



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y Desempeño laboral del personal de la
Municipalidad Provincial de Chepén-2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Mondragón Guerrero, Arlita Soledad ([ORCID0000-0002-1081-488X](https://orcid.org/0000-0002-1081-488X))

Tasilla Guerrero, Lesly Milena ([ORCID0000-0001-9054-6661](https://orcid.org/0000-0001-9054-6661))

ASESORA:

Mgtr. Flores Lezama, Marilú Trinidad ([ORCID0000-0002-0036-1776](https://orcid.org/0000-0002-0036-1776))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A nuestro Dios porque siempre nos guio por el buen camino, por brindarnos los ánimos y las fuerzas necesarias para poder realizar nuestra tesis.

A nuestros padres, hermanos, quienes estuvieron siempre presentes brindándonos su apoyo incondicional para no rendirnos y seguir realizando este trabajo, ellos son la inspiración de nuestras vidas y la razón por la cual deseamos superarnos día a día y ser mejores para ellos.

Dedicamos este trabajo a ellos con mucho amor.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres quienes nos brindaron su apoyo para realizar esta tesis, por sus motivaciones para nunca rendirnos y por estar siempre en los momentos difíciles.

A nuestra docente Mgtr. Marilú Flores Lezama de la Universidad César Vallejo, quien nos asesoró y nos corrigió constantemente para mejorar nuestra tesis.

A la alcaldesa provincial de Chepén la profesora María Del Carmen Cubas Cáceres por brindarnos el permiso y las facilidades para realizar nuestra tesis, a los trabajadores quienes se mostraron muy amables al brindarnos la información necesaria y por contribuir en el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	10
3.1.Tipo y diseño de investigación	10
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	10
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5.Procedimientos	14
3.6.Método de análisis de datos	14
3.7.Aspectos éticos	14
IV.RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII.RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad	15
Tabla 2. Relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.....	16
Tabla 3. Nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.....	17
Tabla 4. Nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.	18
Tabla 5. Análisis de la relación entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.	19
Tabla 6. Análisis de la relación entre la dimensión Creencias organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.....	20
Tabla 7. Análisis de la relación entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. ...	21
Tabla 8. Análisis de la relación entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén- 2020.....	22

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.....	17
Figura 2. Nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.....	18

RESUMEN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral. El tipo de investigación fue aplicada de nivel correlacional simple con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-transversal. La población estuvo constituida por 199 trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén y una muestra de 120, a los que se les aplicó un cuestionario a escala Likert, el cual estuvo estructurado por 16 ítems para cada variable y fueron validados por dos expertos en gestión de organizaciones y un metodólogo; la confiabilidad se obtuvo a través de la estadístico Alfa de Cronbach, con una prueba piloto a 20 empleados, arrojando una confiabilidad de 0,867 para la variable cultura organizacional y 0,856 para la variable desempeño laboral.

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva moderada de ($r=0,660$) con un nivel de significancia de ($p= 0,000$) lo cual es menor que el error estimado ($0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, la relación entre las variables es positiva ya que a medida que la Cultura Organizacional aumente, el desempeño laboral también aumentará.

En conclusión, si existe un buen manejo de la cultura organizacional en la municipalidad provincial de Chepén, el desempeño laboral de los trabajadores se incrementará.

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation titled "Organizational Culture and Labor Performance of the Staff of the Provincial Municipality of Chepén-2020", had as a general objective to determine the relationship that exists between Organizational Culture and Labor Performance. The type of research was applied at a simple correlational level with a quantitative approach, with a non-experimental-cross-sectional design. The population consisted of 199 workers from the provincial municipality of Chepén and a sample of 120, to whom a Likert scale questionnaire was applied, which was structured by 16 items for each variable and were validated by two experts in management of organizations and a methodologist; Reliability was obtained through Cronbach's alpha statistic, with a pilot test on 20 employees, yielding a reliability of 0.867 for the organizational culture variable and 0.856 for the job performance variable.

The statistical result of Spearman's Rho correlation coefficient indicates that there is a moderate positive correlation of ($r = 0.660$) with a level of significance of ($p = 0.000$) which is less than the estimated error (0.05); therefore, the alternative hypothesis (H_1) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected, consequently, the relationship between the variables is positive since as the Organizational Culture increases, the work performance will also increase.

In conclusion, if there is a good management of the organizational culture in the provincial municipality of Chepén, the work performance of the workers will increase.

Keywords: Organizational culture, job performance.

I.INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en México cada vez están enfocando a la cultura organizacional como la estrategia para obtener mayores resultados en cuanto a desempeño laboral, esta medida ha logrado que la productividad de las empresas aumente en un 20% más de lo normal y ha facilitado las relaciones interpersonales de los trabajadores generando un ambiente agradable (Aguilar, 2018).

La cultura organizacional orienta y supervisa las acciones que se dan dentro de una empresa; como las conductas de cada trabajador en su puesto de trabajo y a la vez garantiza la culminación o el fallo de los proyectos establecidos, los altos gerentes deben tener talento para ser capaces de cambiar una cultura organizacional débil, a través del trabajo de todo el grupo que conforma la organización (Sanín, 2014).

Según Jiménez (2018), señala que en la municipalidad distrital de Desaguadero -, existe una cultura débil, ya que en dicha institución pública se tiene un sistema rígido por parte de los jefes que mantienen el poder hacia otros trabajadores y esto se ve reflejado en la toma de decisiones, en las coordinaciones, y no toman en cuenta las ideas, sentimientos de los trabajadores. Asimismo, las relaciones interpersonales son cada vez más distantes, debido a que la comunicación es inapropiada, los colaboradores trabajan por su cuenta buscando sus propios intereses, y en la municipalidad no se ejecutan proyectos que beneficien a todas las personas de la localidad.

En toda organización es importante que exista una cultura fuerte, y que se comunique a sus trabajadores cuáles son sus creencias, valores, costumbres para que el colaborador pueda identificarse con la institución.

Cerna (2018), nos señala que, en la municipalidad provincial de barranca, se observa una cultura organizacional que carece de valores, existe una inapropiada comunicación entre las áreas de trabajo, sus trabajadores desarrollan comportamientos inadecuados y se refleja en ellos la falta de capacidad para resolver problemas, además en dicha municipalidad no se maneja la tecnología en diferentes áreas donde es de suma importancia.

