



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE : Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sanchez Carranza, Alem Rodin (orcid.org/0000-0002-4346-6930)

ASESORES:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Mtra. Pacherras Ruíz, Angélica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, fuente de amor y fortaleza. A mis hijas, mi mayor bendición.

A mi madre, ejemplo de amor incondicional.

A mi esposa, mi compañera en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía y protección constante.

A la Universidad César Vallejo por compartir con calidad sus experiencias y conocimientos durante mi formación académica en el Posgrado.

A mis asesores de tesis por su invaluable orientación para la consecución del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional y sus dimensiones	17
TABLA 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	18
TABLA 3 Correlación entre la variable CO y desempeño laboral.....	19
TABLA 4 Correlación entre la dimensión valores y desempeño laboral.....	20
TABLA 5 Correlación entre la dimensión creencias y desempeño laboral.....	20
TABLA 6 Correlación entre la dimensión normas y desempeño laboral	21
TABLA 7 Correlación entre la dimensión símbolos y desempeño laboral	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	12
--	----

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional (CO) y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel descriptivo, transversal, correlacional y diseño no experimental. El instrumento usado para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, el primero con 20 ítems y el segundo con 21 ítems, se cumplió con la validez del juicio de expertos y se determinó el grado de confiabilidad aceptable mediante el Alfa de Cronbach (0,847 y 0,806). La muestra estuvo conformada por 60 fiscales corporativos. Se logró determinar que hay relación significativa positiva alta ($r=0,779$ y $p=0,000$) entre la CO y desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, normas.

ABSTRAC

The objective of this study was to determine the relationship that exists between the organizational culture (OC) and the work performance of the corporate criminal prosecutors of Huaraz, 2023. The research was of a quantitative approach, applied type, descriptive, cross-sectional, correlational. and non- experimental design. The instrument used for data collection were two questionnaires, the first with 20 items and the second with 21 items, the validity of the expert judgment was met and the degree of acceptable reliability was determined using Cronbach's Alpha (0.847 and 0.806). The sample consisted of 60 corporate prosecutors. It was possible to determine that there is a high positive significant relationship ($r= 0.779$ and $p=0.000$) between the OC and work performance of the corporate criminal prosecutors of Huaraz, 2023.

Keywords: Organizational culture, job performance, norms.

I. INTRODUCCIÓN

La aplicación de justicia en el ámbito mundial es un asunto complejo y variado debido a las diferencias culturales, políticas y jurídicas que existen, las cuales involucran diversos temas, así, la limitación del poder gubernamental, el combate a la corrupción, la garantía de los derechos fundamentales, el preservar la paz y la seguridad pública, la justicia en casos civiles y penales, el acatamiento de las normativas y la justicia laboral.

La reforma procesal penal implementada en diversas naciones de América Latina en las últimas décadas otorgó a los fiscales un mayor poder en asuntos penales; sin embargo, su capacidad de investigación es restringida, ya que los abogados no han recibido capacitación en técnicas de investigación, y el Ministerio Público carece de recursos técnicos adecuados para llevar a cabo investigaciones por sí solo, por lo que depende en gran medida de la policía (Pasara, 2020).

En México es evidente la necesidad de que las procuradurías y fiscalías adopten estructuras más empáticas y sensibles a las demandas de la sociedad. Es imperioso idear estrategias para priorizar casos y abandonar la especialización rígida y egocéntrica que las ha caracterizado hasta ahora. En otras palabras, deben dejar de individualizar el trabajo y enfocarse en un solo tipo de delito, y en su lugar, adaptarse a la complejidad de cada caso y al contexto criminal de cada región del país (Jaime, 2021).

Cuando se habla de justicia en el Perú, es común pensar en el Poder Judicial y los jueces como los principales responsables de castigar o absolver a los acusados. Sin embargo, es importante reconocer que los fiscales también tienen una gran responsabilidad en la administración de justicia penal, ya que son los encargados de investigar y presentar las denuncias antes de que lleguen al juez. A menudo, los fiscales justifican su demora en la tramitación de casos con el argumento de la carga procesal, pero esto no siempre es válido, ya que algunas fiscalías pueden ser muy diligentes en casos similares mientras que otras tardan mucho tiempo en actuar (Gamarra, 2021).

La capacidad de los fiscales en la provincia de Huaraz para investigar y procesar delitos de manera efectiva y eficiente es uno de los criterios primordiales para valorar su productividad. Sin embargo, esta productividad se ve afectada por factores, como el volumen de casos a los que deben hacer frente, los recursos disponibles para llevar a cabo su trabajo y su capacidad para trabajar en colaboración con otros actores importantes del sistema judicial.

La justificación teórica se respalda en establecer la relación de la cultura organizacional (CO) y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz. Dado que se trata de un conglomerado de creencias valores, normas y reglas que establecen la manera de comportarse de la entidad, esto permite a los empleados públicos en cuestión desarrollar un sentido de identidad y pertenencia más sólido, aumentar su nivel de compromiso y mejorar su capacidad de interacción.

Los antecedentes referidos al tema serán vinculados con las derivaciones de nuestra investigación, la búsqueda, interpretación y comprensión de información permitirá clarificar puntos críticos, alcanzando posteriormente recomendaciones para una gestión administrativa eficiente.

En referencia a la justificación práctica, lo obtenido de este trabajo, proporcionarán conocimiento respecto a la CO y su relación con el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz; asimismo, servirá de referencia a los integrantes de la organización de la manera en la que deben conducirse en ella.

Teniendo presente lo anteriormente descrito, se formula el problema general a través de la pregunta ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023? Asimismo, los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?, ¿Qué relación existe entre las creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?, ¿Qué relación existe entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023? y ¿Qué relación existe entre los símbolos y el desempeño laboral de los fiscales

penales corporativos de Huaraz, 2023?

Así también, en el presente estudio, el objetivo general es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. Por su parte, los objetivos específicos son, determinar la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, determinar la relación que existe entre las creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, determinar la relación que existe entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, determinar la relación que existe entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

En efecto, se desprende la hipótesis general, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, las hipótesis específicas son, existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, existe una relación significativa entre creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, existe una relación significativa entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, existe una relación significativa entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, el estudio referente a gestión de calidad total y desempeño organizacional: un posible rol de CO, el mismo que revela que la CO fortalece el impacto positivo en la calidad del desempeño organizacional (Almazrouei, 2023).

Sofyan, De Clercq y Shang (2023), en su trabajo científico relacionada a la sobrecarga de trabajo de los empleados, concluyen que la percepción de que los trabajadores deben descuidar su vida familiar debido al trabajo puede dar lugar a una situación en la que las exigencias laborales excesivas empujan a los empleados a mantener en secreto información valiosa. Este riesgo puede reducirse a través la creación de una cultura organizacional que no se centre demasiado en las comparaciones de rendimiento entre los empleados.

Asimismo, Mert et al., 2022, en su estudio sobre la relación entre justicia organizacional, satisfacción con la vida y felicidad, concluye que el modo de percibir a la justicia de la entidad es un factor significativo que incide en la disposición a comportarse con valentía en el entorno laboral.

El estudio sobre el efecto de la diversidad climática en el desempeño laboral señala la presencia de correlación positiva entre el clima diverso de la unidad y el rendimiento en el desempeño de las laborales. Igualmente concluye que la gratificación laboral y el compromiso afectivo actúan como intermediarios entre el clima diverso y el rendimiento en el desempeño de las laborales (Cachat-Rosset, Klarsfeld, Carrillo, 2022).

Así también, Moreno (2021) quien, en su estudio descriptivo y correlacional, referente a la CO y el desempeño docente concluye que las universidades tienen una CO caracterizada por la unificación, el trabajo en equipo, las relaciones con sus otros y la comunicación.

Dentro del contexto nacional, se destaca el trabajo científico no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal referente a CO y desempeño de labores de los servidores del Municipio Provincial de Chepén-2021 que concluyó

que se alcanzará un mejor desempeño de los trabajadores a mayor nivel de CO (Ramírez,2022).

Barboza (2022) en su investigación cuantitativa, correlacional referente a CO y desempeño laboral obtuvo el resultado que hay relación directa positiva y significatividad alta ($r=,7743$ y $p=0,000$) entre estas variables según la percepción de los servidores del Municipio Provincial Chotano, 2019.

De igual modo, Chamorro (2021)), en su trabajo científico cuantitativo, descriptivo, referente al clima organizacional para un buen desempeño laboral se concluyó que en el Poder judicial se debe introducir nuevas estrategias para generar cambios a favor del ambiente laboral en la cooperación, así como brindar capacitaciones que incentiven a los empleados a obtener mejores resultados en la consumación de sus obligaciones y funciones.

Rivera (2021), en su investigación, descriptiva, correlacional, transversal referente a los valores éticos de los Magistrados del Ministerio Público (MP) y la relación con el desempeño profesional, estableció la presencia de la relación positiva entre estos y su desempeño profesional en el Distrito Fiscal de Pasco.

Asimismo, Siancas (2021), en su estudio correlacional, no experimental entre la CO y el desempeño laboral en la GRE Lambayeque concluyó que al mejorar la CO de la entidad se puede generar impacto favorable en el desempeño de las labores del empleado.

En su investigación descriptiva, correlacional cuantitativa, no experimental referente a valores de la organización y el desempeño en las laborales Chong, 2021 precisa una fuerte relación positiva entre los valores organizacionales y el desempeño en las laborales; igualmente la correlación muestra que es significativa en el nivel de 0,01.

Entre las teorías relacionadas a la variable CO tenemos a Schein, 2004, como se citó en Vesga et al., 2020 definiéndola como el conjunto de creencias fundamentales compartidas que han sido adquiridas por un grupo a través de la resolución de problemas externos e internos, y que han sido efectivas en su aplicación, por lo tanto, son reconocidas como legítimas y se inculca a los

miembros recientemente incorporados la forma adecuada de pensar, comprender y experimentar en referencia con esos problemas.

