajador, todo esto justifica la responsabilidad laboral y cumple con lo propuesto.

- **Orientación a objetivos**

Son ideas que una persona o entidad tiene para alcanzar un objetivo común en donde sea a corto plazo o a largo plazo, aplicando algunas estrategias con la finalidad de alcanzar el objetivo.

- **Entusiasmo**

Se define como la demostración de una alegría que no tiene límites, en otras palabras, se puede decir que estamos contentos con los resultados positivos que se beneficia la organización o la persona.

- **Experiencia**

Son conocimientos adquiridos durante mucho tiempo ya sea en el trabajo, estudio, etc. Estos conocimientos son percibidos por los trabajadores o compañeros que laboran dentro de la misma entidad.

Desarrollo profesional



Es la oportunidad de desarrollarse como profesional demostrando nuestras habilidades y conocimientos en las tareas asignadas y cumplir con las expectativas y objetivos propuestos y no solo podemos ser conformista si no que debemos agregar capacitaciones constantes, ya que estas capacitaciones nos reforzarán en nuestras tareas y así podemos lograr nuestro máximo potencial y alcanzar los objetivos organizacionales.

- **Capacitación**

Es el conocimiento que un profesional tiene y este conocimiento lo comparte con otras personas que se dedican al mismo rubro, en la cual ambos se necesitan del mismo apoyo.

- **Ascenso**

Durante mucho tiempo de trabajo que realizaste y tuviste muchas caídas y a la vez aplicaste estrategias para mejorar y salir desde ese punto caída. Ganaste experiencia, conocimiento, eres persistente, arriesgado eso te hace diferente a los demás. Entonces todo esto concepto lo definimos de salir cargo menor y ocupar un cargo de alta jerarquía.

- **Autorrealización**

Son conocimientos que nos permiten tomar decisiones para tomar control sobre el pensamiento, sentimiento, las acciones que permiten ocupar los roles de ser protagonista.



Desempeño laboral

Es necesario tener presente en todo momento al personal que labora dentro un ambiente o en una empresa, el desempeño laboral se basa al esfuerzo o en el rendimiento que realiza el trabajador en las actividades asignadas durante su horario de trabajo. Si realmente el trabajador realiza sus actividades de forma ordenada, es responsable, elabora bien los productos, ahorra tiempo, cuida las herramientas, es ordenado, etc. A este trabajador se le considera apto.

Hay muchos autores que dan unas definiciones sobre el desempeño laboral en donde paso a detallar a algunos autores:

Chiavenato (2000) Considera la productividad laboral como "el comportamiento de un empleado que intenta alcanzar sus objetivos y expresa estrategias personales para lograr esos objetivos".

Argoti (2020) Dice que la productividad de los empleados es "el valor que una persona aporta a la empresa de todas las formas posibles, durante un período de tiempo y para lograr un objetivo establecido, de modo que la productividad de los empleados se puede medir y monitorear los resultados".

Robbins (2014) Considera que la productividad "es la fuerza más importante de un grupo de personas que trabajan en una organización".



Locke (2012) lo define como “una respuesta emocional positiva al trabajo y el resultado de la evaluación es si el trabajo es apropiado o permite a las personas vivir sus valores profesionales”.

Herzberg (2019) Yo lo llamo “reconocimiento y logro, avance y desarrollo profesional, o la confianza y autonomía necesarias para realizar el trabajo”.

La importancia de desempeño laboral

Es importante tener buen desempeño laboral y lo cual debemos de implementarnos tanto con las tecnologías modernas, sistemas y personas capacitadas para el buen funcionamiento en las actividades laborales y como resultado de esto, debemos de obtener una estabilidad económica y el crecimiento de la empresa, donde pueda competir en un libre mercado, con las mismas reglas.

Componentes de desempeño laboral

Recursos adecuados

Es necesario tener una implementación en tecnología, sistemas y los recursos importantes para realizar trabajos más rápidos y a la vez siempre asegurarnos que los materiales de la oficina se encuentren a la disposición de los trabajadores y que estén en condiciones buenas, un buen acceso de internet. Los recursos son tan necesarios para los



colaboradores en donde les facilita el trabajo, la producción lo realizan en menos tiempo y ahorran mucho dinero que puede ser destinado para otro.

- **Recursos humanos**

Es el área encargada de contratar el servicio de las personas y encomendar funciones específicas y así también la remuneración de las personas contratadas por el tiempo que laboran dentro de una organización o establecimiento.

- **Recursos financieros**

Se basa al factor económico, de donde proviene y a que destino se va dirigir o presupuestar el dinero que se tiene recaudado o es capital de la organización.

- **Recursos materiales**

Se denomina materiales todos los bienes que sirven o son utilizados para cumplir con nuestro trabajo, es decir que podemos hablar sobre una oficina y en donde podemos encontrar una seria materiales como el papel, lapiceros, hojas, archivadores, etc.

Comunicación

La comunicación muy necesaria dentro una organización ya que este factor puede lograr el buen rendimiento laboral de los trabajadores en la producción de bienes y servicios, a la vez podemos detectar las



actitudes negativas de los trabajadores, para eso es importante tener una comunicación fluida del jefe a los trabajadores y de los trabajadores a los jefes, solo así alcanzaremos nuestros objetivos propuestos.

- **Las personas**

Las personas requieren mayor coordinación con los jefes de áreas o encargados de una oficina para realizar un trabajo eficiente y eficaz.

- **Mensaje**

El mensaje de comunicarse con los trabajadores debe ser de una forma amable, comprensivo, escuchar y cooperar las inquietudes que tiene las personas dentro de una organización.

- **La escucha activa**

Nos referimos en escuchar las recomendaciones de forma activo y consciente, así también tomar interés a las personas que están explicando.

Motivación laboral

Otro de los factores dentro una organización, es la motivación laboral, esto se basa en reconocer el esfuerzo que realiza el trabajador dentro de la organización con las tareas asignadas y en lo cual es necesario dar incentivos económicos, dar otras opciones que beneficie al



trabajador, no obstante, a eso el trabajador rinde y hace bien su trabajo ya sea en un corto tiempo o realice una producción buena.

- **Incentivos**

Son consideraciones o valorar el esfuerzo que realiza una persona al momento de realizar sus tareas o en otras circunstancias también se puede decir trabaja horas extras y este esfuerzo es recompensado.

- **Esfuerzo**

Acto que realiza el ser individuo al cumplir su trabajo de forma eficiente y eficaz.

- **Ambiente**

Se denomina al lugar donde el personal que labora dentro de un establecimiento a ese se le denomina ambiente laboral. Lugar donde hace su trabajo y cumple sus funciones como trabajador de esa área.

Trabajo en equipo

Las cosas se pueden hacer bien en un corto tiempo, ese es la razón que debemos tener presente en cada paso que demos o en cada momento o circunstancia que estemos. El trabajo en equipo nos ahorra tiempo, recursos, orden, disciplina y sobre todo realizamos el trabajo en conjunto en un corto tiempo.