Este autor nos da entender que en dicha municipalidad hay diversos problemas en su ambiente de trabajo, ya que existe una mala comunicación y por ende disminuye su productividad.

En la municipalidad provincial de Chepén (MPC), se realizó la investigación para determinar si existe o no una problemática referente a la cultura institucional y desempeño de los empleados y si respetan los valores, las normas establecidas por la municipalidad, y comparten creencias, además si los miembros manejan una buena relación profesional y con respecto al desempeño laboral se desea conocer si sus trabajadores se desenvuelven bien en sus puestos de trabajo y cumplen con las necesidades de la población en general y si logran trabajar en equipo.

Cuando nos referimos al desempeño laboral es el modo en que el trabajador se desenvuelve dentro del puesto de trabajo, es por ello que es necesario realizar evaluaciones dentro de las instituciones para medir el desempeño de cada trabajador con el fin de detectar si existe alguna limitación en cuanto al desenvolvimiento del colaborador y pueda contribuir en dicha organización, por lo tanto hoy en día la cultura empresarial y el desempeño laboral son importantes porque son aspectos primordiales en las instituciones y en los empleados por lo que el cumplimiento de sus responsabilidades de los empleados va a ser de acuerdo al grado de la cultura de la entidad pública .

Se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020?, Justificación de la investigación: Relevancia social, la investigación servirá como guía para otras organizaciones que deseen mejorar su cultura organizacional, a la vez busca beneficiar de manera directa a la organización, brindando las orientaciones y recomendaciones para desarrollar una cultura organizacional que ayude a lograr un óptimo desempeño en los trabajadores. Justificación práctica, los resultados que se obtengan serán datos reales y servirá para diferentes organizaciones que les llame la atención saber acerca del tema desarrollado. Justificación teórica, el estudio contribuirá con información referente a las variables estudiadas y se apreciará la relación existente. Justificación metodológica, durante el desarrollo del estudio se utilizó el cuestionario a escala Likert. Los resultados ayudarán a investigadores que estén interesados en desarrollar proyectos o ampliar la investigación relacionada al tema. El objetivo general planteado es: Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén-2020; así mismo como objetivos específicos son: Determinar el nivel de

Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020; Determinar el nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Creencia y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Se planteó la siguiente hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Chepén-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar énfasis a la investigación fue imprescindible tomar como fuentes de referencias los siguientes trabajos previos que nos proporcionaron datos relevantes para la investigación.

Entre los antecedentes nacionales tenemos los siguientes:

Navarro (2018), indica en su tesis titulada *“Cultura organizacional y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de La Perla, Callao 2018”*; tuvo por propósito general determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral. Su investigación fue descriptiva, con diseño correlacional y enfoque cuantitativo. Tuvo una muestra de 254 empleados, utilizó el cuestionario. Concluyó que hay relación significativa entre las variables por lo tanto se acepta la hipótesis general con una correlación de Spearman de ($r=0,702$).

Benancio (2018), señala en su trabajo de investigación titulado *“La Cultura organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018”*, su objetivo fue identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Utilizó un estudio correlacional y no experimental-transversal, siendo su población 82 empleados y una muestra de 52, utilizó el cuestionario. Concluye que hay una correlación Rho de Spearman positiva de ($r=0,961$), con una significancia de ($p<5\%$), por lo tanto, se rechazó (H_0) y se aceptó (H_1), asimismo el nivel de cultura organizacional es deficiente, así indicó el 50% del total de los encuestados, mientras que un 7.7% indicó que es excelente. Esta investigación sirvió para saber en qué grado ambas variables están relacionadas y dar un mayor conocimiento a los trabajadores ya que les servirá como medio de mejora en su trabajo.

Según Cabezudo (2018), en su tesis titulada *“Gestión de la cultura de valores organizacionales y su incidencia en el Desempeño laboral, en un organismo público ejecutor, año 2017”*, tuvo como objetivo identificar si las gestiones de los valores influyen en el desempeño laboral. El estudio tuvo enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, siendo su población de 2500 empleados y una muestra de 180. Concluye que las variables que estudio se relacionan con un nivel de error del ($p=0,01$) y una correlación positiva de ($r=0,865$).

Según Livias (2019), indica en su tesis titulada *“Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de*

Asunción, departamento de Ancash, 2019”, tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables estudiadas; la investigación fue cuantitativa, de nivel correlacional, su población fue de 25 empleados, se trabajó como técnica la encuesta. Concluyó que existe una moderada relación directa entre las variables, con un coeficiente de correlación de ($r=0,616$), y un margen de error menor del 5%. Según Vargas (2019), señala en su informe de investigación titulado *“Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2019”*, tuvo como objetivo específico hallar la relación entre la dimensión creencias y la variable desempeño laboral, aplicó el estudio descriptivo – correlacional y no experimental-corte transversal, su población fue de 280 empleados y la muestra de 72, la técnica fue la encuesta a escala Likert. En conclusión, hay una significancia alta ($p=0,001$) y una correlación de ($r=0,368$).

A continuación, se detallan los antecedentes internacionales de:

Lara y Pazmiño (2019), nos señala en su tesis titulada *“Cultura organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral s.a. de la ciudad de Ambato 2019”*. Su finalidad fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Fue un estudio relacional, se trabajó con 63 colaboradores de la empresa; utilizó el cuestionario Denison Organizational Culture Survey. Se concluyó por medio de la correlación de Rho de Spearman una Sig. < 0,05 por lo que se acepta la hipótesis general la cual confirma la relación entre ambas variables y a su vez concluye que del 100% de los encuestados, el 13% tiene un desempeño óptimo, el 43% bueno y el 44% de trabajadores cuenta con un desempeño laboral regular, lo que indica que poseen una actitud media en el trabajo.

Díaz (2019), en su trabajo de investigación titulado *“Cultura organizacional y Desempeño laboral de los Empleados de Instituciones de Educación Media Superior En Los Municipios De Bochil Y Jitotol, Chiapas 2019”*. El propósito fue especificar la calidad de la cultura, en el desempeño laboral. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa, tuvo como población 127 empleados y una muestra de 95, aplicó el cuestionario de Hofstede. Se concluye que el nivel de cultura organizacional tuvo un efecto positivo moderado en el desempeño institucional.