Según el modelo de Schein la CO tiene tres niveles que son los artefactos observables, los valores, así como, las presunciones básicas subyacentes. El primero se refiere a los aspectos visibles de la conformación y procesos de la organización, que pueden ser observados fácilmente. Estos aspectos incluyen la configuración física de los espacios, la forma en que los miembros se visten, el modo en que interactúan las personas, los colores y fragancia del lugar, así como también aspectos más duraderos como la documentación oficial, productos y reportes anuales. El siguiente nivel se refiere a normas, valores e ideologías que la entidad establece y a los que sus miembros se unen. Esto incluye la filosofía de gestión determinada por la alta dirección, que orienta el comportamiento y las formas de identificarse y la relación de los integrantes con la organización. Estas creencias y valores son compartidos y socialmente validados en la rutina diaria de la entidad y establecen los límites éticos para el desempeño individual y colectivo. El último nivel se refiere a los supuestos implícitos, que son menos visibles y conscientes (teorías de acción). Los aspectos señalados ejercen autoridad en el modo en que los integrantes de una entidad perciben, piensan y sienten con relación a la representación que tienen de ella. (Schein, 1990, como se citó en Vesga, et al., 2020).

Los valores constituyen el cimiento esencial de la CO, ya que definen la forma en que la totalidad de los miembros actúan. Así también, las normas son reglas que establecen lo que es aceptable o no en el comportamiento de los/las trabajadores/as de la entidad (Ministerio de la Producción, 2021). Estos desempeñan un papel fundamental al influir en nuestras decisiones y evaluaciones de comportamientos y eventos. Representan creencias esenciales sobre lo que consideramos importante, correcto y beneficioso para nosotros como individuos. Aunque no tienen un efecto directo en nuestro comportamiento, los valores tienen una influencia significativa en nuestras actitudes. Por lo tanto, al conocer los valores de una persona, podemos obtener una comprensión de sus actitudes (Getinet, 2019).

Las normas son un bagaje de reglas, de pautas que nos indican la dirección que debemos tomar para orientar nuestra conducta (Torres, 2019). Asimismo, las normas de integridad o comportamiento ético fomentan la honestidad, la justicia y la confianza entre los empleados y ayudan a las organizaciones a evitar infracciones (Kish-Gephart, Harrison y Treviño, 2010, como se citó en Salilew, 2019).

Las creencias se refieren a una convicción subjetiva que una persona considera verdadera, pero no debe ser confundida con la verdad objetiva. En la teoría del conocimiento, la verdad objetiva se relaciona con el concepto de saber (Diez, 2017).

Las reglas o normas imponen límites al comportamiento al restringir las opciones disponibles a las personas. No obstante, también brindan la oportunidad de realizar acciones o alcanzar resultados específicos, lo que puede abrir posibilidades y permitir elecciones (Hindriks, 2021); por lo cual, las personas buscan las normas y creencias comunes de los integrantes de una organización para identificar las ideas y patrones de comportamiento. (Zou et al., 2009, como se citó en Canning, 2020).

Los símbolos son objetos, elementos materiales o representaciones gráficas que personifican una entidad, una condición o cierta idea por convicción (Real Academia Española, 2023). Estos incluyen logotipos y diseños organizacionales, pero también se extienden a símbolos de poder como estacionamientos y baños ejecutivos (Gerry Johnson, 1988, como se citó en Karthikeyan, 2019).

La CO es una estructura que distingue a una organización de otras, con un significado común compartido por sus miembros. Es un aspecto fundamental en todas las organizaciones, ya que afecta el desempeño y la comunicación entre los empleados. La CO refleja las condiciones laborales, el comportamiento de los empleados, entre otros aspectos. La CO ejerce impacto considerable en el rendimiento de la organización, y cada organización tiene su propia estructura social única (Rasak, 2021).

Los fiscales enfrentan diversos desafíos que pueden afectar tanto su desempeño como su toma de decisiones. Entre estos desafíos se encuentran los estándares éticos a los que están sujetos, la necesidad de maximizar los recursos para investigaciones y juicios, la escasez de recursos, la retención del personal y la rendición de cuentas. Asimismo, deben enfrentar problemas contemporáneos derivados de los cambios en la tecnología y la jurisprudencia. Por tanto, es fundamental proporcionar orientación a los fiscales para abordar eficazmente estos desafíos (Lawrence et al, 2019).

Al definir desempeño laboral (V2), se precisa como la forma en que cada individuo trabaja en una organización lleva a cabo sus tareas asignadas, adaptándose a los requisitos y exigencias de la misma para ser efectivo, eficiente y eficaz en el ejercicio de sus tareas y así contribuir a la consecución de los objetivos establecidos, lo cual ejerce impacto directo en el éxito de la organización (Palmar et al., 2014).

Bonnefoy y Armijo (2005), con relación a la variable 2 señala que ésta abarca tanto a la eficacia como a la eficiencia en la ejecución de una tarea de forma continua o en la ejecución de un proyecto particular; asimismo, a la economía y calidad.

La eficacia está referido a la medida en que se han alcanzado las metas, cuántos individuos han recibido los productos o servicios y qué cantidad de los usuarios totales representa esto.

La eficiencia hace referencia a la productividad de los recursos empleados, es decir, cuántos recursos públicos se requieren para producir un bien o servicio específico.

La economía está relacionada a la medida en la que se están gestionando de manera apropiada los insumos empleados en la creación de productos y entrega de servicios.

La calidad se refiere a qué tan oportunos y accesibles son los productos y servicios proporcionados a los clientes.

Así también, el desempeño laboral se precisa como la eficacia del colaborador en la empresa, lo cual es necesario para la organización, siempre y cuando el individuo desempeñe destacada labor en consecuencia, experimenta una satisfacción en las labores (Gómez, Balkin y Cardy, 2007).

Asimismo, el desempeño laboral se precisa como el cúmulo de conductas y actitudes visibles en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Según Koopmans, 2015, como se citó en Tichahuanca y Mamani, 2021).

La productividad de la labor es la evaluación de la eficiencia en el trabajo, la cual se enfoca en cuantificar la capacidad de una persona, equipo o maquinaria para transformar los recursos utilizados en productos útiles y de valor (Coll, 2020).

Las competencias en las labores abarcan tanto a los conocimientos, a las habilidades, asimismo, a las actitudes de un individuo con el propósito de responder efectivamente a las demandas de una responsabilidad o actividad, logrando cumplir con los objetivos propuestos por una institución o empresa (Olmos, 2023).

El desempeño de la tarea es un comportamiento que contribuye directamente al núcleo técnico de la organización, incluidas aquellas actividades que normalmente se conocen como parte del trabajo de un trabajador. Los comportamientos de desempeño de las tareas se describen en función de los requisitos del rol y deben identificarse mediante un análisis exhaustivo del trabajo (Alghamdi, 2018). En consecuencia, la eficacia de una organización se logra mediante una distribución adecuada del trabajo que cumple con las restricciones presupuestarias y asigna eficientemente los recursos, ya sea tiempo, presupuesto u otros recursos. Además, todos los miembros de la organización tienen claridad sobre sus roles, responsabilidades y autoridad (Crawford y Bryce, 2003, como se citó en Najjar, 2020).

Pulakos (2004) sostiene que, para establecer objetivos de desempeño efectivos, es importante que las metas indiquen de manera clara los resultados

finales a alcanzar. Además, las metas deben ser desafiantes pero alcanzables para motivar el rendimiento. Es recomendable establecer no más de tres objetivos en diferentes áreas, ya que tratar de lograr demasiados objetivos a la vez puede obstaculizar el éxito.

Para garantizar un buen desempeño, es crucial establecer expectativas claras para que los empleados sepan qué deben hacer para tener éxito en su trabajo. Estas expectativas se plasman en los planes de desempeño de los trabajadores, que engloban todos los elementos de desempeño por escrito o registrados que definen el rendimiento esperado. Estos elementos de rendimiento proporcionan a los empleados información sobre las tareas que deben llevar a cabo, mientras que los estándares establecen el nivel de calidad requerido para ejecutar esas tareas. Es de vital importancia desarrollar elementos y estándares que sean comprensibles, medibles, alcanzables, justos y desafiantes, ya que esto resulta fundamental para lograr la efectividad del proceso de evaluación del desempeño (United States Office of Personnel Management, 2017). Asimismo, las creencias de las personas son los impulsores del comportamiento proactivo y el compromiso laboral (Lisbona et al, 2020)

Uno de los principales desafíos en el establecimiento de normas internacionales para los fiscales ha sido la existencia de diferencias en las normas relacionadas con el derecho sustantivo, las pruebas y los procedimientos debido a las diversas tradiciones y sistemas jurídicos presentes en todo el mundo. Para abordar este desafío, es fundamental que la legislatura asigne fondos a la fiscalía de manera que se reconozca claramente el principio de independencia de esta. Además, las asignaciones presupuestarias deben ser suficientes para permitir que la fiscalía cumpla con su misión y opere de manera eficaz (United Nations Office on Drugs and Crime, 2014).

La gestión del conocimiento organizacional, las TIC, el empoderamiento, la creatividad e innovación y la CO son aspectos que inciden en la productividad de los colaboradores. Éstos son necesarios para que los trabajadores optimicen su desempeño al analizar sus habilidades, conocimientos y capacidades

actuales, diseñar estrategias para minimizar la distancia entre el desempeño actual y el deseado, alentar a los empleados a mejorar su desempeño a través de las TIC, influir en la actitud de la organización mediante el empoderamiento frente a desafíos y amenazas del mercado, promover ideas nuevas para enfrentar la incertidumbre y complejidad, y fomentar una CO que impulse el pensamiento creativo, innovador y flexible en situaciones desafiantes. (Ismail et al, 2019, como se citó en Tuffaha, 2020).