- **Participación**

La participación es un acto donde todos colaboran o opinan de cómo debe ser y de qué forma se debe de actuar. Es decir, tenemos una actividad de realizar la capacitación a un grupo de personas. Esta actividad merece de un plan, además se requiere personal, presupuesto, todos lo que son parte de este grupo están en la obligación de participar y apoyar en cada paso que de la comisión.

- **Compromiso**

el trabajador debe comprenden que su esfuerzo se debe marcar la diferencia en la entidad que labora y la entidad debe estar comprometido en cumplir con los beneficios asignadas a las personas que forman parte de esta organización.

- **Confianza**

El trabajador debe de dar confianza a la organización ya que la organización cuenta con su servicio del trabajador y así también la organización debe de dar confianza a la población y a cambio de esto se tiene el resultado de respaldo de la población y popularidad de la autoridad encargado.



3.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Cultura:**

La cultura es definida como el comportamiento de las personas que comparten entre si dentro se las organizaciones en donde es incluido los lenguajes, las costumbres, sus creencias que tienen o demuestran en sus funciones asignadas dentro de la entidad.

- **Creencias:**

Es la manifestación o interpretación de como ves, tu al mundo o algo que te rodea, en donde lo puedes percibir si es la buena opción o la malo alternativa.

- **Costumbres:**

es la forma de comportamiento que realizas dentro de una sociedad o llamado comunidad, en donde se percibe las fiestas patronales, las ofrendas, artesanías o lenguajes que se practican en pueblo.

- **Desempeño:**

Esta palabra se define como el rendimiento o esfuerzo que realiza un trabajador al momento de realizar en las actividades asignadas dentro de su centro laboral.



- **Distrito**

Son las delimitaciones políticas y administrativas dentro un territorio ya sea una ciudad o una población que cuya jurisdicción sea demarcada geográficamente y que esta población tenga función pública y funciones administrativas.

- **Hábitos**

Se considera como una conducta que se repite en todo momento y de esta manera de actuar, forma parte de nuestra vida cotidiana y en las actividades asignadas dentro de la organización.

- **Labor:**

Se define como el trabajo, actividad, funciones asignadas, tareas y otras por especificar.

- **Municipio**

Entidad pública que presta servicios y da soluciones a las necesidades o problemas que tienen los habitantes de un pueblo y a la vez se puede decir que tienen la función administrativa y es dirigido por una autoridad electa cada cierto periodo.

- **Organización:**

Se precisa que son un grupo de personas humanas que es construida o reconstruida para lograr o alcanzar sus objetivos propuestos.



- **Rendimiento**

Hacemos la referencia como el producto, las utilidades que se da al momento de rendir o dar algo a alguien.

- **Tiempo**

Es la duración de bienes donde se determina como las épocas, el periodo, la hora, los días, la semana o siglos.



CAPÍTULO IV.

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- ❖ La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

- ❖ Las normas organizacionales se relacionan de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ El clima laboral se relacionan forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ El liderazgo se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.
- ❖ El desarrollo profesional se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.



4.3. LAS VARIABLES

➤ **Cultura organizacional**

dimensiones

1. Normas Organizacionales
2. Clima Laboral
3. Liderazgo
4. Desarrollo Profesional

➤ **Desempeño laboral**

dimensiones

1. Recursos Adecuados
2. Comunicación
3. Motivación Laboral
4. Trabajo en Equipo



4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Cuadro Operacional de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
Variable 1 Cultura Organizacional	Se precisa que la cultura de una organización es la conducta o costumbre que tiene cada persona dentro de una entidad las cuales se basa también en los principios, costumbres tiene las personas y los hábitos de sociedad entera.	La cultura organizacional se operacionalizará a través de los instrumentos de los interrogantes de lo cual se dará la evaluación a los efectos que permitiera a cultura organizacional que consta de 24 ítems, en lo cual se distribuye en las dimensiones de normas, clima laboral, liderazgo y desarrollo profesional.	1.Normas Organizacionales 2.Clima Laboral 3.Liderazgo 4.Desarrollo Profesional	1.1. Conducta 1.2. Reglamentos 1.3. Misión Visión 2.1. Expectativas 2.2. Motivaciones 2.3. Actitud 3.1. Orientación 3.2. Entusiasmo 3.3. Experiencia 4.1. Capacitación 4.2. Ascenso 4.3. Autorrealización	1-3 4-6 7-9 10-12	-Nunca -A veces -Siempre -Casi Siempre
Variable 2 Desempeño Laboral	Es el rendimiento de las personas que cuando realiza una actividad según las funciones que se les asigna dentro una entidad o un ambiente que se va desempeñar.	El desempeño laboral se operacionalizará en base a los instrumentos de los interrogantes de las evaluaciones, sobre el desempeño laboral que tiene unas preguntas de 24 ítems en la cual se distribuye en las dimensiones de recursos, comunicación, motivación y trabajo en equipo.	1.Recursos Adecuados 2.Comunicacion 3.Motivacion Laboral 4.Trabajo en Equipo	1.1. Humanos 1.2. Financieros 1.3. Materiales 2.1. Personas 2.2. Mensajes 2.3. Escuchar 3.1. Incentivos 3.2. Esfuerzo 3.3. Ambiente 4.1. Participación 4.2. Compromiso 4.3. Confianza	13-15 16-18 19-21 22-24	-Nunca -A veces -Siempre -Casi siempre

Nota**. Cuadro de Operacionalización



CAPÍTULO V.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Se utiliza un método estructurado, que incluye la recolección de datos, al mismo tiempo se necesita probar la hipótesis del trabajo de investigación, en el cual se perciben mediciones numéricas y el correspondiente análisis estadístico, su propósito es establecer patrones de comportamiento y al mismo tiempo se pone a prueba la teoría del tiempo. Luego se identifica la investigación cuantitativa.

5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio se utilizaron pensamientos generales y específicos. Los procedimientos utilizados deben estar de acuerdo con las normas, disposiciones legales y valores prácticos. El objetivo de este método es muy preciso y consiste en obtener conclusiones de gran importancia que ayuden a la sociedad a encontrar las preguntas y respuestas necesarias. Por eso esta investigación se llama método deductivo.

5.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de **tipo aplicada**, porque propone la transformación del conocimiento puro y útil. Su propósito es encontrar y consolidar el conocimiento y su uso apropiado para enriquecer el



patrimonio cultural y científico, así como desarrollar tecnologías modernas en beneficio de la sociedad o el país.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este estudio corresponde a un **nivel correlacional** y su propósito es probar la relación porcentual entre las dos variables de estudio y estas variables.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es de naturaleza (no experimental). Solo describiremos los resultados cuando encontremos una respuesta y no manipularemos ninguna variable del estudio, y realizaremos análisis estadísticos de los datos recopilados en este estudio. investigación.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. La población

La población que se considera en el trabajo de investigación es un total de 55 trabajadores de la municipalidad de distrito de San Miguel.

Arias (2006) define una población como "un grupo finito o infinito de elementos que tienen características comunes a partir de las cuales se pueden extender inferencias"



5.6.2. La muestra

Tamayo (2006) indica que el muestreo es un grupo de actividades en las que se lleva a cabo un examen de la distribución de ciertas características de una población o comunidad entera, con base en observaciones de la porción de la población tomada en cuenta.

Formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

- n = Tamaño de muestra
- N = Total de población 55
- Z = Nivel de confianza 1.96
- P = Probabilidades de éxito 0.5
- q = 1- p probabilidades de fracaso 0,5
- d = Precisiones del máximo error admitido 0.05

$$n = \frac{55 (1.96)^2 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 (55 - 1) + (1.96)^2 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{55 \cdot 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}{0.0025 \cdot 54 + 3,8416 \cdot 0,25}$$

$$211.288 \times 0.25$$



$$n = \frac{\dots}{0,135 + 0,9604}$$

$$n = \frac{52,822}{1,0954}$$

$$n = 48$$

El número de muestra viene dado por la fórmula, por lo que la respuesta es 48.221654190250. Este estudio no utiliza el método de redondeo por lo que el tamaño de la muestra es de 48 personas.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. Técnicas

Se utilizó el método de encuesta poblacional incluido en el estudio, cuyos resultados permitieron alcanzar los objetivos del estudio.

5.7.2. Instrumentos

La herramienta de trabajo que fue empleado es el cuestionario, la cual se utiliza para realizar una adecuada encuesta y obtener las respuestas necesarias que ayuden a lograr el objetivo del trabajo de investigación.



5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. La confiabilidad

Según Hernández. (2014) establece que "la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante una variedad de métodos y se refiere al grado en que el uso repetido del mismo objeto de prueba produce resultados similares".

De acuerdo a Goetz (1988) indica "como expresión del grado de acuerdo de interpretación entre diferentes observaciones, apreciaciones o valoraciones de un mismo fenómeno".

EL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Se Utiliza en el diseño no – experimental.

De acuerdo al autor “Oviedo Campo” menciona que

- “0,60 es menor que 0,70 dice que no confiable o no es aceptable”.
- “0,70 es mayor a 0,90 indica que si es confiable y aceptable”.

Estadística de confiabilidades

Alfa de Cronbach's	N de elementos
,939	24



5.8.2. La validez

En este estudio vamos a considerar a especialistas que puedan validar el instrumento del estudio y será de la siguiente forma.

Especialista N° 1: Doctor: Roberto Paye Colquehuanca

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTOS DE DATOS

En el proceso de tratar los datos para alcanzar a nuestro objetivo del estudio se procesa de la siguiente manera.

- Elaboración del cuestionario
- Realizar el plan piloto
- Hacer la encuesta correspondiente
- Verificar el cuestionario
- Procesar en Excel
- Insertar la tabulación de Excel a spss
- Extraer la fiabilidad
- Extraer la contrastación de hipótesis del estudio
- Extraer la prueba de normalidad del estudio
- Extraer la relacion de las variables del estudio

5.10. DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS



En la investigación, se puede utilizar el coeficiente de Spearman o Pearson para medir el contraste con nuestra hipótesis, se medirá mediante el coeficiente t-b de Kendall y la relación se medirá mediante la prueba de validez de los estándares, la cultura organizacional y la eficiencia laboral de los empleados del gobierno del condado. San Miguel Juliaca 2024.

5.10.1. EL PLANTEAMIENTO HIPÓTESIS GENERAL

H1. NO La cultura organizacional no se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024

Ha. SI La cultura organizacional si se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024

5.10.2. EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Los niveles de significancia se basan en los siguientes supuestos:

$\alpha = 0,05$, este porcentaje corresponde al 5%.

5.10.3. LA PRUEBA ESTADÍSTICA.

Las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio se basan en la estadística tau b de Kendall.

5.10.4. EL CÁLCULO DE P VALOR.

Tabla 2
P- Valor de HG

		Medidas simétricas			
		Valores	Errores de estándar asintóticos ^a	T aproximada _s ^b	Significaciones aproximadas
Ordinales por ordinales	Tau-b de Kendall	,761	,071	4,909	,000
N de casos válidos		48			

Nota*. *Contrastación de hipótesis general*

5.10.5. LA DECISIÓN

La investigación siempre prueba hipótesis contrastantes. En este caso, analizamos la actividad de HG con el estadístico de Taub-Kendall y el resultado del valor P de 0,000 equivale a un nivel de significancia de 0,05 y concluimos que el resultado del valor P en el estudio Este estudio es menor que el nivel de significancia y en este sentido puedo confirmar que existe relación entre ambos factores o variables de estudio, como la cultura organizacional y el desempeño laboral de los participantes. Comuna de San Miguel, provincia de San Román.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECIFICO UNO

H1. NO Las normas organizacionales se relacionan de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

Ha. SI Las normas organizacionales se relacionan de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

5.10.2. EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Los niveles de significancia se basan en los siguientes supuestos:

$\alpha = 0,05$, este porcentaje corresponde al 5%.

5.10.3. LA PRUEBA ESTADÍSTICA.

Las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio se basan en la estadística tau b de Kendall.

5.10.4. EL CÁLCULO DE P VALOR.

Tabla 3
P-Valor HE N°1

		Medidas simétricas			
		Valores	Error estándares asintóticos ^a	T aproximadas ^b	Significaciones aproximadas
Ordinales por ordinales	Tau-b de Kendall	,769	,075	4,918	,045
N de casos válidos		48			

Nota*. Contratación de hipótesis específico uno



5.10.5. LA DECISIÓN

La investigación siempre prueba hipótesis contrastantes. En este caso analizamos una hipótesis específica que fue probada utilizando el estadístico Tau b de Kendall y el resultado obtenido es un valor P de 0.045, el cual tiene una significancia de 0.05 y determinamos que el resultado del valor p en este estudio es menor que el nivel de significancia y en este sentido puedo confirmar que existe relación tanto entre los componentes o variables del estudio, como la cultura organizacional y la capacidad. Actividad del municipio regional de San Miguel, perteneciente a la provincia de San Román

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECIFICO DOS

H1. NO El clima laboral se relacionan forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

Ha. SI El clima laboral se relacionan forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

5.10.2. EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Los niveles de significancia se basan en los siguientes supuestos:

$\alpha = 0,05$, este porcentaje corresponde al 5%.

5.10.3. LA PRUEBA ESTADÍSTICA.

Las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio se basan en la estadística tau b de Kendall.

5.10.4. EL CÁLCULO DE P VALOR.

Tabla 4

P-Valor HE. N°2

		Medidas simétricas			
		Valores	Error estándares asintóticos ^a	T aproximadas ^b	Significaciones aproximadas
Ordinales por ordinales	Tau-b de Kendall	,764	,069	3,910	,010
N de casos válidos		48			

Nota*. Contratación de hipótesis específico dos

5.10.5. LA DECISIÓN

La investigación siempre prueba hipótesis contrastantes. En este caso analizamos específicamente la Hipótesis Dos, que se trata con el estadístico Tau b de Kendall y da un valor P de 0,010, equivalente al nivel de significancia., igual a 0.05, concluimos que los resultados del valor p en este estudio son menores que el nivel de significancia y en este sentido, puedo confirmar que existe relación tanto entre los componentes



y variables de la investigación como la organizacional. cultura y desempeño. Actividad del municipio regional de San Miguel, perteneciente a la provincia de San Román.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECIFICO TRES

H1. NO El liderazgo se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

Ha. SI El liderazgo se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

5.10.2. EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Los niveles de significancia se basan en los siguientes supuestos:

$\alpha = 0,05$, este porcentaje corresponde al 5%.