A continuación, se presentan los siguientes conceptos que refuerzan la credibilidad de la investigación:

La cultura organizacional es la totalidad de virtudes, reglas, comportamientos que son transferidos en una organización y tienen un efecto positivo al momento de realizar las metas planteadas en una organización (Granel, 2017).

La cultura de una institución constituye el modo habitual de relacionarse, las directrices que siguen individuos y equipos, capacidades predominantes, ideologías que orientan las políticas de la compañía, elección de alternativas, y también es el ambiente o clima en el que se interactúa en una organización (Vallejo, 2016).

Una cultura direccionada adecuadamente genera resultados los cuales ayudan a que las organizaciones tengan una característica diferenciadora, mejorando su competitividad, este es un nuevo desafío de las organizaciones, que solo lo obtienen haciendo un buen manejo de los valores organizacionales.

Las organizaciones que cuentan con una cultura empresarial sólida aseguran que los empleados que no trabajen para la empresa se lleven aprendizajes que pueden utilizarlo en su próximo trabajo y ayuda a los trabajadores que recién ingresan se acostumbren a la forma que la empresa tiene de concretar sus objetivos.

Dentro de la cultura organizacional se consideran las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Los valores organizacionales según (Federico, Loguzzo, y Fedi, 2016), son el origen de la formación de las actitudes y modo de actuar de los que conforman la organización, a la vez representan pautas de comportamiento. Una buena organización que adopta como eje principal los valores y normas permite a los trabajadores de una identidad generar un compromiso hacia ellos y mantiene proceder positivos; asimismo, ayuda a los empleados aumentar su desempeño y proyectar una imagen positiva del lugar en el que laboran ante el público. La fomentación de los valores en una institución es importante por tres razones: Se convierten en factores de motivación para el desempeño y el modo de actuar de los empleados. Definen la índole de la organización. Instituyen el significado de compenetración del personal con la empresa. Los indicadores para medir la cultura organizacional son: I. La Innovación, según (Stephen y Coulter, 2010), consiste en usar ideas para armar un nuevo camino que lleve a una determinada meta, a la vez

indica que es importante saber la conexión de la cultura organización con la innovación, ya que en la actualidad la cultura es la que favorece el proceder innovador de los empleados de una organización y mediante esto aceptaran la innovación como un valor esencial dentro de la empresa. II. Cumplimiento de metas, es el logro de los objetivos propuesto en una entidad pública teniendo en cuenta el plazo o periodo de cumplimiento.

Como segunda dimensión se tiene. Las creencias, en una empresa son las ideologías, que tienen los trabajadores en su mente acerca de la realidad de la organización, la misión, a partir de las creencias los miembros de una empresa fijan sus comportamientos. Las creencias establecen la cultura en una organización, y los valores determinan el rumbo de cómo la empresa tiene que actuar frente a sus actividades rutinarias e inconvenientes. Es decir, es la situación de la mente en donde una persona asume como verdadero el conocimiento o las experiencias vividas que tiene dentro de la organización o su puesto de trabajo. A la vez sus indicadores son: I. Influencia, es el grado en el que un trabajador tiene una idea acerca de la organización qué sentimiento tienen hacia ella y la manera cómo repercute en su trabajo. II. Condiciones necesarias, son los instrumentos y recursos con los que cuenta en su centro de trabajo para cumplir con sus obligaciones.

La tercera dimensión. Las normas, según (Koontz, Wehrich, y Cannice, 2012), son reglas que envuelven a una organización e indica la forma en que deben comportarse los trabajadores, estas normas son impuestas por una autoridad dentro de la organización y son cruciales en una entidad pública, ya que mejoran la confianza y la capacidad productiva, con el objeto de satisfacer los pedidos de sus potenciales clientes. Y como indicadores: I. La presentación personal, es un aspecto muy importante dentro de un centro de trabajo ya que es una parte de tu marca personal y de la imagen que proyectas en tu centro de trabajo (Temple, 2010). II. Las sanciones, según (Fernández, 2014), son medidas tomadas por la organización ante el incumplimiento de una norma.

Finalmente, como cuarta dimensión, Clima laboral se origina a partir de las relaciones que establecen los trabajadores dentro de un ambiente laboral, o llamado de otra forma es el ambiente en donde se realiza los trabajos comunes, la calidad del ambiente causa un efecto directamente en la comodidad de los trabajadores y por ende en el desempeño empresarial (Glisson, 2015). Siendo sus

indicadores: I. Ambiente de cooperación, según (Torres, 2014) son los modos de actuar de los empleados, con su manera de trabajar y con su interacción con la empresa, es decir cómo se encuentra el ambiente interno de la empresa en cuanto a las relaciones interpersonales entre trabajadores. II. Autonomía para la toma de decisiones, es el nivel de libertad que tienen los empleados en la organización para elegir la opción más adecuada.

Seguidamente se definirá el desempeño laboral.

El desempeño laboral es la acción que un sujeto puede realizar en una organización con el fin de alcanzar un resultado, a la vez está compuesto, calidad, satisfacción laboral y efectividad laboral, son vitales en una empresa para que logre el éxito. Así mismo el desempeño permite cumplir con los objetivos en una organización, donde cada individuo demuestra a flote sus habilidades, conocimientos, es decir cómo es que el trabajador se va a desenvolver en su puesto de trabajo para así alcanzar la meta establecida por la organización (Chiavenato, 2011).

Dentro del desempeño laboral se ha considerado a las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Calidad de trabajo, es el grado de satisfacción relacionado a las tareas asignadas en una organización y es importante que el trabajador se desarrolle en lo personal como profesional en un entorno laboral de calidad para que este se sienta seguro al realizar su trabajo (Deming, 2010). Siendo sus indicadores: I. Responsabilidad, es importante en el trabajo porque si somos responsables con nuestras tareas, es decir entregamos a tiempo los trabajos o nos hacemos responsables de algún proyecto o hacemos las cosas bien, tendremos mayor posibilidad de aumentar de puesto, también decimos que la responsabilidad es ser capaz de tomar decisiones tanto en lo personal como profesional, tener conductas que puedan mejorar en uno mismo y ser capaz de aceptar sus errores (Stephen, 2014). II. Compromiso, en una organización lo podemos definir como la intensidad de la participación del trabajador, es decir que tan comprometido está con su trabajo y cómo es que se identificó con la compañía, para mantener la pertenencia en la empresa, estar comprometidos logrará un mejor desempeño para la institución (Davis, 2012).