Al definirse el desempeño laboral como el modo en que los participantes cumplen con las responsabilidades y tareas asignadas dentro de la organización, las cuales son establecidas por la propia organización (Liao, 2009, como se citó en Alsafadi y Altahat, 2021), los recursos laborales pueden encontrarse en diferentes niveles: autonomía laboral en las tareas, claridad del rol en la organización del trabajo, clima de equipo en las relaciones interpersonales y sociales, y justicia organizacional en el ámbito más amplio de la entidad (Hakanen et al., 2021).

El desempeño se enfoca en los comportamientos que favorecen lograr los fines de la organización, tanto positivos como negativos. Estos comportamientos pueden variar en su impacto esperado, desde tener un efecto ligeramente positivo hasta extremadamente positivo para los que favorecen el logro de las metas, y desde un efecto leve hasta extremadamente negativo para los que obstaculizan el éxito de las metas (Motowidlo y Kell, 2012).

III. METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque positivista al seguir los principios y metodología de la investigación científica. Esto implica la formulación del problema, un estudio teórico de la temática, el análisis de hipótesis, el acopio de datos o información relevante, y finalmente, la presentación de resultados; así como, de las conclusiones de acuerdo con los criterios científicos establecidos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

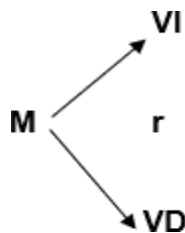
Aplicada a fin de conocer la realidad investigada y proponer soluciones factibles y necesarias (Ávila, 1997, como se citó en Espinoza y Toscano, 2015).

3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental a razón que se realizó sin la intención de alterar las variables; transeccional, pues se recolectarán datos en una sola ocasión. Descriptiva a fin de describir los resultados y correlacional que, según Hernández et al., 2014, su fin es hallar el grado de asociación o la relación entre las variables.

Figura 1

Diseño de investigación



En donde

M = muestra

VI = Cultura organizacional

R = relación

VD = Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Cultura organizacional

Definición conceptual

Es el bagaje de hábitos y convicciones que se han establecido mediante valores, normas, actitudes y expectativas que son comunes a todos los colaboradores de la entidad y orientan su actuar hacia la consecución de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

La CO se refiere al modo único de pensar y actuar dentro de una entidad, la cual se basa en valores, normas, creencias, símbolos y otros elementos adoptados y compartidos por los miembros de una entidad (Ministerio de la Producción, 2021).

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual

Modo por el cual cada individuo lleva a cabo sus tareas asignadas en una organización, adaptándose a los requisitos y exigencias de la misma para ser efectivo, eficiente y eficaz y así contribuir al éxito de los objetivos establecidos, lo cual ejerce un impacto en el éxito de la organización (Palmar et al., 2014).

Definición operacional

De acuerdo con Bonnefoy y Armijo (2005), el término desempeño laboral abarca tanto a la eficiencia como la eficacia en la ejecución continua de una tarea o en la ejecución de un proyecto particular; asimismo, a la economía y la calidad.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Al ser esta el conjunto de sujetos que coinciden con determinadas especificaciones en la presente investigación estuvo formado por 60 fiscales penales corporativos de Huaraz (Hernández et al., 2014).

- **Criterios de inclusión.**

Fiscales penales corporativos titulares y provisionales de Huaraz.
Fiscales penales corporativos titulares y provisionales de Huaraz sin distinción de edad, género o jerarquía.

- **Criterios de exclusión**

Fiscales penales corporativos de Huaraz quienes se encuentran de licencia o de vacaciones.

Fiscales penales corporativos de Huaraz con antigüedad laboral menor de 1 año.

3.3.2 Muestra

Censal en la cual se consideró a todos los elementos de la población; por lo cual estuvo conformada por 60 fiscales penales corporativos de Huaraz (Ramírez, 1997, como se citó en Guevara, 2019).

3.3.3 Muestreo

Probabilístico, porque cada elemento integrante de la población tuvo igual posibilidad de ser elegido (Hernández et al., 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta fue utilizada para obtener de manera sistemática datos de la problemática de investigación (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Instrumento

Se usó dos cuestionarios a fin de recoger datos en relación con las variables que se administrará a la muestra, uno correspondiente a la variable CO y el siguiente para la variable desempeño laboral, con 20 y 21 ítems respectivamente, separados en 4 y 5 dimensiones con cinco opciones de respuestas considerando la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, serán medidos en niveles eficiente, regular y deficiente.

La escala de medición es ordinal, a través de la Escala de Likert, estructurada por ítems que son presentados como afirmaciones para valorar la reacción del sujeto en cinco o siete categorías (Hernández et al., 2014).

Validez

La validez de expertos constituye el grado que mide realmente un instrumento a la variable de interés. (Hernández et al., 2014), los que fueron en una cantidad de tres quienes determinaron la validez del contenido del cuestionario. Ver Anexo 5.

Confiabilidad

Constituye el grado en que un determinado instrumento produce resultados de modo consiente y coherente (Hernández et al., 2014); para lo cual se utilizó el Alfa de Cronbach.

El coeficiente alcanzado fue de 0,847 y 0,806 demostrando que el cuestionario es aplicable. Para observar las estadísticas ver el Anexo 4.

3.5 Procedimiento

Se elaboró y aplicó un cuestionario estructurado con la herramienta de Google Form a una muestra de 60 fiscales penales corporativos de Huaraz luego de la aceptación a la carta de presentación a la institución, seguidamente se organizará los datos para encontrar la correlación entre las variables de estudio aplicando el estadístico Rho Spearman.

Finalmente, se elaborará la discusión, conclusiones y recomendaciones ello teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó el análisis inferencial utilizando el SPSS 20.0, la prueba no paramétrica de Rho Spearman; asimismo, el Microsoft Excel para organizar los datos.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró el Código Nacional de la Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) el mismo que establece los principios de integridad científica: Integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad y transparencia.

Además, se tuvo en cuenta el Código de Ética en la Investigación y el Reglamento de Investigación de la UCV aprobadas mediante Resoluciones de Consejo Universitario 0262-2020/UCV y 0101-2022/UCV respectivamente

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

TABLA 1

Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional y sus dimensiones

Nivel	Valores		Creencias		Normas		Símbolos	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	9	15	24	40	4	6,7	0	0
Medio	27	45	35	58	34	56,7	34	57
Alto	24	40	1	2	22	36,7	26	43
Total	60	100	60	100	60	100,0	60	100

Nota: Elaboración propia en base a datos analizados con SPSS V. 20

Se observa que un 45% de los fiscales encuestados considera que existe un nivel medio en valores, mientras que un 40% considera que existe un nivel alto y sólo el 15% considera que el nivel de esta dimensión es bajo. Asimismo, consideran que existe un nivel medio en creencias, mientras que un 40% considera que existe un nivel bajo y sólo el 2% considera que el nivel de esta dimensión es alto. Así también se advierte que un 56,7% de los participantes consideran que existe un nivel medio en normas, mientras que un 36,7% considera que existe un nivel alto y sólo el 6,7% considera que el nivel de esta dimensión es bajo. Finalmente, un 57% percibe que existe un nivel medio en símbolos, mientras que un 43% considera que existe un nivel alto en esta dimensión.

Según las percepciones de los fiscales penales participantes se muestra una variedad de opiniones en las diferentes dimensiones evaluadas. Existen percepciones medias en mayor porcentaje en valores, creencias, normas y símbolos, aunque algunos fiscales valoran altamente los valores, las normas y los símbolos.

TABLA 2

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Eficacia		Eficiencia		Calidad		Economía	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	12	45	75	47	78	44	73
Medio	26	43	15	25	13	22	16	27
Alto	27	45	0	0	0	0	0	0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Nota: Elaboración propia en base a datos analizados con SPSS V. 20

Se observa que un 45% de los fiscales encuestados considera que existe un nivel alto en eficacia, en cambio que un 43% percibe que existe un nivel medio y sólo el 12% considera que el nivel de esta dimensión es bajo. Asimismo, se visualiza que un 45% de los encuestados, considera que existe un nivel alto en eficiencia, un 43% percibe que hay un nivel medio y sólo el 12% considera que el nivel de esta dimensión es bajo. Así también, un 78% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en calidad, mientras que un 22% considera que existe un nivel medio en esta dimensión. Finalmente, se observa que un 73% de los fiscales encuestados considera que existe un nivel bajo en economía, mientras que un 27% considera que existe un nivel medio en esta dimensión.

Según lo que se observa en la tabla los fiscales encuestados perciben el mayor porcentaje en un nivel alto en eficacia y en menor porcentaje en un nivel bajo en eficiencia, pero se considera que la calidad y la economía son bajas en general. Estas percepciones indican que hay margen para mejorar en términos de calidad y utilización eficiente de recursos en el trabajo de los fiscales penales corporativos de Huaraz.

Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz,2023.