5.10.3. LA PRUEBA ESTADÍSTICA.

Las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio se basan en la estadística tau b de Kendall.

5.10.4. EL CÁLCULO DE P VALOR.

Tabla 5*P-Valor HE. N°3*

		Medidas simétricas			
		Valores	Error estándares asintóticos ^a	T aproximadas ^b	Significaciones aproximadas
Ordinales por ordinales	Tau-b de Kendall	,763	,068	3,905	,030
N de casos válidos		48			

Nota*. Contrastación de hipótesis específico tres.

5.10.5. LA DECISIÓN

La investigación siempre prueba hipótesis contrastantes. En este caso analizamos la Tercera Hipótesis Específica, la cual se trata con el estadístico Tau b de Kendall y arroja un valor P de 0,030, equivalente al nivel de significancia. , igual a 0.05, concluimos que los resultados del valor p en este estudio son menores que el nivel de significancia y en este sentido, puedo confirmar que existe relación tanto entre los componentes y variables de la investigación como la organizacional. cultura y desempeño. Actividad del municipio regional de San Miguel, perteneciente a la provincia de San Román.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECIFICO CUATRO



H1. NO El desarrollo profesional se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

Ha. SI El desarrollo profesional se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.

5.10.2. EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Los niveles de significancia se basan en los siguientes supuestos:

$\alpha = 0,05$, este porcentaje corresponde al 5%.

5.10.3. LA PRUEBA ESTADÍSTICA.

Las pruebas estadísticas utilizadas en este estudio se basan en la estadística tau b de Kendall.

5.10.4. EL CÁLCULO DE P VALOR.

Tabla 6
P-Valor HE. N°4

		Medidas simétricas			
		Valores	Error estándares asintóticos ^a	T aproximadas ^b	Significaciones aproximadas
Ordinales por ordinales	Tau-b de Kendall	,760	,066	3,901	,025
N de casos válidos		48			

Nota*. Contratación de hipótesis específico cuatro

5.10.5. LA DECISIÓN

La investigación siempre prueba hipótesis contrastantes. En este caso, analizamos específicamente la Hipótesis Cuatro, que se trata con el estadístico Tau b de Kendall y da un valor P de 0,025, equivalente al nivel de significancia. , igual a 0.05, concluimos que los resultados del valor p en este estudio son menores que el nivel de significancia y en este sentido, puedo confirmar que existe relación tanto entre los componentes y variables de la investigación como la organizacional. cultura y desempeño. Actividad del municipio regional de San Miguel, perteneciente a la provincia de San Román.

CAPÍTULO VI.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Después obtener la información que necesitábamos para alcanzar el objetivo del estudio, pasamos por varios procedimientos y se puede obtener la prueba de normalidad y las correlaciones del objetivo general y específicas

PRUEBA DE NORMALIDAD**Tabla 7***La Prueba de Normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadísticos	gl	Sig.	Estadísticos	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,061	48	,200*	,922	48	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,061	48	,200*	,922	48	,000

Nota*. La prueba de normalidad

Decisión

Luego de implementar el proceso en Microsoft spss, se realizó la prueba de normalidad y se explica que cuando la población es mayor a 50 se utilizara el kolmogorov y cuando es menor a 50 se utiliza el shapiro wilk. Cabe indicar que en este estudio se empleó el shapiro wilk por que la población es de 48 personas, así como se muestra en la tabla, el valor p del estudio es 0.000, este es un resultado menor que el nivel de

significancia de 0.05, por lo que se puede decir que el estudio tiene una distribución normal.

CORRELACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL

Tabla 8

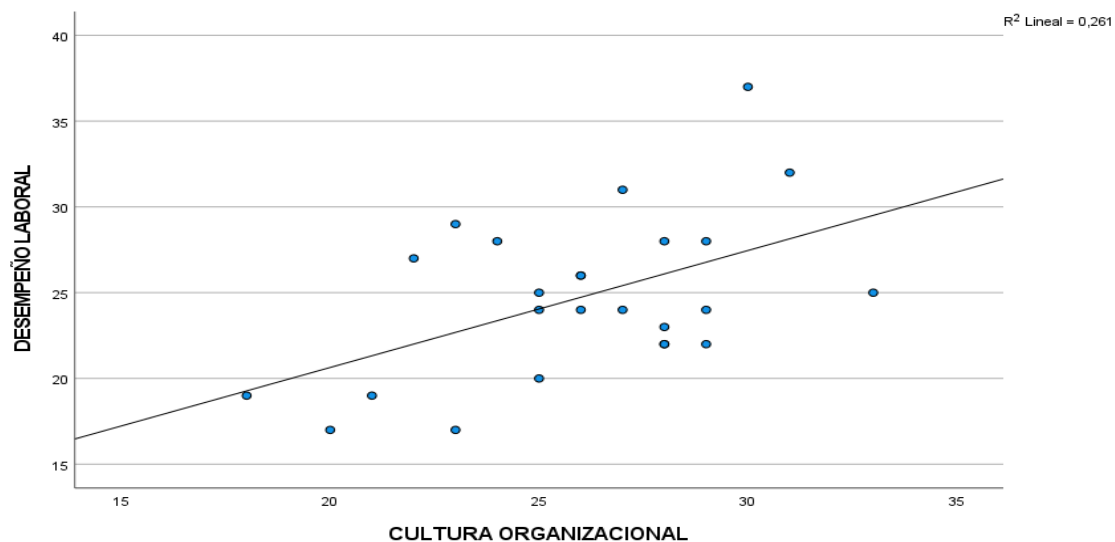
Relacion del objetivo General

		Correlaciones	
		CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
N		48	48

Nota.** Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01.

Figura 1

Objetivo General - Dispersión de puntos



DECISIÓN

En la tabla y figura del primer objetivo general se muestra claramente el índice de correlación entre la variable cultura organizacional

y el desempeño laboral en el distrito de San Miguel, y este índice es de 0.879, estos datos corresponden al 87.9%. relación directa y la importancia de la cultura organizacional y la productividad laboral del municipio del distrito de San Miguel Juliaca, 2024.

CORRELACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO UNO

Tabla 9

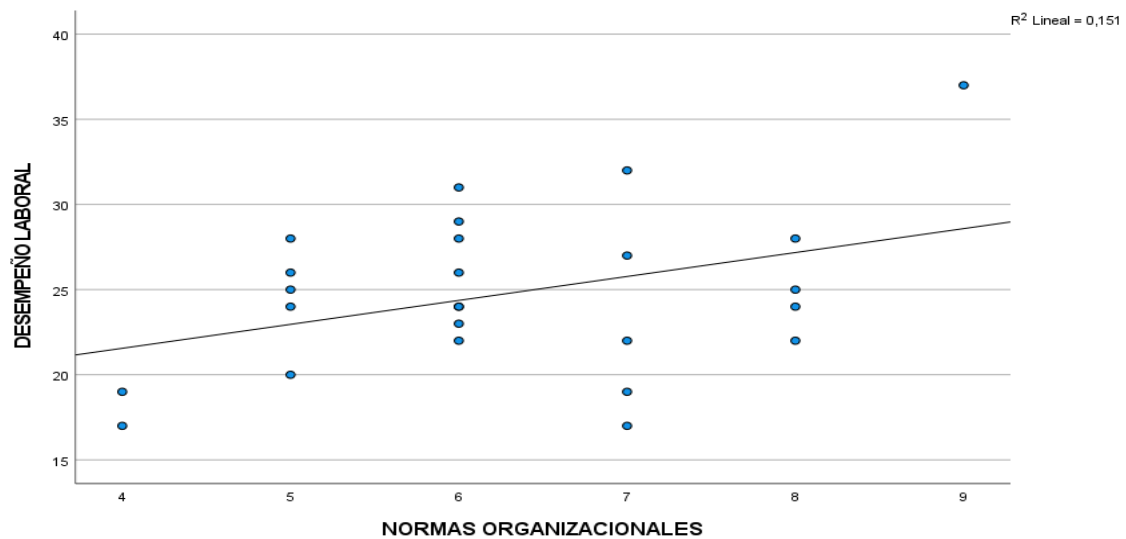
Relación del Objetivo Específico N° 1

		Correlaciones	
		NORMAS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
NORMAS ORGANIZACIONALES	Correlación de Pearson	1	,888
	Sig. (bilateral)		,045
	N	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,888	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	48	48

Nota.** Relación de normas organizacionales y desempeño laboral

Figura 2

Objetivo Específico uno - dispersión de puntos



La tabla y figura de la primera meta específica muestran claramente la relación de correlación entre el tamaño organizacional y la productividad laboral en la región San Miguel. Esta relación es de 0.888, esta cifra equivale a una relación de 88.8%. Relación directa y significativa entre normas organizacionales y desempeño en el municipio del distrito de San Miguel Juliaca, 2024.

CORRELACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO DOS

Tabla 10

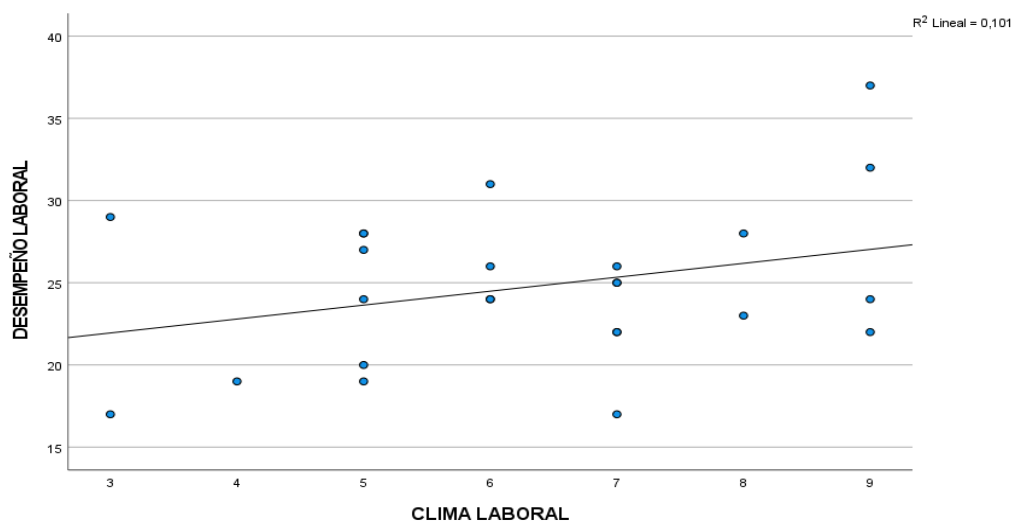
Relación de Objetivo Especifico N°2

		Correlaciones	
		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,973
	Sig. (bilateral)		,010
	N	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,973	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	48	48

Nota.** Relación de clima laboral y desempeño laboral

Figura 3

Objetivo Especifico dos - Dispersión de puntos



En el cuadro y figura de la segunda meta específica se puede observar claramente que la relación de correlación entre el tamaño del ambiente de trabajo y la productividad laboral en la región San Miguel es de 0.973, estos datos corresponden a que el 97.3% de las relaciones son directas. . y existe gran importancia entre el clima laboral y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca, 2024.

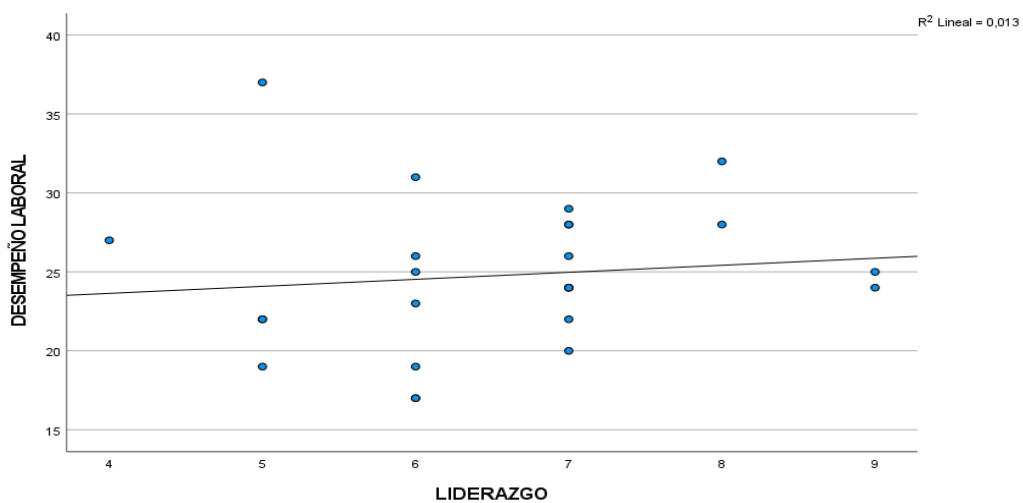
CORRELACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO TRES

Tabla 11
Relación de Objetivo Especifico tres

		Correlaciones	
		LIDERAZGO	DESEMPEÑO O LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,886
	Sig. (bilateral)		,030
	N	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,886	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	48	48

Nota.** Relación de liderazgo y desempeño laboral

Figura 4
Objetivo Especifico tres - Dispersión de puntos



En la tabla y figura del tercer objetivo específico se muestra claramente la relación de correlación entre la medida de liderazgo y el desempeño laboral en la región San Miguel, y su relación es de 0.886, estos datos corresponden al 88.6%. relación directa y vital importancia entre el liderazgo y el trabajo productivo de los municipios del distrito de San Miguel Juliaca, 2024.