La segunda dimensión. Efectividad laboral, demuestra las habilidades, competencias que toda persona pueda poseer para alcanzar sus objetivos o metas con precisión y confianza acerca del trabajo que este pueda realizar (Urquijo, 2015).

Siendo sus indicadores: I. Nivel de cumplimiento laboral, hace hincapié al hecho de terminar con lo prometido dentro de la organización, indica el realizar una obligación. II. Nivel de competencias, son las habilidades, conocimientos que posee un trabajador y que interviene en su desempeño para beneficiar a la empresa (Carreras, 2010).

Como tercera dimensión. Satisfacción laboral, es el grado donde el trabajador reconoce que le apasiona su trabajo, es decir expresan sus sentimientos por realizar dichas labores, como también sienten orgullo de pertenecer a la organización, brindándoles oportunidades de superación (Herzberg, 2010). Sus indicadores son: I. Reconocimiento, es un elemento vital que debemos tener en cuenta dentro de las organizaciones, reconocer nuestra labor aporta motivación, , ganas de superación y sentir que nuestro esfuerzo y dedicación son importantes para la empresa (Honneth, 2010). II. Oportunidades, en lo laboral es todo aquel momento u ocasión que se puede presentar, en el cual una persona tiene la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo y demostrar sus capacidades y habilidades (Canales, 2010).

Finalmente, la cuarta dimensión. Trabajo en equipo, es importante en toda empresa, ya que este factor permite alcanzar grandes triunfos para la organización, si estamos todos comprometidos ayudándonos los unos a los otros, interactuando, intercambiando ideas y manteniendo una comunicación asertiva lograremos tomar las mejores decisiones y llegar a cumplir los mismos objetivos propuestos (Alcaraz, 2015), en tal sentido que puedan enfrentar los altos y bajos presentados en la empresa. A la vez se tiene a sus indicadores: I. Colaboración, en las organizaciones toma un lugar muy importante ya que se refleja el trabajo en equipo para alcanzar una meta en común (Hanson, 2012). II. Comunicación, es un valor importante en una organización ya que depende de este indicador los trabajadores como los altos directivos que laboran en dicha institución puedan transmitir sus ideas, opiniones con el fin de cumplir las metas establecidas, así mismo permite la coordinación y control de las responsabilidades de los trabajadores y el punto principal es que fomenta un agradable ambiente laboral (James, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

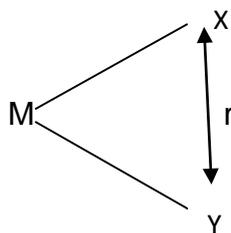
Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación aplicada es un estudio que se realiza cuando un problema ha sido circunscrito por otras personas y a la vez es conocido por el investigador que sirve para resolver problemas sociales o dar respuestas a ellos, asimismo define que las investigaciones son correlacionales cuando su finalidad es hallar la relación entre dos variables o más. El tipo de investigación del estudio fue aplicada de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo.

Diseño de investigación

El diseño utilizado fue no experimental debido a que las variables no fueron modificadas ni manipuladas y con corte transversal porque los datos serán recopilados en un período específico y por única vez.

Esquema del diseño:



M: Muestra

X: Cultura organizacional

Y: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

La variable es un atributo que se puede alterar o puede tomar varios valores.

A continuación, se presentan la definición conceptual, operacional, indicadores y escala de medición de cada una de las variables:

Cultura organizacional (V1)

Definición conceptual

La cultura en una institución constituye el modo habitual de relacionarse, las directrices que siguen individuos y equipos, capacidades predominantes, ideologías que orientan las políticas de la compañía, elección de alternativas, y también es el ambiente o clima en el que se interactúa en una organización (Vallejo, 2016).

Definición operacional

Esta variable se midió mediante un cuestionario que consideró dimensiones e indicadores de la variable cultura organizacional, considerando una escala de tipo Likert. (Ver anexos)

Indicadores

Valores organizacionales, creencias, normas, clima laboral

Escala de medición: Ordinal

Desempeño laboral (V2)

Definición conceptual

El desempeño laboral es la acción que un sujeto puede realizar en una organización con el fin de alcanzar un resultado, a la vez está compuesto por, calidad, satisfacción laboral y efectividad laboral, son vitales en una empresa para que logre el éxito. Así mismo el desempeño permite cumplir con los objetivos en una organización, donde cada individuo demuestra a flote sus habilidades, conocimientos, es decir cómo es que el trabajador se va a desenvolver en su puesto de trabajo para así alcanzar la meta establecida por la organización (Chiavenato, 2011).

Definición operacional

Esta variable se midió mediante un cuestionario que consideró dimensiones e indicadores de la variable cultura organizacional, considerando una escala de tipo Likert. (Ver anexos)

Indicadores

Calidad de trabajo, efectividad laboral, satisfacción laboral, Trabajo en equipo

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Según (Banguero, 2017), nos señala que es el grupo de individuos que tienen rasgos comunes, y que serán estudiadas por el investigador. La población en la presente investigación estuvo conformada por 199 empleados de la MPC.

Criterios de selección

Criterios de inclusión, se consideró a todos los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.

Criterios de exclusión, no se contabilizó en el estudio a los trabajadores que se encontraban de vacaciones o con descanso médico.

Muestra

Es una porción de la población de la cual se ha seleccionado, siendo de uso para hallar la información y desarrollar el estudio que se está llevando a cabo (Cohen, 2019).

Para la investigación se contó con una muestra de 132 empleados y se determinó a través de la fórmula (población finita, cualitativa), ya que se conocía la población (199 trabajadores).