H1: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

TABLA 3

Correlación entre la variable CO y desempeño laboral

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	60 60
	Desempeño laboral	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	60 60

Nota: Elaboración propia en base a datos analizados con SPSS V. 20

En la tabla número 3 se evidencia la correlación 0,779 entre la VI y la VD, siendo esta una relación directa positiva; esto es, que a medida que se eleva la relación en un mismo sentido, se incrementan para las dos variables. En referencia a la significatividad es alta, debido a que los resultados presentados se respaldan con evidencia estadística menor a 0.01, en consecuencia, no se muestra evidencia estadística suficiente para rechazar la relación debido a que la p-valor <0.05.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

TABLA 4

Correlación entre la dimensión valores y desempeño laboral

		Valores	Desempeño laboral
Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	60	60
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Nota: Elaboración propia en base a datos analizados con SPSS V. 20

Se muestra en esta tabla lo obtenido de la correlación entre la dimensión valores y la VD. La prueba Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación de 0,701 y un nivel de significancia de $p=,000$, lo cual permite aseverar la presencia de una relación alta ($\alpha < 0,01$) entre la dimensión y la variable en los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023

H1: Existe una relación significativa entre creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023

TABLA 5

Correlación entre la dimensión creencias y desempeño laboral

		Creencias	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,252
	Sig. (bilateral)	.	,052

	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,252	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,052	.
	N	60	60

Nota: Elaboración propia con base de datos analizados con SPSS V. 20

La presente tabla evidencia los resultados de la correlación de la dimensión creencias y la VD; en los cuales, la prueba Rho de Spearman proyectó un coeficiente de correlación de 0,352 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite aseverar la presencia de una positiva baja relación ($(\alpha < 0,01)$) entre la dimensión y la variable en los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023

H1: Existe una relación significativa entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023

TABLA 6

Correlación entre la dimensión normas y desempeño laboral

		Normas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,739**
	Desempeño laboral	N	.
		Coeficiente de correlación	,000
	Sig. (bilateral)	,739**	1,000
	N	,000	.
	N	60	60

Nota: Elaboración propia con base de datos analizados con SPSS V. 20

En la tabla 6, se puede visualizar que el p valor calculado es de 0,000; menor al 0,01 ($\alpha < 0,01$); permitiendo aseverar la existencia de la relación significativa entre la dimensión normas y la VD de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,739 evidenciando que la relación entre la dimensión y la variable es directa y su grado es alto.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0: No existe una relación significativa entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

H1: Existe una relación significativa entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

TABLA 7

Correlación entre la dimensión símbolos y desempeño laboral

		Símbolos	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
	Símbolos		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Nota: Elaboración propia con base de datos analizados con SPSS V. 20

La tabla 7 evidencia que el p valor calculado es de 0,000; que es menor al 0,01 ($\alpha < 0,01$); por lo que, se asevera la existencia de la relación significativa entre la dimensión símbolos y la VD de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,570 precisando la relación directa y su grado moderado entre las variables.

V. DISCUSIÓN

La presente indagación tuvo como finalidad comprobar la relación significativa entre la VI y la VD a través de las hipótesis planteadas, considerando dimensiones de la V1 (valores, creencias, normas y símbolos) y dimensiones de la V2 (eficacia, eficiencia, calidad y economía).

Para la CO la percepción de los fiscales encuestados el nivel medio fue de 48%, un nivel bajo fue de un 27% y un nivel alto de 25%. De acuerdo con Chiavenato (2009), la CO es el bagaje de hábitos y convicciones que se han establecido mediante valores, normas, expectativas y actitudes comunes a todos los integrantes de la organización y orientan su actuar en pro de los objetivos organizacionales; asimismo, es una estructura que distingue a una entidad de otras, con un significado común compartido por sus miembros (Rasak, 2021). Asimismo, la CO se define como el conjunto de creencias fundamentales compartidas que han sido adquiridas por un grupo a través de la resolución de problemas externos e internos, y que han sido efectivas en su aplicación, por lo tanto, son consideradas aceptables y se enseñan a los recientes integrantes como el modo adecuado de pensar, entender y sentir en correspondencia a esas problemáticas (Schein, 2004, como se citó en Vesga et al., 2020).

La segunda variable tuvo como resultado, según la percepción de los fiscales encuestados, que el 71,7% indican que el nivel de desempeño laboral es alto, un 26,7% señalan que el nivel es medio y solo un 1,7% manifiestan un nivel bajo. La VD, según Gómez, Balkin y Cardy, 2007 es la eficacia del trabajador en la empresa, lo cual es necesario para la organización, siempre y cuando el individuo desempeñe destacada labor en consecuencia, experimenta una satisfacción en las labores (Gómez, Balkin y Cardy, 2007). El desempeño se centra en las conductas que contribuyen a la obtención de los objetivos de la organización, ya sean positivas o negativas. Estos comportamientos pueden tener diferentes niveles de impacto esperado, desde un efecto levemente positivo hasta extremadamente positivo para aquellos que promueven el logro de metas, y desde un efecto leve hasta extremadamente negativo para aquellos que obstaculizan el éxito de los objetivos (Motowidlo y Kell, 2012).

Determinar la relación que existe entre la CO y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 fue el objetivo general. En cuanto a la correlación de la VI y VD es directa positiva y el nivel de significatividad es alta ($r=,779$ y $p=0,000$). Esto significa que los valores, creencias, normas y símbolos que comparten los fiscales objetos de estudio tienden a relacionarse con el desempeño laboral debido a que algunos fiscales valoran altamente los valores, las normas y los símbolos y medianamente, en mayor porcentaje, a los valores, creencias, normas y símbolos. Resultado similar fue hallado por Barboza (2022), quien obtuvo una relación directa positiva y significatividad alta ($r=,743$ y $p=0,000$) según la percepción de los trabajadores del Municipio Provincial Chotano, 2019. Así también, Almazrouei, 2023 en su trabajo científico referente a gestión de calidad total y desempeño en la organización: un posible rol de CO, revela que la CO fortalece el impacto positivo en la calidad del desempeño de la entidad. El desempeño se centra en los comportamientos que posibilitan lograr los objetivos institucionales, ya sean positivos o negativos. Estos comportamientos pueden variar en su impacto esperado, desde tener un efecto ligeramente positivo hasta ser extremadamente beneficiosos para lograr las metas, y desde tener un efecto leve hasta ser extremadamente perjudiciales para obstaculizar el éxito de las metas (Motowidlo y Kell, 2012). En tal sentido confirmamos que mientras mejor cultura organizacional mejor será el desempeño laboral.

Otros resultados relacionados muestran que a mayor nivel de CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño en sus labores de los colaboradores del Municipio Provincial de Chepén-2021 (Ramírez, 2022). Asimismo, Siancas (2021), concluyó que al mejorar la CO de la entidad puede generar una incidencia positiva en el rendimiento de las labores de los integrantes de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Así también, Almazrouei (2023), en su trabajo de investigación relacionando a gestión de calidad total y desempeño en la organización: un posible rol de CO revela que la CO fortalece el impacto positivo en la calidad del desempeño organizacional.

Para asegurar un rendimiento óptimo, es esencial establecer expectativas claras para que los empleados comprendan qué deben hacer para tener éxito

en su trabajo. Estas expectativas se reflejan en los planes de desempeño de los trabajadores, los cuales incluyen todos los elementos de desempeño definidos por escrito o registrados que especifican el rendimiento esperado. Estos elementos de rendimiento brindan a los empleados información sobre las tareas que deben realizar, mientras que los estándares establecen el nivel de calidad necesario para llevar a cabo esas tareas. Es de suma importancia desarrollar elementos y estándares comprensibles, medibles, alcanzables, justos y desafiantes, ya que esto resulta fundamental para lograr la efectividad del proceso de evaluación del desempeño. (United States Office of Personnel Management, 2017).

En relación al objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. La prueba estadística mostró un coeficiente de correlación de 0,701 y un nivel de significancia de $p=,000$ que admite afirmar la presencia de una relación alta ($\alpha < 0,01$) entre la dimensión y la variable en los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. Así también, en referencia al presente objetivo Chong (2021) determinó la existencia de una relación positiva fuerte entre los valores organizacionales y el desempeño laboral; además de una correlación significativa ($r=0,964$); además significativa en el nivel de 0,01. Asimismo, Rivera (2021)) demostró la presencia de la relación positiva entre valores éticos y el desempeño profesional de los fiscales del MP del Distrito Fiscal de Pasco. Esto significa que el mayor porcentaje de los fiscales encuestados consideran que existe un nivel medio en valores, sabiendo que los valores son fundamentales para la CO, ya que establecen el comportamiento de todos los integrantes (Ministerio de la Producción, 2021). Por su parte, Getinet, 2019 manifiesta que, aunque no tienen un efecto directo en nuestro comportamiento, los valores tienen una influencia significativa en nuestras actitudes. Por lo tanto, al conocer los valores de una persona, podemos obtener una comprensión de sus actitudes; en consecuencia, las personas buscan las normas y creencias comunes de los conformantes de una organización para identificar las ideas y patrones de comportamiento (Zou et al., 2009, como se citó en Canning, 2020).

En tal sentido bajo considerado anteriormente afirmamos que mientras más consideración a los valores habrá mejor desempeño laboral.

Referente al objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre las creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, la correlación resultante de la prueba estadística Rho de Spearman fue de 0,352 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite aseverar que hay una relación positiva baja entre la dimensión y la variable en los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. Esto quiere decir que, las creencias referentes a las recomendaciones, salario, suministro e instrucción del uso de herramientas de los fiscales tienden a relacionarse con el desempeño de las labores, que abarca a la eficiencia como también a la eficacia en el cumplimiento de una tarea de forma continua o en la ejecución de un proyecto particular; asimismo, a la economía y calidad (Bonneyoy y Armijo, 2005). Así tenemos a Diez (2017) que considera a las creencias como la convicción subjetiva que una persona considera verdadera, pero no debe ser confundida con la verdad objetiva. Así también, las creencias de las personas son los impulsores del comportamiento proactivo y el compromiso laboral (Lisbona et al, 2020).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado y analizado los resultados se afirma que, a mayor consideración de creencias mejor desempeño laboral, el mismo que se define como un conjunto de comportamientos y actitudes visibles en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Koopmans, 2015, como se citó en Tichahuanca y Mamani, 2021) y que según a Bonneyoy y Armijo (2005), abarca tanto la eficiencia como la eficacia en la realización de una tarea de modo continuo o en la ejecución de un proyecto particular; asimismo, a la economía y calidad.

Respecto al objetivo específico número 3: Determinar la relación que existe entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, se aplicó el Rho de Spearman ($r= 0,739$ y $p=0,000$) determinándose la presencia de una relación significativa entre la dimensión normas y la V2 de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 lo que

señala que la relación entre las variables es directa y su grado es alto. Esto significa que los fiscales participantes consideran en un nivel medio a las normas. Chamorro (2021)), concluyó que en el Poder Judicial se debe introducir nuevas estrategias para mejorar el ambiente de trabajo. en la cooperación, así como brindar capacitaciones que incentiven a los empleados a obtener mejores resultados en la consumación de sus obligaciones y funciones; para lo cual, las normas son un bagaje de reglas, de pautas que nos indican la dirección de nuestra conducta (Torres, 2019). Asimismo, las normas de integridad o comportamiento ético fomentan la honestidad, la justicia y la confianza entre los empleados y ayudan a las organizaciones a evitar infracciones (Kish-Gephart, Harrison y Treviño, 2010, como se citó en Salilew, 2019), imponen límites al comportamiento al restringir las opciones disponibles para las personas, brindan la oportunidad de realizar acciones o alcanzar resultados específicos, lo que puede abrir posibilidades y permitir elecciones (Hindriks, 2021).