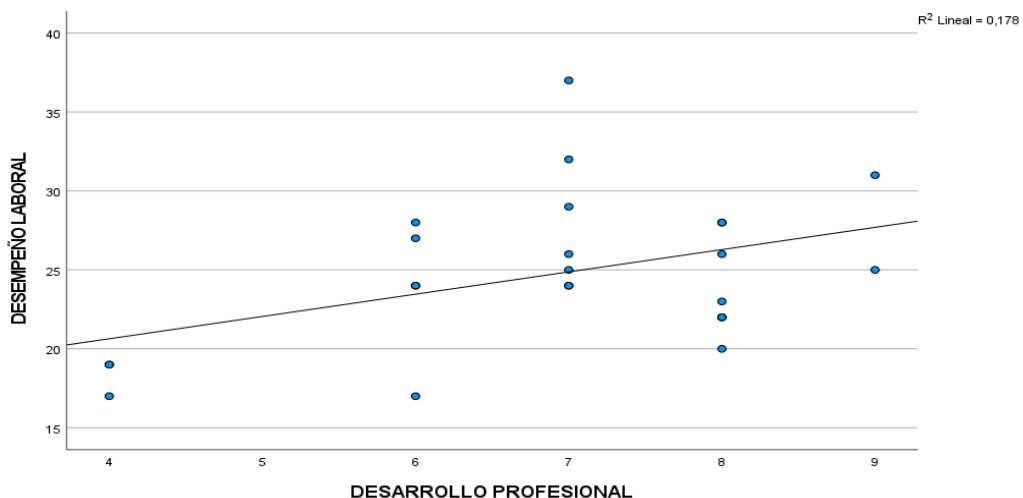
CORRELACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO CUATRO

Tabla 12
Relación de Objetivo Especifico cuatro

		Correlaciones	
		DESARROLLO PROFESIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
DESARROLLO PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	,876*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,876*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	48	48

Nota*. Las correlaciones son significativas en niveles 0,05

Figura 5
Objetivo Especifico cuatro - Dispersión de puntos





En la tabla y figura de la cuarta meta específica se muestra claramente la ratio de correlación que mide el desarrollo profesional y la productividad laboral en el condado de San Miguel, esta ratio es de 0.876, estos datos corresponden al 87.6 % relación directa. y la importancia de desarrollar la experiencia y el desempeño del Municipio del Condado de San Miguel Juliaca para el año 2024.



6.2. DISCUSIONES DE RESULTADOS

En este estudio, los valores estadísticos siempre se analizan a partir de la idoneidad de la hipótesis y hacemos análisis HG donde trabajamos con el valor del estadístico tau b de Kendall, lo que lleva a que el valor P sea 0,000. , el cual es igual al nivel de significancia de 0.05 y podemos concluir que el resultado del valor p es menor que el nivel de significancia y entonces puedo confirmar que existe relación tanto entre los componentes o variables del estudio como la cultura organizacional y desempeño laboral. En el cuadro número 8 del primer objetivo general se muestra claramente la correlación porcentual de la variable cultura organizacional y desempeño laboral de la región San Miguel y su relación es de 0.879, estos datos corresponden al 87,9%. relación directa. y la importancia de la cultura y el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024. Apenas tuvimos problemas durante nuestra investigación porque todo el personal cooperó conmigo y con mi investigación y con este gesto pudimos lograr nuestros objetivos de investigación.

Teniendo en cuenta nuestra experiencia internacional, acudimos al estudio de Puente y Ordoñez (2021) "La cultura organizacional y su impacto en la recuperación de la cartera crediticia de la cooperativa de ahorro y crédito Crecer Ltda". Agencia Quito 2020 El propósito es diagnosticar la cultura organizacional para conocer cómo afecta la recuperación de la cartera de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Como resultado, las cooperativas están orientadas a reglas, pero no son flexibles, y las políticas en sí mismas no son adaptables. Entonces mi investigación tiene un objetivo común y podemos ver



claramente la relación de correlación entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral en la zona de San Miguel y esta relación es de 0.879, correspondiendo estos datos al 87.9%. Relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Municipio del Condado de San Miguel Juliaca, 2024. Por lo tanto, el estudio de Puente y Ordoñez no examinó su relación como lo hizo el estudio actual.

De acuerdo con el precedente nacional, se reconsideró el estudio de Damián y Urbina. (2022) en un artículo de investigación titulado "Cultura organizacional y productividad de los empleados en el área metropolitana del condado de Túcume". Por lo tanto, el propósito es también determinar la influencia que existe a través de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la ciudad del condado de Túcume, por lo que finalmente concluyo que existe una influencia positiva significativa entre las dos variables según los estudios. Mientras tanto, en mi investigación realizada y con un propósito general, se puede apreciar claramente cuál es la relación de correlación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral del distrito de San Miguel en la tabla número 8 y su relación es de 0.879, dato correspondiente al 87.9 por ciento. relación simple y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca al 2024, por ello, se comparó un estudio a nivel nacional y el estudio encontró que son cercanos como no iguales.

Desde una perspectiva regional, comparamos esto con la investigación de Flores (2022), quien presentó su tesis doctoral titulada "La cultura organizacional



y su relación con la calidad de servicio del comité de la Comisión PNP a la comunidad de Capachica". Cuando determiné la correlación que existe entre la cultura organizacional y la calidad de los servicios comunitarios que brinda el personal del Departamento de Policía de la PNP Capachica, finalmente llegué a una conclusión que confirma la correlación positiva promedio entre ambas variables del estudio. afuera. Mientras tanto, mi investigación muestra claramente cuál es la relación de correlación de la variable cultura organizacional y desempeño laboral en la región San Miguel y su relación es de 0.879, estos datos corresponden al 87.9%. relación entre cultura organizacional. y los resultados del municipio de San Miguel Juliaca en 2024. Por tanto, se puede decir que, en el aspecto regional, los estudios en realidad se superponen en el grado de dependencia de una misma variable.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Con base a nuestro objetivo general, el valor P es de 0.000, lo que corresponde a un nivel de significancia de 0.05, lo que significa que este resultado del valor p es menor que el nivel de significancia y por lo tanto representa claramente el porcentaje de correlación que tiene la variable de la cultura organizacional y desempeño laboral del Municipio de San Miguel y tiene una relación de 0.879, este dato corresponde al 87.9% de la relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral del Municipio Distrital de San Miguel Juliaca en el 2024.

SEGUNDA: Con base en nuestro objetivo específico tenemos un valor P de 0.045 que equivale a un nivel de significancia de 0.05, y determinamos que los resultados del valor p en este estudio son menores que el nivel de significancia y de acuerdo a En este sentido, tenemos Se puede observar claramente la correlación porcentual con el aspecto normas organizacionales y desempeño laboral en el distrito de San Miguel, la cual tiene un ratio de 0.888, este dato corresponde al 88.8% de las relaciones directas y significativas entre normas organizacionales y desempeño laboral en el distrito. . Municipio de San Miguel Juliaca 2024

TERCERA: Según el segundo objetivo específico, el valor p es 0.010, lo que corresponde a un nivel de significancia de 0.05, y encontramos que los resultados del valor p en este estudio son menores que el nivel de significancia, y en este sentido, la correlación Se puede observar claramente la relación de los aspectos del clima laboral con el desempeño laboral en el cantón de San Miguel



y tiene un ratio de 0.973, este dato corresponde al 97.3% de la relación directa y significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en el casco urbano de San Miguel. distrito de Juliaca 2024.