Después del cálculo de la muestra se procedió a verificar a través de la fórmula n/N si la muestra era la óptima y nos arrojó $132/199 = 0.663 > 0.05$ por lo tanto se debe optimizar la muestra y tras la aplicación de la fórmula de optimización resultó una muestra de 120 empleados. (Ver anexos)

Muestreo

Es el proceso de selección de individuos a fin de estudiarlos y encontrar el total de la población (Bernal, 2010)

En el estudio se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, y es donde el sujeto o unidad de observación tiene la misma posibilidad de ser elegida (Otzen, 2017).

Unidad de análisis, un trabajador de la municipalidad provincial de Chepén.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica es un aspecto de vital importancia dentro del desarrollo de una investigación ya que son los medios que se emplean para recolectar información, dentro de las cuales las más utilizadas son la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La encuesta es una recopilación de datos acerca de un problema, mediante una secuencia de preguntas y su examinación en función de las variables estudiadas (Baena, 2017).

En la investigación se utilizó como técnica a la encuesta.

Instrumento

El cuestionario según (Ríos, 2017) es una herramienta de estudio que recoge información sobre algo específico, a través de una secuencia de preguntas.

En el presente estudio los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, el cual estaban estructurados con 16 preguntas. (Ver anexos)

Validez

Para hallar la validez de contenido de los instrumentos se utilizó la técnica de juicio de expertos, la cual estuvo integrada por dos docentes especialistas en gestión de organizaciones y un docente metodólogo. (Ver anexos)

Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel en el cual un instrumento evalúa diversos ítems de una muestra y la prueba piloto es un experimento empírico que se emplea por única vez y otorga una indagación con anticipación a iniciar un experimento a un grupo de gran tamaño, asimismo el Alfa de Cronbach ,es un indicador de solidez interna que coge cantidades entre 0 y 1 y que se ejerce para verificar si a través del instrumento que se está aplicando se obtiene información equivocada o si es fiable y origina mediciones estables (Aparicio, 2019). Para lograr la confiabilidad del instrumento de la investigación se administró una prueba piloto, obteniéndose como resultados (0,867) para el instrumento de la variable cultura organizacional y (0,856) para el instrumento del desempeño laboral. (Ver anexos)

3.5. Procedimientos

Se realizaron las coordinaciones con los representantes de la municipalidad provincial de Chepén para gestionar los permisos correspondientes y poder realizar la investigación. Así mismo dar a conocer que era necesario aplicar un instrumento a los trabajadores para recoger información necesaria para lograr los objetivos propuestos en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En el desarrollo de la tesis se efectuó la recolección de información por intermedio del cuestionario a escala de tipo Likert que se aplicó a los empleados de la institución pública.

Posteriormente los datos fueron ordenados y tabulados con el fin de ingresarlos al programa estadístico SPSS V25 y Excel 2016 para luego realizar su respectivo análisis e interpretación. Se presentaron los resultados mediante tablas y figuras para una mejor comprensión.

3.7. Aspectos éticos

El presente informe de investigación siguió las políticas y normativas de la UCV. La información que se recolectó durante el desarrollo de la encuesta es confidencial, por lo que fue usada sólo para fines investigativos. También se hace uso de la teoría y de los estudios previos respetando los derechos de cada uno de los autores consignados en los antecedentes.

IV.RESULTADOS

Prueba de normalidad

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad

Cultura Organizacional	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,230	120	,000	,812	120	,000
	,281	120	,000	,806	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 1 se observa que la muestra está conformada por 120 empleados de la MPC, por lo que se trabajará con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova, a la vez se aprecia que ($p < 5\%$) por consiguiente se acepta H1 y se rechaza Ho por ende se utiliza la prueba no paramétrica Rho de Spearman para correlacionar las variables, es decir para observar la intensidad de la relación existente entre ellas.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

H1: Existe relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Ho: No existe relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 2

Relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 2 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva moderada de ($r=0,660$), con un nivel de significancia de ($p= 0,000$); por ello, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), entonces la relación es directa lo que quiere decir que a medida que la municipalidad se centre en mejorar su cultura organizacional, los empleados aumentarán su desempeño laboral.

A continuación, se detallarán los objetivos específicos (O.E):

O.E N°1

Determinar el nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 3

Nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Nivel	Trabajadores	%
BAJO	0	0%
MEDIO	18	15%
ALTO	102	85%
TOTAL	120	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 1

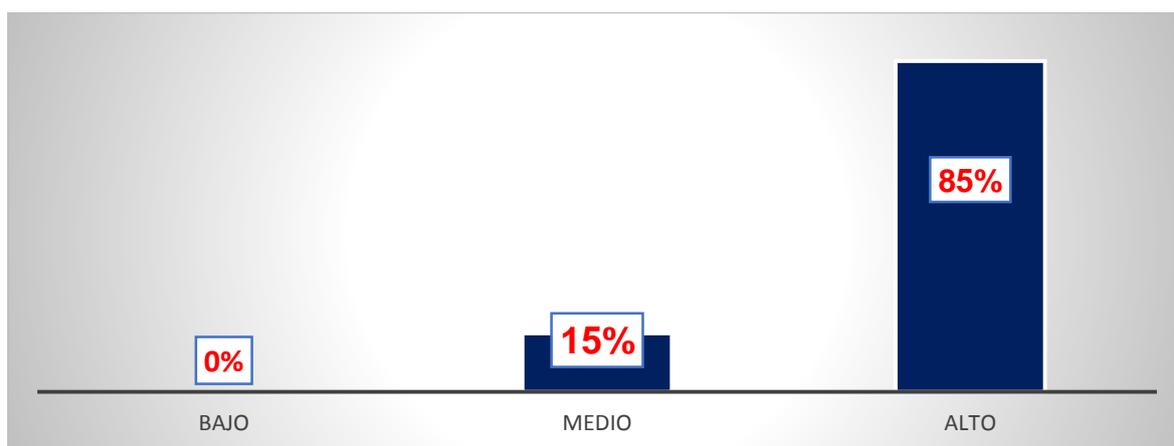


Figura 1. Nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Fuente: Elaborado por los investigadores.

Interpretación: En la tabla 3 y figura 1 se observa que de los 120 trabajadores encuestados en la municipalidad provincial de Chepén, el 15% indica que existe un nivel de cultura organizacional medio, mientras que el 85% alto. Estos resultados se contrastaron a través de una entrevista con el gerente de la municipalidad provincial de Chepén en donde se corroboró lo antes mencionado por sus subordinados, existe una buena cultura organizacional en dicha institución debido al buen clima laboral, colaboración y cumplimiento de las políticas que se manejan dentro de la municipalidad.