Cabe mencionar que Uno de los principales obstáculos al establecimiento de estándares internacionales para fiscales ha sido la existencia de disparidades en las normas relacionadas con el derecho sustantivo, las pruebas y los procedimientos debido a las diversas tradiciones y sistemas jurídicos en todo el mundo. Para abordar este desafío, es crucial que el poder legislativo destine recursos financieros a la fiscalía de manera que se reconozca claramente el principio de su independencia. Además, las asignaciones presupuestarias deben ser adecuadas para permitir que la fiscalía cumpla su misión y funcione de manera eficiente. (United Nations Office on Drugs and Crim, 2014).

En razón a lo expuesto se afirma que a mejor claridad, respeto, cumplimiento y sanciones al incumplimiento de normas habrá mejor desempeño laboral.

Finalmente, en lo concerniente al objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 se asevera la presencia de una relación significativa entre la dimensión símbolos y la VD de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,570 demostrando la relación entre las variables es directa y su grado es moderado. Esto quiere decir que los símbolos como las celebraciones, incentivos,

condecoraciones, reconocimiento y entendimiento del significado del lema y emblema representativo de la Institución que, en mayor porcentaje, los fiscales, los valoran alta y medianamente algunos se relacionan con el desempeño laboral. Los símbolos son objetos, elementos materiales o representaciones gráficas que personifican una entidad, una condición o cierta idea por convicción (Real Academia Española, 2023). En razón de lo anteriormente emocionado se afirma que la consideración y entendimiento de los símbolos institucionales mejora el desempeño laboral definiéndose al este como la manera en que los colaboradores cumplen con las responsabilidades y tareas asignadas dentro de la organización, las cuales son establecidas por la propia entidad. (Liao, 2009, como se citó en Alsafadi y Altahat, 2021) y los recursos laborales pueden encontrarse en diferentes niveles: autonomía laboral en las tareas, claridad del rol en la organización del trabajo, clima de equipo en las relaciones interpersonales y sociales, y justicia organizacional en el ámbito más amplio de la entidad (Hakanen et al., 2021). Así también, para un óptimo desempeño laboral es fundamental competencias laborales que abarcan habilidades, conocimientos y actitudes de un individuo para responder efectivamente a las demandas de una responsabilidad o actividad, logrando cumplir con los objetivos propuestos por una institución o empresa (Olmos, 2023).

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que concierne al objetivo general planteado, se logró determinar que hay relación significativa positiva alta ($r= 0,779$ y $p=0,000$) entre la V1 y la V2 de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. En este sentido, a mejor CO mejor desempeño laboral.
2. En relación al objetivo específico 1, los resultados demuestran una relación significativa positiva alta ($r= 0,701$ y $p=0,000$) entre la dimensión valores y la VD de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.
3. En relación al objetivo específico 2, los resultados demuestran una relación significativa positiva baja ($r= 0,352$ y $p=0,000$) entre la dimensión creencias y V2 de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.
4. En referencia al objetivo específico 3, los resultados evidencian que existen una relación significativa positiva alta ($r= 0,739$ y $p=0,000$) entre la dimensión normas y V2 de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.
5. Finalmente, en referencia al objetivo específico 4, los resultados evidencian que existe una relación significativa positiva moderada ($r= 0,570$ y $p=0,000$) entre la dimensión símbolos y la VD de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las fiscalías provinciales penales corporativas de Huaraz ejecutar un plan de fortalecimiento de la CO a fin de elevar el desempeño en las labores de los fiscales de la mencionada entidad.
2. A la Administración del Distrito Fiscal de Ancash, ejecutar un plan de fortalecimiento de los valores comunes de la institución a fin reforzar la CO y el desempeño laboral.
3. Al Círculo Académico del Distrito Fiscal de Ancash, ejecutar talleres referentes a las creencias y su incidencia en el desempeño de labores, a fin de contribuir a la eficiencia, la eficacia, la economía y la calidad de servicios entregados a los interesados.
4. A la Administración del Distrito Fiscal de Ancash, organizar programas de capacitación y formación en los que se aborden las normas y símbolos institucionales incluyendo casos prácticos y debates a fin de mejorar la comprensión de las normas y el uso responsable de los símbolos.

REFERENCIAS

- Achahui, B. y Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. *Tesis de Maestría*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634>
- Alghamdi, F. (2018). Total Quality Management and Organizational Performance: A Possible Role of Organizational Culture. *International Journal of Business Administration* 9(4), 186. DOI:10.5430/ijba.v9n4p186
- Almazrouei, H. (2023). Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*.31(3), 837-874. DOI 10.1108/IJOA-05-2021- 2769
- Alsafadi, Y. & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8.
https://www.researchgate.net/publication/348481834_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Performance_The_Role_of_Job_Satisfaction
- Barboza, E. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores en la municipalidad provincial de Chota- 2019. Tesis de Maestría.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrEbu4ttZlkmnEDQwl7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1687823789/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepositorio.unc.edu.pe%2fbitstream%2fhandle%2f20.500.14074%2f4655%2fTESIS.pdf%3fsequence%3d1/RK=2/RS=O_2fCt5NTS_2TxcJtFF0ZMZuZac-
- Bonnefoy, J, y Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Naciones Unidas.
https://www.academia.edu/es/32539180/S05900_es

- Cachat-Rosset, G., Klarsfeld, A. & Carillo, K.(2022). Exploring the impact of diversity climate on individual work role performance: A novel approach. *European Management Review*.19(2), pp. 248-262. DOI 10.1111/emre.12483
- Canning, C., Murphy, M. Emerson, K. Chatman, J. Dweck, C. & Kray, L. (2020). Cultures of Genius at Work: Organizational Mindsets Predict Cultural Norms, Trust, and Commitment. *Pers Soc Psychol Bull*46(4), 626- 642. doi: 10.1177/0146167219872473.
- Chamorro, A. (2021). Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque. Tesis de Maestría. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88710>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. McGrawHill. 9ª ed https://www.academia.edu/45524883/Chiavenato_Idalberto_2009_Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_El_capital_humano_de_las_organizaciones_9_ed_McGrawHill
- Chong, R. (2021). Los valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco INTERBANK Plaza Iquitos – Año 2018. Tesis de Doctorado. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrFCWzpwplk.JwESCB7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzQEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1687827305/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepositorio.unapiquitos.edu.pe%2fbitstream%2fhandle%2f20.500.12737%2f7840%2fRilke_Tesis_Doctorado_2021.pdf%3fsequence%3d1/RK=2/RS=SEBHMVOFw7ea62SKsVh3AFZqQWs-
- Coll, F. (16 de julio de 2020). Productividad laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcie>
- Diez, P. (2017). Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría. 37 (131). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352017000100008#:~:text=La%20creencia%20es%20una%20verdad,que%20se%20hace%20de%20ella
- Espinoza, E. y Toscano, D. (2015). Metodología de Investigación Educativa y Técnica. (1ª Ed.). UDMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/6704/1/38%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20TECNICA%20Y%20EDUCATIVA.pdf>
- Gamarra Olivares, E. (5 de julio de 2021). Fiscalías y administración de justicia en Perú. SENALDEALERTA.PE. <https://senaldealerta.pe/pol%C3%ADtica/fiscal%C3%ADas-y-administraci%C3%B3n-de-justicia-en-per%C3%B>
- Getinet, S. (2019). Culture Matters: Values and Norms in view of Organizational Performance. https://www.researchgate.net/publication/335146534_Culture_Matters_Values_and_Norms_in_view_of_Organizational_Performance
- Guevara, E. (2019). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014, Revista de Investigación Multidisciplinaria, 2(4). <https://www.ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/download/55/65/>
- Hakanen, J. Bakker, A. y Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up

- dominance análisis. *Business Research Quarterly*, 1-17.
<https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). Mc Graw-Hill.
https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion
- Hindriks, F. (2021). *Institutions and Their Strength*. *Economics and Philosophy*.
https://www.researchgate.net/publication/351022421_Institutions_and_Their_Strength
- Jaime González, G. (27 de agosto de 2021). *Un Nuevo Modelo de Procuración y Administración de Justicia*. Colegio Jurista.
<https://www.colegiojurista.com/blog/art/un-nuevo-modelo-de-procuracionyadministracion-de-justicia/>
- Karthikeyan, C. (2019). *Organisation Culture*. Book.
https://www.researchgate.net/publication/334107435_Organisation_Culture
- Lawrence, D., Duren, C., Planty, M, Woods, D & Jackson, B. (2019) *Prosecutor Priorities, Challenges, and Solutions*. Corporación RAND.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrEmRL4rmZkKh4ECDJ7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1684479864/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.rand.org%2fcontent%2fdam%2frand%2fpubs%2fresearch_reports%2fRR2800%2fRR2892%2fRAND_RR2892.pdf/RK=2/RS=586zWpksY9L4MNs2sGkfk_oXO28-
- Lisbona, A., Las Hayas, A., Palací, F., Bernabé, M., Morales, F. & Haslam, A. (2020). *Team Efficiency in Organizations: A Group Perspective on Initiative*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(6), 2-18. DOI:10.3390/ijerph17061926
- López-Roldán y Fachelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) | Barcelona Dipòsit Digital

de Documents Universitat Autònoma de Barcelona (2015). (1ª ed. digital).