CUARTA: De acuerdo a nuestro tercer objetivo específico tenemos un valor P de 0.030 el cual equivale a un nivel de significancia de 0.05 el cual determinamos que los resultados del valor p del estudio son menores al nivel de significancia y de acuerdo a En este sentido podemos claramente Véase el porcentaje que mide liderazgo y productividad en el condado de San Miguel y tiene un ratio de 0.886, este dato corresponde al 88.6% de la relación directa e importante entre liderazgo y desempeño en el condado urbano de San Miguel. Miguel Juliaca 2024.

QUINTA: Con base en nuestro cuarto objetivo específico, tenemos un valor P de 0.025 equivalente a un nivel de significancia de 0.05, que es menor que el valor establecido y luego podemos ver claramente la relación de correlación entre las medidas de desarrollo profesional y el desempeño laboral en el condado de San Miguel. tiene una ratio de 0,876, estos datos corresponden al 87,6%. relación directa y significativa entre el desarrollo de carrera y el desempeño laboral del municipio distrital de San Miguel Juliaca al 2024.



RECOMENDACIONES

Primera: En consonancia con nuestro objetivo común, se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de san miguel a brindar capacitación continua sobre las normas de la vida diaria y las disposiciones constitucionales de nuestro estado del Perú y el lugar de aplicación. Esta capacitación puede brindar la mejor oportunidad de hacer el buen trabajo.

Segunda: Se sugiere al gerente de recursos humanos de la municipalidad San Miguel a abordar la cultura organizacional de nuestros empleados y realizar talleres y evaluaciones comparativas organizacionales para mejorar la productividad de los empleados de la municipalidad de San Miguel.

Tercera: Se recomienda a las gerencias de la municipalidad distrital de San Miguel a implementar estrategias y mejorar las áreas de trabajo para crear un ambiente de trabajo eficiente y eficaz para aumentar la productividad de los empleados.

Cuarta: Recomendamos a la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de San Miguel que lleve a cabo las audiencias, capacitación y actividades de liderazgo en las que todos los empleados puedan participar para liderar una organización unificada, comprometida y lista para mejorar su desempeño.



Quinta: En mi opinión, recomiendo a la gerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Miguel que contrate empleados idóneos para cada área, para que el empleado se desarrolle profesionalmente y logre los mejores resultados laborales en todas las oficinas de nuestra municipalidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza Calla, E. E. (2021). Estres Laboral y su relacion con el Desemepño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Dristrital de Coata. *Repositorio Institucional de la UNA - puno.*
- Argoti. (2020). Desempeño Laboral. *Ciencia Latina.*
- Blanco de la cruz, G. A. (2022). Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash. *Repositorio de UCV.*
- Chiavenato, H. (2000). Desemepño Laboral. *Dialnet, uniroja*, 359.
- Chiavenato, I. (2018). Definicion de Cultura Organizacional. *Repository.ucc.edu.co*, 66.
- Cruzado Lozano, A. L., & Goicochea Vargas, E. N. (2021). Cultura Organizacional en la Empresa Collotan S.A.A, Cajamarca. *Repositorio UPN.*
- Cueva Miranda, L. A., & Pesantes Espejo, A. R. (2020). Relacion entre la cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca. *Repositorio de la UPN.*
- Damian Valdera, J. R., & Urbina Zeña, E. D. (2020). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tucume . *Repositorio Institucional de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.*
- Deshpande. (2006). Cultura Organizacional. *Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 182.



- Escobedo Choque, C. (2021). Estres y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Direccion Regional de Salud Puno. *Repositorio Institucional UNA - PUNO*.
- Evan. (2006). Definicion de Cultura Organizacional. *Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 182.
- Flores Arcata, S. (2021). Cultura organizacional y su relacion con la calidad de servicios de los efectivos de la comisaria PNP hacia la comunidad capachica. *Repositorio UNA- PUNO*.
- Goetz, k. (1988). L aconfiabilidad. *uvc, ve*.
- Gonzales Garcia, M. B., & Pazmiño Bravo, N. D. (2020). La Responsabilidad Social Empresarial y la Cultura Organizacional en la empresa ISABA, Manta Manaba Ecuador. *Repositorio. Espam, edu*.
- Hernandez Gilabert, M. (2014). La confiabilidad. *Scielo*, 200.
- Herzberg, F. (2019). Satisfaccion Laboral. *Sodexo*.
- Locke, & Locke. (2012). Definicion de Desempeño Laboral. *www.ugr.es*.
- Lopes Mera, C. A. (2020). Diagnostico de la Cultura Organizacional y el Desemepeño Laboral caso INSELMED. *Repositorio. UASB.EDU*.
- Moreno Pazmiño, E. K. (2019). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal. *Repositorio-UASB-EDU*.
- Puente Riofrio, M., & Ordoñez Sagnai, C. L. (2020). Cultura organizacional y su incidencia en la recuperacion de la Cartera de Creditos de la Cooperativa de Ahorro y Credito Crecer Ltda. agencia Quito. *Repositorio Digital UNACH*.



Rafael Rojas, F. (2019). La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la cooperativa de ahorro y credito Santo Cristo de Bagazan agencia Moyobamba. *Repositorio Unas*.

Robbins. (2014). Desempeño Laboral. *Redalyc*.

Robbins, S. (2020). Cultura Organizacional. *Educacion Corporativa y Redalyc*.

Schneider. (2006). Concepto de Cultura Organizacional. *Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 182.

Suca Trujillo, M. K. (2020). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en la Institucion Educativa Secundaria Cesar Vallejo de Huancene - Puno. *Consejo Nacional de Ciencia Tecnologia e Innovacion Tecnologica*.

Tarazona Durand, E. E. (2020). Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. *Repositorio - UNJFSC.Edu*.



ANEXOS



Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Indicadores	Diseño metodológico	Población y muestra
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Juliaca 2024?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024</p>	<p>Variable 1</p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensión</p> <p>NORMAS ORGANIZACIONALES</p> <p>Dimensión</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>Dimensión</p> <p>LIDERAZGO</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.1. Código de Conducta 1.2. Reglamento 1.3. Misión y Visión</p> <p>2.1. Expectativas 2.2. Motivaciones</p> <p>2.2. Actitud</p> <p>3.1. Orientación 3.2. Entusiasmo</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>“Cuantitativo”</p> <p>Método de investigación</p> <p>“Hipotético – deductivo”</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>“Aplicada”</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por 55 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>la muestra fue de 48 trabajadores</p>
<p>Problema Específico</p> <p>¿Cómo las normas organizacionales se relacionan de manera</p>	<p>Objetivo Específico.</p> <p>Determinar la relación entre las normas</p>	<p>Hipótesis Específico</p> <p>Las normas organizacionales se relacionan de manera</p>				