O.E N° 2

Determinar el nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 4

Nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Nivel	Trabajadores	%
BAJO	0	0%
MEDIO	24	20%
ALTO	96	80%
TOTAL	120	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 2

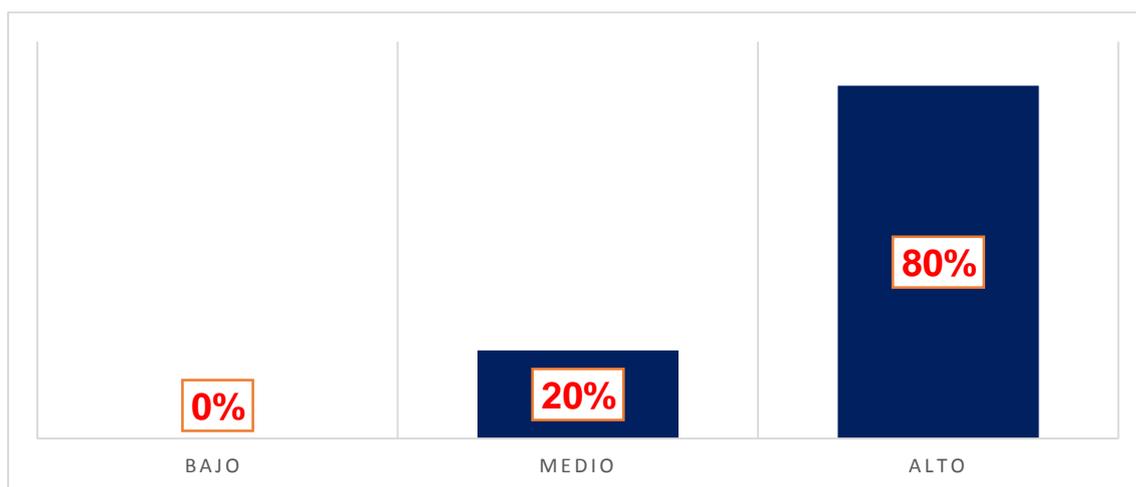


Figura 2. Nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Fuente: Elaborado por los investigadores.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 2 se observa que de los 120 trabajadores encuestados en la municipalidad provincial de Chepén, el 20% indicó que el nivel de desempeño laboral es medio mientras que el 80% alto. Estos datos fueron avalados por el gerente de dicha institución ya que dentro de la municipalidad los trabajadores realizan sus labores a gusto, cumplen sus funciones con responsabilidad, ya que existe una adecuada comunicación, colaboración y trabajo en equipo entre las diversas áreas que la conforman.

O.E N° 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 5

Análisis de la relación entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

			Valores Organizacion ales	Desempeñ o Laboral
Rho de Spear man	Valores Organizacio nales	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	120	120
		Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	,000 120	120

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

Fuente: Elaborado por los investigadores.

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es de ($r=0,528$), lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño laboral y una significancia de ($p= 0,000$) .Por lo tanto, la relación es positiva, es decir mientras la municipalidad fortalezca sus valores organizacionales, la integridad y la responsabilidad, el desempeño de los trabajadores aumentará, esto conlleva a la mejora del servicio que brindan.

O.E N° 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Creencia y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 6

Análisis de la relación entre la dimensión Creencias organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

			Creencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	120	120	

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

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 6, se observa un coeficiente de Rho de Spearman de ($r=0,709$) este valor indica una correlación positiva alta, ya que en la proporción que aumente la dimensión creencias, el desempeño laboral también lo hará, por otra parte, el nivel de significancia es de ($p= 0,000$). De modo que existe relación entre la dimensión creencias y la variable desempeño laboral.

O.E N° 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 7

Análisis de la relación entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

			Normas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	120	120		

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

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 7 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es de $(r=0,627)$, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión normas y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $(p=0,000)$, es decir que a medida que los empleados respeten, la presentación personal y las normas, los trabajadores aumentarán el nivel de cumplimiento de sus labores y competencias logrando incrementar el desempeño laboral de la organización.

O.E N°6

Determinar la relación que existe entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

Tabla 8

Análisis de la relación entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.

			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	120	120
		Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: En la tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de ($r=0,709$) este resultado indica una correlación positiva alta entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral. Por consiguiente, a un alto clima laboral le compete un alto desempeño laboral y viceversa. Por otro lado, el nivel de significancia es de ($p=0,000$). Por lo tanto, existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente capítulo busca comparar los resultados obtenidos de esta tesis con los antecedentes y teoría de otros estudios.

La presente tesis tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén-2020. En los resultados mostrados en la tabla 2 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva moderada de ($r=0,660$), con un nivel de significancia de ($p=0,000$); por ello, se acepta la hipótesis alterna ($H1$) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces la relación es directa lo que quiere decir que a medida que la municipalidad se centre en mejorar su cultura organizacional, los empleados aumentarán su desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Navarro (2018), en su tesis titulada, "*Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de La Perla, Callao 2018*", donde concluyó que hay relación significativa entre las variables por lo tanto se acepta la hipótesis general con un Rho Spearman de ($r=0,702$). Con dichos resultados se puede decir que en la municipalidad provincial de Chepén se tiene una buena cultura organizacional lo que se evidencia en el desempeño de sus empleados. Según Granel (2017), la cultura corporativa es un grupo de convicciones, virtudes, reglas y comportamientos y que son transferidos en una organización y tienen un efecto positivo al momento de realizar las metas planteadas en una organización.

En el primer O.E: Determinar el nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. En la tabla 3 y figura 1 se observa que de los 120 trabajadores encuestados en la municipalidad provincial de Chepén, el 15% indica que existe un nivel de cultura organizacional medio, mientras que un 85% alto. Estos resultados se contrastaron a través de una entrevista con el gerente de la municipalidad provincial de Chepén donde se corroboró lo antes mencionado por sus subordinados, que existe una buena cultura organizacional en dicha institución debido al buen clima laboral, colaboración y cumplimiento de las políticas que se manejan dentro de la municipalidad, datos que al ser encontrados no concuerdan con el estudio de Benancio (2018), titulado: *Cultura organizacional y el Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle 2018*,

donde concluye que el nivel de cultura es deficiente, así indicó el 50% del total de los encuestados, mientras que un 7.7% indicó que es excelente. Según (Vallejo, 2016), la cultura de una institución constituye el modo habitual de relacionarse, las directrices que siguen individuos y equipos, capacidades predominantes, ideologías que orienta las políticas, la elección de alternativas y también es el ambiente o clima en el que se interactúa en una organización.