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Mert, I., Sen, C. & Alzghoul, A. . (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*. 51(7), 2215 – 2232. 10. DOI 10.1108/K-02-2021-0116

Ministerio de la Producción (2021). Plan de Acción de Cultura Organizacional del Ministerio de la Producción 2021-2023.

https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrFPEYyq0Vkf8s8Z5J7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1682316210/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.scribd.com%2fdocument%2f603898458%2fPLAN-DE-ACCION-CULTURA-ORGANIZACIONAL/RK=2/RS=FY_sugurvJS5jqJ2yiINT3cSHkho-

Moreno, G. (2021). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador. Tesis de Doctorado. <https://doi.org/10.35537/10915/120914>

Motowidlo, S. & Kell, H. (2012). Job Performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 82-103.

https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance

Najar, B. (2020). Efficiency and/or Effectiveness in Managing Organizations (2020). *Journal of Education and Culture Studies* 4(2), 131. DOI:10.22158/jecs.v4n2p131

Olmos, A. (2023). ¿Qué es la competencia laboral? QuestionPro.<https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>

Palmar G., Rafael S., Valero U. y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia.

Espacios Públicos, 17(39), 159-188.
<https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442/14420>

Pásara, Luis (octubre de 2020). Cuando de los fiscales depende tanto. *Ideele*.
<https://www.revistaideele.com/2020/10/20/cuando-de-los-fiscalesdependetanto/>

Pulakos, E. (2004). Performance Management. A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems. Fundación SHRM.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr49.OOhWZkQtEBivB7egx.;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1684469263/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.shrm.org%2fhr-today%2ftrends-and-forecasting%2fspecial-reports-and-expert-views%2fDocuments%2fPerformance-Management.pdf/RK=2/RS=h4mD8GTrKYdWxZ.vwAq.0He1kEM-

Quiroz, E., Castaño, E., Aguilar, M., Andrade, V., Gómez, M., Forero, C., Angel, J., Vesga, J. y García, M. (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. Universidad Católica de Colombia.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/102362>

Ramírez, F. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén. Tesis de Maestría.
<https://hdl.handle.net/20500.12692/78494>

Rasak, B. (2021). Organizational Culture. *Industrial Sociology, Industrial Relations and Human Resource Management*. Fab Educational Books, Fab Anieh House, Awka, Anambra State Nigeria., 109-122.
https://www.researchgate.net/publication/357605292_ORGANIZATIONAL_CULTURE

Real Academia Española. (13 de mayo de 2023). Diccionario de la lengua, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es>

Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo (28 de agosto de 2020).
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Resolución de Consejo Universitario N° 0101-2022/UCV. Reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo (15 de febrero de 2022).
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/01/RCUN%C2%B00101-2022->

Rivera, Y. (2021). Los valores éticos de los fiscales y su relación con el desempeño profesional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, período 2019. Tesis de Maestría.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/6555>

Salilew, G. (2019). Culture Matters: Values and Norms in view of Organizational Performance.
https://www.researchgate.net/publication/335146534_Culture_Matters_Values_and_Norms_in_view_of_Organizational_Performance

Siancas, W. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. *Tesis de Maestría*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63217>

Sofyan, Y., De Clercq, D. & Shang, Y. (2023). Detrimental effects of work overload on knowledge hiding in competitive organisational climates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 61(2), pp. 324-354. DOI 11/1744-7941.12317

Torres, A. (2019). Introducción al Derecho. Teoría general del derecho. 6ta Ed. Pacífico Editores S.A.C.
<https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/09/introduccion-al-derecho-anibal-torres-vasquez-2019.pdf>

Ticahuanca, F. y Mamani, B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.30560/>

United Nations Office on Drugs and Crime (2014). *The Status and Role of Prosecutors*. A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide. United Nations. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrEmRL4rmZkKh4ECDJ7egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1684479864/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.rand.org%2fcontent%2fdam%2frand%2fpubs%2fresearch_reports%2fRR2800%2fRR2892%2fRAND_RR2892.pdf/RK=2/RS=586zWpksY9L4MNs2sGkfk_oXO28-

United States Office of Personnel Management (2017). *A Handbook for Measuring Employee Performance*. OPM.GOV. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNZ8Ufz2ZkIXQG4G17egx.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1684488095/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.opm.gov%2fpolicy-data-oversight%2fperformance-management%2fmeasuring%2femployee_performance_handbook.pdf/RK=2/RS=IK8X53y4zIKtZKpf7iVtHrME4LY-

Zavaleta, J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco, 2017*. (Tesis de maestría). https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrgMMkcX2dk1GwLUhN7egx.;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1684524956/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepositorio.unsaac.edu.pe%2fhandle%2f20.500.12918%2f3801/RK=2/RS=Qy.ltHAX664mg6iW3kqM8FHZtcY-

ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
Variable Independiente: Cultura Organizacional	La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y convicciones que se han establecido mediante normas, valores, actitudes y expectativas que son compartidos por todos los miembros de la organización y orientan sus acciones para la consecución de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).	La cultura organizacional se refiere a la forma única de pensar y actuar dentro de una entidad, la cual se basa en valores, normas, creencias, símbolos y otros elementos adoptados y compartidos por los miembros de una organización (Ministerio de la Producción, 2021).	Valores Creencias Normas Símbolos	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Ética profesional • Cumplimiento de metas <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia interna • Salario • Herramientas necesarias <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Horarios • Presentación del personal • Sanciones <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración y ceremonias • Incentivos • Lema y emblema 	Ordinal Valor Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (5) Siempre (4)	Bajo [52 - 65] Medio [66 - 78] Alto [79 - 99]
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	El desempeño laboral se define como la forma en que cada individuo que trabaja en una organización lleva a cabo sus tareas	De acuerdo a Bonnefoy y Armijo (2005), el término desempeño laboral abarca tanto la eficiencia como la	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Actitudes • Efectividad 	Ordinal Valor Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre	Bajo [78 - 85] Medio [86 - 93] Alto [94 - 102]

<p>asignadas, adaptándose a los requisitos y exigencias de la misma para ser efectivo, eficiente y eficaz en la realización de sus funciones y así contribuir al logro de los objetivos establecidos, lo cual tiene un impacto directo en el éxito de la organización (Palmar et al., 2014).</p>	<p>eficacia en el desarrollo de una tarea de forma continua o en la ejecución de un proyecto particular; asimismo, a la economía y la calidad.</p>	<p>(5) Siempre (4)</p> <hr/> <p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competencia • Liderazgo <hr/> <p>Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Atención • Satisfacción <hr/> <p>Economía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución • Recursos
--	--	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL

- I. **INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario tiene como finalidad recoger datos para determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz. Agradezco responda con la mayor sinceridad a cada una de las interrogantes marcando con una "X" el valor de calificación, de acuerdo a la siguiente escala:

1=Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

No hay respuestas correctas ni incorrectas. La información recabada será estrictamente confidencial.

II. DATOS GENERALES:

2.1 Edad del encuestado:

a. Menos de 30 años

b. De 31 a 40 años

c. De 41 a 50 años

d. De 51 años a más

2.2 Condición laboral:

a. Titular ()

b. Provisional ()

2.3 Sexo:

a. Femenino ()

b. Masculino ()

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: VALORES					
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la Institución donde usted labora se ejecuta proyectos de innovación?					
3	¿En la Institución donde usted labora se promueve la ética profesional?					
4	¿Los integrantes de tu Institución valoran la ética profesional?					
5	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
6	¿Su institución evalúa el cumplimiento de metas?					
	DIMENSIÓN 2: CREENCIAS					
7	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					

8	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
9	¿Percibe puntualmente su salario en su institución?					
10	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
11	¿La institución le instruye sobre el uso de las herramientas que le provee?					
DIMENSIÓN 3: NORMAS						
12	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?					
13	¿Los trabajadores de su institución respetan los horarios de trabajo?					
14	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
15	¿En su Institución cumplen las normas respecto de la presentación personal?					
16	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?					
DIMENSIÓN 4: SÍMBOLOS						
17	¿La Institución realiza celebraciones en fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
18	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
19	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado del lema representativo de la Institución?					
20	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado del emblema representativo de la Institución?					

Adaptado de Zavaleta, 2018

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

- I. **INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario tiene como finalidad recoger datos para determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz. Agradezco responda con la mayor sinceridad a cada una de las interrogantes marcando con una "X" el valor de calificación, de acuerdo a la siguiente escala:

1=Nunca
2= Ocasionalmente
3= Algunas veces
4= Frecuentemente
5= Siempre

No hay respuestas correctas ni incorrectas. La información recabada será estrictamente confidencial.

II. DATOS GENERALES:

2.1 Edad del encuestado:

- a. Menos de 30 años
b. De 31 a 40 años
c. De 41 a 50 años
d. De 51 años a más

2.2 Condición laboral:

- a. Titular ()
b. Provisional ()

2.3 Sexo:

- a. Femenino ()
b. Masculino ()

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA					
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.					
2	Considera importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.					
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
4	Considera adecuada la actitud de su jefe inmediato hacia la institución y seguir su ejemplo.					
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.					
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA					

9	Considera que sus competencias profesionales le permiten cumplir los objetivos institucionales					
10	Considera que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.					
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.					
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.					
13	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.					
14	Considera que sus compañeros realizan con responsabilidad sus labores diarias.					
DIMENSIÓN 3: CALIDAD						
15	Considera con atención la normativa interna para realizar su trabajo.					
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.					
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.					
DIMENSIÓN 4: ECONOMÍA						
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.					
20	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.					
21	Considera que los recursos que dispone su oficina son utilizados eficientemente.					

Adaptado de Zavaleta, 2018

Anexo 3. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, ALEM RODRIG SANCHEZ CARRANZA, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulación "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FISCAL PENALES CORPORATIVOS HUARAZ, 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Areash.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en los ambientes de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Huaraz, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna firma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinda es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Alem Rodríguez Sánchez Carranza email: alem.sanchez1312@gmail.com y docente Asesor Johnny Silvano Rojas Mori email: jrojas12@cvvital.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años.

Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe adjuntar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos - Validez

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: RAUL CONSTANTINO SALAMANCA PONCE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

SANCHEZ CARRANZA, ALEM RODIN

DNI 40792937

Recibido
11 de Mayo del 2023
Hora: 11:40
Raul Constantino Salamanca Ponce
DNI 01325091

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RAUL CONSTANTINO SALAMANCA PONCE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública Docencia Universitaria	
Institución donde labora:	Ministerio Público	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Cultura organizacional

Nombre de la Prueba:	Evaluación por Juicio de expertos
Autor (a):	Adaptado de Zavaleta, 2018
Objetivo:	Evaluar el grado de validez del instrumento de recolección de datos.
Administración:	Sanchez Carranza, Alem Rodin
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Fiscalías Penales Corporativas de Huaraz
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0,847
Escala:	Del 1 al 4
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Desempeño laboral

Nombre de la Prueba:	Evaluación por Juicio de expertos
Autor (a):	Adaptado de Zavaleta, 2018
Objetivo:	Evaluar el grado de validez del instrumento de recolección de datos.
Administración:	Sanchez Carranza, Alem Rodin
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Fiscalías Penales Corporativas de Huaraz
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0,806
Escala:	Del 1 al 4
Niveles o rango:	4
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023, elaborado por Sanchez Carranza, Alem Rodin en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejans con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura organizacional

Definición de la variable:

La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y convicciones que se han establecido mediante normas, valores, actitudes y expectativas que son compartidos por todos los miembros de la organización y orientan sus acciones para la consecución de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Valores

Definición de la dimensión:

Los valores constituyen la base esencial de la cultura organizacional, ya que definen la forma en que todos los miembros actúan. Así también, las normas son reglas que establecen lo que es aceptable o no en el comportamiento de los trabajadores de la organización (Ministerio de la Producción, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	1 y 2	4	4	4	
Ética profesional	3 y 4	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5 y 6	4	4	4	

Dimensión 2: Creencias

Definición de la dimensión:

Las creencias se refieren a las convicciones subjetivas que una persona considera verdadera, pero no debe ser confundida con la verdad objetiva. (Díaz, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia interna	7	4	4	4	
Salario	8 y 9	4	4	4	
Herramientas necesarias	10 y 11	4	4	4	

Dimensión 3: Normas

Definición de la dimensión:

Las normas son un conjunto de reglas, de pautas que nos indican la dirección que debemos tomar para orientar nuestra conducta (Torres, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios	12 y 13	4	4	4	
Presentación de personal	14 y 15	4	4	4	
Sanciones	16	4	4	4	

Dimensión 4: Símbolos

Definición de la dimensión:

Los símbolos son objetos, elementos materiales o representaciones gráficas que personifican una entidad, una condición o cierta idea por convicción (Real Academia Española, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Celebración ceremonias	17	4	4	4	
Incentivos	18	4	4	4	
Letra y emblema	19 y 20	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral se define como la forma en que cada individuo que trabaja en una organización lleva a cabo sus tareas asignadas, adaptándose a los requisitos y exigencias de la misma para ser efectivo, eficiente y eficaz en la realización de sus funciones y así contribuir al logro de los objetivos establecidos, lo cual tiene un impacto directo en el éxito de la organización (Palmer et al., 2014).

Dimensión 1: Eficacia

Está referida al nivel de logro de los objetivos estratégicos de una organización o departamento, independientemente de los recursos que se hayan asignado para este fin. Es una medida de hasta qué punto se está cumpliendo con los objetivos establecidos, ya sea en toda la institución o en un área particular de la misma (Bonnefoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	1 y 2	4	4	4	
Actitudes	3,4,5 y 6	4	4	4	
Efectividad	7 y 8	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la productividad de los recursos utilizados, es decir, cuántos recursos públicos se requieren para producir un bien o servicio específico (Bonnefoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	9 y 10	4	4	4	
Competencia	11 y 12	4	4	4	
Liderazgo	13 y 14	4	4	4	

Dimensión 3: Calidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a que tan oportunos y accesibles son los bienes y servicios entregados a los usuarios (Bonnefoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	15 y 16	4	4	4	
Atención	17 y 18	4	4	4	
Satisfacción	19	4	4	4	

Dimensión 4: Economía

Definición de la dimensión:

Es la capacidad de una organización para eficientemente obtener y utilizar los recursos financieros necesarios para lograr sus objetivos. Se refiere a la capacidad de la institución de obtener y movilizar los recursos económicos necesarios para cumplir con sus metas establecidas (Bonnefoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	20	4	4	4	
Recursos	21	4	4	4	



Mtro. RAUL CONSTANTINO SALAMANCA PONCE

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: BARRERA TORRES CÉSAR ALFREDO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

SANCHEZ CARRANZA, ALEM RODIN

ONI 40797937

Alfredo Barrera Torres
César Alfredo Barrera Torres
DNI 40652357

Rodriguez 4/05/23

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
 3: Moderado nivel
 2: Bajo Nivel
 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura organizacional

Definición de la variable:

La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y convicciones que se han establecido mediante normas, valores, actitudes y expectativas que son compartidos por todos los miembros de la organización y orientan sus acciones para la consecución de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Valores

Definición de la dimensión:

Los valores constituyen la base esencial de la cultura organizacional, ya que definen la forma en que todos los miembros actúan. Así también, las normas son reglas que establecen lo que es aceptable o no es el comportamiento de los trabajadores de la organización (Ministerio de la Producción, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	1 y 2	4	4	4	
Ética profesional	3 y 4	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5 y 6	4	4	4	

Dimensión 2: Creencias

Definición de la dimensión:

Las creencias se refieren a las convicciones subjetivas que una persona considera verdaderas, pero no debe ser confundida con la verdad objetiva. (Diez, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia interna	7	4	4	4	
Salario	8 y 9	4	4	4	
Herramientas necesarias	10 y 11	4	4	4	

Dimensión 3: Normas

Definición de la dimensión:

Las normas son un conjunto de reglas, de pautas que nos indican la dirección que debemos tomar para orientar nuestra conducta (Torres, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios	12 y 13	4	4	4	
Presentación de personal	14 y 15	4	4	4	
Sanciones	16	4	4	4	

Dimensión 4: Símbolos

Definición de la dimensión:

Los símbolos son objetos, elementos materiales o representaciones gráficas que personifican una entidad, una condición o cierta idea por convicción (Real Academia Española, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Celebración y ceremonias	17	4	4	4	
Incentivos	18	4	4	4	
Lema y emblema	19 y 20	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	20	4	4	4	
Recursos	21	4	4	4	



Mtro. CESAR ALFREDO BARRERA TORRES

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: ALEXANDER NICOLAI MORENO VALVERDE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2022, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente
Firma
SANCHEZ CARRANZA, ALEM RODIN
DNI 40797937



Alexander Nicolai Moreno Valverde
DNI: 41785725
Fecha: 11/05/23

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejara con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
 3: Moderado nivel
 2: Bajo Nivel
 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura organizacional

Definición de la variable:

La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y convicciones que se han establecido mediante normas, valores, actitudes y expectativas que son compartidos por todos los miembros de la organización y orientan sus acciones para la consecución de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Valores

Definición de la dimensión:

Los valores constituyen la base esencial de la cultura organizacional, ya que definen la forma en que todos los miembros actúan. Así también, las normas son reglas que establecen lo que es aceptable o no en el comportamiento de los trabajadores de la organización (Ministerio de la Producción, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	1 y 2	4	4	4	
Ética profesional	3 y 4	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5 y 6	4	4	4	

Dimensión 2: Creencias

Definición de la dimensión:

Las creencias se refieren a las convicciones subjetivas que una persona considera verdadera, pero no debe ser confundida con la verdad objetiva. (Díaz, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia interna	7	4	4	4	
Salario	8 y 9	4	4	4	
Herramientas necesarias	10 y 11	4	4	4	

Dimensión 3: Normas

Definición de la dimensión:

Las normas son un conjunto de reglas, de pautas que nos indican la dirección que debemos tomar para orientar nuestra conducta (Torres, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios	12 y 13	4	4	4	
Presentación de personal	14 y 15	4	4	4	
Sanciones	16	4	4	4	

Dimensión 4: Símbolos

Definición de la dimensión:

Los símbolos son objetos, elementos materiales o representaciones gráficas que personifican una entidad, una condición o cierta idea por convicción (Real Academia Española, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Celebración y ceremonias	17	4	4	4	
Incentivos	18	4	4	4	
Lema y emblema	19 y 20	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral se define como la forma en que cada individuo que trabaja en una organización lleva a cabo sus tareas asignadas, adaptándose a los requisitos y exigencias de la misma para ser efectivo, eficiente y eficaz en la realización de sus funciones y así contribuir al logro de los objetivos establecidos, lo cual tiene un impacto directo en el éxito de la organización (Palmar et al., 2014).

Dimensión 1: Eficacia

Está referida al nivel de logro de los objetivos estratégicos de una organización o departamento, independientemente de los recursos que se hayan asignado para este fin. Es una medida de hasta qué punto se está cumpliendo con los objetivos establecidos, ya sea en toda la institución o en un área particular de la misma (Bonnetoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	1 y 2	4	4	4	
Actitudes	3,4,5 y 6	4	4	4	
Efectividad	7 y 8	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Hace referencia a la productividad de los recursos utilizados, es decir, cuántos recursos públicos se requieren para producir un bien o servicio específico (Bonnetoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	9 y 10	4	4	4	
Competencia	11 y 12	4	4	4	
Liderazgo	13 y 14	4	4	4	

Dimensión 3: Calidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a que tan oportunos y accesibles son los bienes y servicios entregados a los usuarios (Bonnetoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	15 y 16	4	4	4	
Atención	17 y 18	4	4	4	
Satisfacción	19	4	4	4	

Dimensión 4: Economía

Definición de la dimensión:

Es la capacidad de una organización para eficientemente obtener y utilizar los recursos financieros necesarios para lograr sus objetivos. Se refiere a la capacidad de la institución de obtener y movilizar los recursos económicos necesarios para cumplir con sus metas establecidas (Bonnetoy y Armijo, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	20	4	4	4	
Recursos	21	4	4	4	

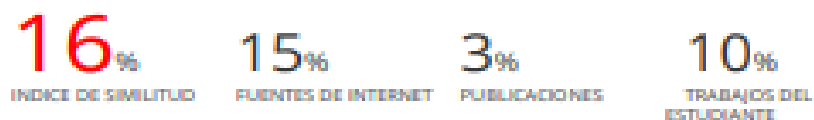


Mtro. ALEXANDER NICOLAI MORENO VALVERDE

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	docs.google.com Fuente de Internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
11	Elias Da Rocha Barros, Glen O. Gabbard, Paul Williams. " Río conference, June 2004 ", The International Journal of Psychoanalysis, 2017 Publicación	<1%
12	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
13	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
15	www.sencico.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 06. Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.