<p>relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?</p>	<p>organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.</p>	<p>directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Juliaca 2024.</p>	<p>Dimensión DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>3.3. Experiencia 4.1. Capacitación 4.2. ascenso 4.3. Autorrealización</p>	<p>Nivel de investigación "Correlacional"</p>	
<p>¿Cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?</p>	<p>Determinar la relacion entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel Juliaca 2024.</p>	<p>El clima laboral se relacionan forma directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Juliaca 2024.</p>	<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensión 1 RECURSOS ADECUADOS</p>	<p>1.1. Humanos 1.2. Financieros 1.3. Materiales</p>	<p>"No experimental"</p>	
<p>¿Cómo el liderazgo se relaciona con el</p>	<p>Determinar la relacion entre el liderazgo y el</p>	<p>El liderazgo se relaciona de forma directa y significativamente con el</p>	<p>Dimensión 2 COMUNICACIÓN</p>	<p>2.1. Personas 2.2. Mensajes 2.3. Escuchar</p>		



<p>desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel Juliaca 2024.</p>	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Juliaca 2024.</p>	<p>Dimensión 3 MOTIVACIÓN LABORAL</p>	<p>3.1. Incentivos 3.2. Esfuerzo 3.3. Ambiente</p>		
<p>¿Cómo el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024?</p>	<p>Determinar la relacion entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel Juliaca 2024.</p>	<p>El desarrollo profesional se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san miguel Juliaca 2024.</p>	<p>Dimensión 4 TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>4.1. Participación 4.2. Compromiso 4.3. Confianza</p>		



ANEXO N° 2 MATRIZ DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X	X1	X2	X3	X4
1	3	3	1	2	3	4	1	1	3	3	1	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	29	7	9	5	8
2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	1	28	6	7	7	8
3	1	2	2	1	2	4	1	3	2	2	2	4	1	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	3	26	5	7	6	8
4	3	3	1	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	31	7	9	8	7
5	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	4	2	2	3	3	23	6	3	7	7
6	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	24	6	5	7	6
7	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	28	6	8	6	8
8	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	23	4	7	6	6
9	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	26	6	6	7	7
10	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	18	4	4	6	4
11	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	25	5	5	9	6
12	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	1	2	1	4	1	1	2	33	8	7	9	9
13	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	25	5	5	7	8
14	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	20	7	3	6	4
15	3	2	1	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	1	3	4	1	1	1	2	2	2	3	2	29	6	9	7	7
16	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	27	6	6	6	9
17	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	29	5	8	8	8
18	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	25	5	7	6	7
19	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	28	8	7	5	8
20	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	28	8	5	7	8
21	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	2	4	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	27	8	6	7	6
22	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	4	2	1	1	3	4	2	2	22	7	5	4	6
23	4	2	3	3	4	2	2	2	1	4	2	1	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	30	9	9	5	7

Vista de datos Vista de variables



ANEXO N° 3

**INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIOS SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL
JULIACA 2024**

Nombres y apellidos:

Edad:

Leer bien cada interrogante con mucha atención y marca con una X en un casillero que sea de tu preferencia.

Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4

CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	INDICADORES DE ESTUDIO	1	2	3	4
NORMAS ORGANIZACIONALES					
1	¿Cree usted que se aplican los códigos de conducta a todos los trabajadores?				
2	¿Considera usted que se cumple con el reglamento de trabajadores dentro de la entidad?				
3	¿Considera usted conocer la misión y la visión de la entidad?				
CLIMA LABORAL					
4	¿existe buenas expectativas de los trabajadores de la entidad?				
5	¿Cree usted que hay motivación a los trabajadores de le entidad?				
6	¿considera usted que todo el trabajador tiene buena actitud dentro de la entidad?				
LIDERAZGO					
7	¿Cree usted que el jefe de área tiene una orientación a los objetivos de la entidad?				
8	¿cree usted que se considera el entusiasmo del trabajador dentro de la entidad?				
9	¿El jefe área tiene muchas experiencias en las actividades que realiza la entidad?				
DESARROLLO PROFESIONAL					
10	¿Considera usted que existe mayor nivel de capacitación en los trabajadores?				
11	¿existe posibilidades de ascenso para todos los trabajadores de la entidad?				
12	¿Cree usted que existe autorrealización y satisfacción de los trabajadores de la entidad?				



ANEXO N° 4

CUESTIONARIO ACERCA DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

Nombres y apellidos:

Edad:

Leer bien cada interrogante con mucha atención y marca con una X en un casillero que sea de tu preferencia.

Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4

DESEMPEÑO LABORAL

N°	INDICADORES DE ESTUDIO	1	2	3	4
RECURSOS ADECUADOS					
1	¿considera usted que se valora al capital humano de la entidad?				
2	¿Considera usted que se administra de manera eficiente los recursos financieros de la entidad?				
3	¿cree Usted los recursos materiales de trabajo siempre están disponibles para cada trabajador?				
COMUNICACIÓN					
4	¿La comunicación es fluida con los trabajadores de la entidad?				
5	¿La comunicación se da con mensajes adecuados y comprensivos a los trabajadores?				
6	¿Se considera la escucha activa en los trabajadores de la entidad?				
MOTIVACIÓN LABORAL					
7	¿Se considera los incentivos económicos por laborar horas extras?				
8	¿Existe reconocimiento sobre el esfuerzo que realiza el trabajador?				
9	¿considera usted que los trabajadores laboran en ambiente adecuado?				
TRABAJO EN EQUIPO					
10	¿Considera usted que si existen la participación de los trabajadores en las actividades que se realizan en la entidad?				
11	¿Cree usted que hay compromiso de los trabajadores con la entidad?				
12	¿Considera usted que existe confianza en los trabajadores dentro de la entidad?				



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO PROFESIONAL: Lic. En Administración y Gestión Pública

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

I. REFERENCIA

EXPERTO:Dr. Roberto..Paye..Colquehuanca

PROFESIÓN:Administrador.....

CENTRO DE LABOR: ...Universidad..Andina..Nestor..Caceres..Velásquez.....

GRADO ACADÉMICO:Doctor.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	Claridad	Es formulado con un lenguaje apropiado.			x	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables.			x	
3	Actualidad	Es adecuado el avance de la ciencia			x	
4	Organización	Existe una organización			x	
5	Suficiencia	Se comprende los aspectos cantidad y calidad				x
6	Intencionalidad	Es adecuado valorar la gestión.				x
7	Consistencia	Es basado en los aspectos teóricos científicos			x	
8	Coherencia	Los índices e indicadores				x
9	Metodología	las estrategias responden al propósito del diagnostico			x	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			x	

III. OBSERVACIÓN

.....

IV. EXPRESION DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

Juliaca 01 de mayo del 2024

021454x1

996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RAUL AMADOR CUTIPA MAMANI
 Dirección: JR. ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR N° 271 LA CAPILLA - JULIACA
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47630489
 Teléfono: 976587645 email: PAULDIVALA30GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA
 Título o Grado Académico a optar: TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y G.P
 Asesor: PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): _____

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACION PUBLICA (5909 - UNESCO)



Firma de Autor



huella digital

Fecha