En cuanto al segundo O.E: Determinar el nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, se observa en la tabla 4 y figura 2 que de 120 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chepén, el 20% indicó que el desempeño laboral es medio y un 80% alto. Estos datos fueron avalados por el gerente de dicha institución ya que dentro de la municipalidad los trabajadores realizan sus labores a gusto y cumplen sus funciones con responsabilidad, ya que existe una adecuada comunicación, colaboración y trabajo en equipo entre las diversas áreas que la conforman. Datos que no tienen relación con lo encontrado por Lara y Pazmiño (2019), en su tesis titulada *“Cultura organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral s.a. de la ciudad de Ambato 2019”*. Concluye que del 100% de los encuestados, el 13% tiene un desempeño óptimo, el 43% bueno y el 44% de trabajadores cuenta con un desempeño laboral regular, lo que indica que poseen una actitud media en el trabajo. Esta investigación sirvió para saber en qué estado se encuentran sus trabajadores de la MDC en cuanto a su desempeño y a través del estudio realizado se observa una buena labor de su personal en cuanto al desarrollo de sus actividades. Según (Chiavenato, 2011), el desempeño laboral permite cumplir con los objetivos en una organización donde cada individuo demuestra a flote sus habilidades, conocimientos, es decir cómo es que el trabajador se va a desenvolver en su puesto de trabajo para así alcanzar la finalidad de la entidad pública.

En relación al tercero O.E: Determinar la relación que existe entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, se observa en la tabla 5, que el valor Rho de Spearman es de ($r=0,528$), lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño laboral y una significancia de ($p= 0,000$). Por lo tanto, la relación es positiva, es decir mientras la municipalidad

fortalezca sus valores organizacionales, la integridad y la responsabilidad, el desempeño de los trabajadores aumentará, esto conlleva a la mejora del servicio que brindan. Datos que al ser comparados con lo de (Cabezudo, 2018), en su tesis titulada: *Gestión de la cultura de valores organizacionales y su incidencia en el desempeño laboral, en un organismo público ejecutor, año 2017*. Concluye que las variables que investigó, se relacionan con un nivel de error del ($p=0,01$) y una correlación positiva de ($r=0,865$). Por ende (Federico, Loguzzo, y Fedi, 2016), define a los valores organizacionales como el origen de la formación de las actitudes y modo de actuar de los que conforman la organización, a la vez representan pautas de comportamiento que ayuda a los empleados aumentar su desempeño y proyectar una imagen positiva.

El cuarto O.E: Determinar la relación que existe entre la dimensión Creencia y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, se observa en la tabla 6, que la prueba de Rho de Spearman de ($r=0,709$) este valor indica, una correlación positiva alta, ya que en proporción que aumente la dimensión creencias, el desempeño laboral también lo hará, por otra parte, la significancia es de ($p= 0,000$). De modo que existe una relación entre las variables. Datos que al ser comparado con los del autor (Vargas, 2019), en su informe de investigación titulado: *Cultura organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2019*. Concluye que hay una significancia alta ($p=0,001$) y una correlación de ($r=0,368$).

Como quinto O.E: Determinar la relación que existe entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, se observa en la tabla 7 un coeficiente Rho de Spearman de ($r=0,627$) ,indicando una correlación positiva moderada entre la dimensión normas y el desempeño laboral y un nivel de significancia de ($p= 0,000$), es decir que a medida que los empleados respeten, la presentación personal y las normas impuestas, los trabajadores aumentarán el nivel de cumplimiento de sus labores y competencias logrando un mejor desempeño en la compañía. Para (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012), las normas son reglas que envuelven a una organización e indica la forma en que deben comportarse los trabajadores, estas normas son impuestas por una autoridad dentro de la organización y son cruciales en una entidad pública, ya que

mejoran la confianza y la capacidad productiva, con el objeto de satisfacer los pedidos de sus potenciales clientes.

Como sexto O.E: Determinar la relación que existe entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Se logra observar en la tabla 8 que la correlación Rho de Spearman es de ($r=0,709$), este resultado muestra una correlación positiva alta entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral. Por consiguiente, a un alto clima laboral le compete un alto desempeño laboral y viceversa. Por otro lado, el nivel de significancia es de ($p=0,000$), por lo que el clima laboral y el desempeño laboral se relacionan. Datos que al ser comparados con lo de (Livias, 2019), señala en su tesis titulada: "*Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*", concluye en su trabajo una moderada relación directa entre las variables, con un coeficiente de correlación de ($r=0,616$), y un margen de error menor del 5%. Para (Glisson, 2015), el clima laboral se origina a partir de las relaciones que comparten los trabajadores dentro de un ambiente laboral, o llamado de otra forma es el ambiente en donde se realiza los trabajos comunes, la calidad del ambiente causa un efecto directamente en la comodidad de los empleados y en el desempeño empresarial.