AUTOR: Sanchez Carranza, Alem Rodin

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023</p> <p>Específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales</p>	<p>General</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los fiscales penales</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	
			D1: Valores	Innovación	1 y 2	Bajo [52 - 65]	
				Ética profesional	3 y,4		
				Cumplimiento de metas	5 y 6		
			D2: Creencias	Influencia interna	7		Medio [66 - 78]
				Salario	8,9		
				Herramientas necesarias	10 y11		
			D3: Normas	Horarios	12 y 13	Alto [79 - 99]	
				Presentación del personal	14 y 15		
				Sanciones	6		
			D4: Símbolos	Celebración y ceremonias	17		
				Incentivos	18		
				Lema y emblema	19 y 20		
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos				
D1: Eficacia	Logro de objetivos	1,2					
	Actitudes	3,4,5 y 6					

<p>2. ¿Qué relación existe entre las creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre los símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023?</p>	corporativos de Huaraz, 2023.	corporativos de Huaraz, 2023		Efectividad	7 y 8	<p>Bajo [78 - 85]</p> <p>Medio [86 - 93]</p> <p>Alto [94 - 102]</p>
	2. Determinar la relación que existe entre las creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.	2. Existe una relación significativa entre creencias y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz	D2: Eficiencia	Productividad	9 y 10	
				Competencia	11 y 12	
				Liderazgo	13 y 14	
	3. Determinar la relación que existe entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.	3. Existe una relación significativa entre normas y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023	D3: Calidad	Responsabilidad	15 y 16	
				Atención	17 y 18	
				Satisfacción	19	
	4. Determinar la relación que existe entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.	4. Existe una relación significativa entre símbolos y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023	D4: Economía	Distribución	20	
				Recursos	21	

corporativos de Huaraz, 2023?	fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.	fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Estadística inferencial	descriptiva	e	Técnicas e instrumentos	
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>  <p>Donde: M: muestra V1: Cultura organizacional r: relación V2: Desempeño laboral</p>	<p>Población: 60 fiscales penales corporativos de Huaraz</p> <p>Muestra: 60 fiscales penales corporativos de Huaraz</p> <p>Muestreo El muestreo probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cultura organizacional Nro. Ítems: 20 De la V2: Desempeño laboral Nro. Ítems: 21 Autor: Adaptado de Zavaleta, 2018</p>			<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman</p>	

Anexo 7. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

Tabla 2: Alfa de Cronbach para las variables de estudio Cultura organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Tabla 3: Alfa de Cronbach para las variables de estudio Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	21

Anexo 8. Uso de SPSS. V 20

21 : Economía_																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	PP18	P19	P20
4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	5	4	1	2	2
5	3	3	4	4	4	3	1	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	1	2	2
6	2	3	3	2	5	3	1	5	5	3	3	3	4	5	5	5	3	1	5	4
7	3	2	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3
8	3	3	5	5	5	5	1	4	5	3	3	4	5	5	3	5	3	2	4	4
9	3	3	4	4	4	5	2	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	1	5	2	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2
11	1	1	3	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	1	3	2	3
12	2	1	4	5	4	3	2	4	5	4	1	5	4	4	4	5	3	2	5	4
13	4	3	5	5	4	4	1	2	5	3	3	5	4	5	4	3	3	2	5	5
14	3	2	5	5	4	4	1	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4
15	3	2	2	2	2	3	4	4	5	1	1	5	3	5	3	4	5	3	2	2
16	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2
17	3	3	5	5	5	5	1	1	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5
18	1	1	5	4	5	4	3	1	5	3	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5
19	2	2	2	4	3	2	1	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	1	2	4
20	3	3	4	4	5	5	1	1	5	1	1	5	4	5	3	4	4	1	1	1
21	3	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5
22	4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
23	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	1	4	3
24	3	2	4	4	4	3	2	3	5	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2
25	3	3	5	5	4	4	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
26	4	3	5	4	4	4	1	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	1	4	4
27	3	3	4	5	4	4	1	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	1	4	4
28	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	1	4	4
29	2	1	2	3	2	2	4	4	5	2	3	5	4	1	1	4	2	1	2	2
30	3	3	5	5	4	5	1	1	5	3	4	5	4	5	4	5	3	1	3	3
31	4	3	3	3	5	4	1	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	1	3	4
32	2	2	3	5	5	5	1	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	1	1	2
33	2	2	2	3	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
34	2	1	2	2	3	4	4	3	5	2	1	5	2	5	2	3	4	3	2	2
35	2	2	3	3	4	4	1	5	5	2	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3
36	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	4
37	3	3	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4
38	4	4	5	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4
39	3	3	5	3	4	3	1	4	5	2	2	3	5	5	4	3	4	2	3	3
40	3	3	4	4	4	4	1	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	1	4	4
41	3	1	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	1	3	3
42	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
43	1	1	2	2	1	1	1	2	5	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3
44	2	3	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5
45	3	3	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
46	4	3	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4
47	1	1	2	3	5	5	1	3	5	3	3	1	3	1	1	5	5	1	1	1
48	3	1	4	5	5	5	1	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3
49	3	2	4	4	5	5	1	2	5	3	4	5	5	5	4	5	1	1	3	3
50	3	3	4	3	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	2
51	3	3	3	4	4	4	2	2	5	2	2	5	4	4	4	5	3	3	3	2
52	3	3	4	5	5	4	1	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	1	4	4
53	4	4	5	5	5	2	1	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	3	2
54	1	1	5	4	5	5	1	1	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3
55	2	2	5	5	2	5	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4
56	3	3	5	5	3	5	2	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
57	2	2	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
58	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	1	4	4
59	4	3	5	5	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4
60	3	3	3	4	1	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	5	3	1	4	2

21 : Economía_																					
	P1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PPp18	PP19	PP20	PP21
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2
2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	5	2	2	2
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
8	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	2	2	5
11	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	2	2	5	4	5	3	4	4	3	4	4
12	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5
13	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
14	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
15	4	5	2	5	4	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	1	1	4
16	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3
20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3
29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	4	4	1	2	4
30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
31	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3
32	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	1	2	5	3	3	5	5	5	5	3	3
33	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	5	2	5	4	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	3	5	2	2	2
35	3	5	3	1	5	4	4	3	3	3	2	1	4	4	5	1	3	1	3	2	4
36	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
37	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	1	3	5	4	5	4	5	5	2	3	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5
41	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
42	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	2	2	3
43	1	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	2	2	3
44	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4
47	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3
48	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4
49	5	5	5	2	5	3	3	5	5	4	2	1	5	3	5	2	5	3	3	3	5
50	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	1	3	2
51	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4
52	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	3	4	5	2	4	4
53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4
54	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5
55	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	2	2	5	4	4	3	4	3	1	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
59	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4
60	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2	2

Anexo 9. Autorización de Aplicación del Instrumento



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE ANCASH

Huaraz, 09 de Junio del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por DE LA
CRUZ ESPEJO Marco Leopoldo FAU
20131370001 hard
Presidente De La Junta De Fiscales
Superiores Del Df An
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09.06.2023 09:43:07 -05:00

CARTA N° 000056-2023-MP-FN-PJFSANCASH

SR.
ABG. ALEM RODIN SANCHEZ CARRANZA
Presente.-

Asunto : BRINDA AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Referencia : SOLICITUD S/N

Expediente : 2DI-6 20230000079

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia y el PROVEÍDO S/N-2023-MP-FNPJFSANCASH (adjunto al presente), por medio del presente **AUTORIZO** con fines académicos al abogado Alem Rodin Sanchez Carranza; estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, para la elaboración de su trabajo de investigación (tesis), denominado: "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FISCALES PENALES CORPORATIVOS DE HUARAZ, 2023**", aplique su instrumento de recolección de datos (cuestionario) a los fiscales provinciales y adjuntos provinciales de las Fiscalías Penales Corporativas de Huaraz; debiendo coordinar previamente con el personal que labora en dichas dependencias fiscales, a fin de no afectar el desarrollo de sus labores.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

MARCO LEOPOLDO DE LA CRUZ ESPEJO
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE ANCASH

MDE/mhr

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE ANCASH
(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE: 2DI-6 20230000079
CODUN: X2KLV
R. 5421
MDE/mhr

Anexo 10. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales:

Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ancash	Ruc: 20131370301
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ancash	
Nombre del Titular o Representante legal: Presidente	
Nombres y Apellidos: Marco Leopoldo de la Cruz Espejo	DNI: 31618687

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y el desempeño laboral de los fiscales penales corporativos de Huaraz, 2023.	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos: Alej Rodin Sanchez Carranza	DNI: 40797937

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaraz, 09 de junio de 2023

Firma:  Firmado digitalmente por GE LA
César Vallejo
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Universidad César Vallejo

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FISCALES PENALES CORPORATIVOS DE HUARAZ, 2023.", cuyo autor es SANCHEZ CARRANZA ALEM RODIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:09:28

Código documento Trilce: TRI - 0626295