VI. CONCLUSIONES

1. En este trabajo se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, en consecuencia, la relación entre las variables es media ya que a medida que la cultura organizacional aumente, el desempeño laboral también aumentará.
2. El nivel de Cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, es alto, debido al buen clima laboral, colaboración y cumplimiento de las políticas que se manejan dentro de la municipalidad.
3. Se determinó el nivel de Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020, es alto, esto se debe a que los trabajadores realizan sus labores a gusto, y cumplen sus funciones con responsabilidad, ya que existe una adecuada comunicación, colaboración y trabajo en equipo entre las diversas áreas que la conforman.
4. Se determinó la relación que existe entre la dimensión Valores organizacionales y el Desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén-2020, es positiva moderada, esto indica que, si la municipalidad hace mejoras en la dimensión valores organizacionales, el desempeño de los trabajadores aumentará.
5. Existe relación entre la dimensión Creencia y el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020 y es positiva alta, ya que a medida que aumente la dimensión creencias, el desempeño laboral también lo hará.
6. Se logró determinar la relación que existe entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén-2020, es positiva moderada, esto quiere decir que mientras los trabajadores cumplan las normas dispuestas por la municipalidad en cuanto a su presentación personal, el desempeño laboral aumentará.
7. La relación existente entre la dimensión Clima laboral y el Desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén-2020, es positiva alta, por consiguiente, a un alto clima laboral le compete un alto desempeño laboral y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Gerente de la MPC debe seguir manteniendo y fortaleciendo la cultura administrativa, a través de charlas donde den a conocer a todos los miembros de la entidad la misión, visión, valores y objetivos propuestos y el plazo que hay para cumplirlos de esta manera todos estarán informados y enfocaran directamente sus estrategias en el desarrollo de las metas y objetivos, además se debe brindar información sobre posibles cambios y como estos impactarían en su trabajo.
2. El gerente RR.HH debe mantener y mejorar el ambiente de trabajo ya que impacta en gran medida en el desempeño organizacional, esto se lograra a través de la realización de actividades sociales y recreativas lo que permitirá una mejor comunicación y trabajo en equipo entre las distintas áreas.
3. El gerente debe mantener y cultivar las creencias de la cultura ya que tienen un alto efecto en el desempeño, a través de talleres en donde se expongan las experiencias buenas y malas de los trabajadores en sus puestos trabajos, logrando de esta forma que se lleven aprendizajes para implementar en la ejecución de sus funciones.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2015). *GestioPolis*. Obtenido de La cultura organizacional de los mexicanos: <https://www.gestiopolis.com/la-cultura-organizacional-de-los-mexicanos/>
- Alcaraz, R. (2015). *El emprendedor de éxito*. México: Mc Graw Hill.
- Aparicio, E. (2019). *Validación del instrumento de recolección de datos*. Obtenido de: <https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/mediu/2/seminario-investigacion.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación ,3ra Edición*. México: Editorial Patria, S.A.
- Banguero, H. (2017). *El análisis de la población. Conceptos, métodos y aplicaciones*. Lima: Universidad Autónoma de Occidente.
- Benancio Rivera, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. Obtenido de Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29390>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (tercera edición ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cabezudo, M. (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*. Obtenido de Tesis para optar el grado de maestro en administración y dirección de empresas: Recuperado de reposito ULASAMERICA: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%20DE%20MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canales, C. (2010). *Oportunidad, dilucidando el concepto* . México: edición especial.
- Carreras, J. (2010). *Competencias y planes de estudio* . Barcelona: Ice y ediciones Octaedro.

- Cerna, P. (2018). *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018*. Obtenido de Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración: Obtenido de repositorio UNJFSC:http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2644/P_AUL%20GEAN%20CARLO%20CERNA%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación* (primera ed.). Buenos Aires: Teseo.
- Davis, K. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo* (8va ed.). México: McGraw-Hill.
- Deming, E. (2010). *Calidad, productividad y competitividad*. Díaz de Santos.
- Díaz, J. (2019). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Empleados de Instituciones de Educación Media Superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Tesis de posgrado*. Obtenido de Repositorio Universidad de Montemorelos: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1048>
- Federico, M., Loguzzo, H., & Fedi, L. (2016). *Gestión y administración en las organizaciones*. Argentina: Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Fernández, J. (2014). *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales*. España: Comares.
- Glisson, C. (2015). The role of organizational culture and climate in innovation and effectiveness. *Hum Serv órgano Manag leadersh Gov*, 39(4), 245-250.
- Granell, E. (2017). *La cultura organizacional es clave para el éxito de una empresa, octava edición*. México: Internacional Thomson Editores.
- Hanson, C. (2012). *Colaboración y liderazgo*. México: Elsevier Saunders.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). México: McGraw-Hill.

- Herzberg, F. (2010). *Motivación laboral* (Quinta ed.). México: Ediciones Akal.
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Madrid : Katz editores.
- James, A. (2014). *La administración* (Sexta edición ed.). México: Pearson.
- Jiménes, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de desaguadero, 2018*. Obtenido de Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social: Obtenido de repositorio institucional UNA-PUNO:http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimenez_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial,decimocuarta edición*. México: McGraw-Hill .
- Lara, A., & Pazmiño, C. (s.f.). *Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral S,A de la ciudad de Ambato*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato ,Trabajo de titulación: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31048>
- Livas, A. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019*. Obtenido de Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Administración: Obtenido de Repositorio UNASAM: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- Navarro, A. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018*. Obtenido de Repositorio UCV: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24128/Navarro_OAD.pdf?sequence=1
- Otzen, T. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 35(1), 228. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ríos, J. (2017). *Metodología para la investigación y redacción, 1ra edición* . España.

- Sanín, J. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas Colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, pag. 97.
- Stephen , R., & Coulter , M. (2010). *Administración, Décima edición*. México: Pearson Educación .
- Stephen, R. (2014). *Comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas*. Lima: Redator Rock Content.
- Temple, I. (2010). *Usted S.A*. Grupo editorial planeta.
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica , 1ro edición*. México: Editorial patria .
- Urquijo, S. (2015). *Remuneraciones del trabajo*. Argentina: Printed in Argentina.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba Ecuador: La Caracola Editores.
- Vargas, J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019*. Obtenido de Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración: Obtenido de repositorio Universidad César Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44376>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro de operacionalización de la variable cultura organizacional

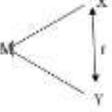
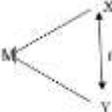
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura de una institución constituye el modo habitual de relacionarse, las directrices que siguen individuos y equipos, capacidades predominantes, ideologías que orientan las políticas de la organización y la toma de decisiones, y también es el ambiente o clima en el que se interactúa en una organización (Vallejo, 2016).	Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario, a través de la escala de Likert. -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)	Valores organizacionales	Innovación	1 y 2	Ordinal
				Cumplimiento de metas	3 y 4	
			Creencias	Influencia	5 y 6	
				Condiciones necesarias	7 y 8	
			Normas	Presentación personal	9 y 10	
				Sanciones	11 y 12	
			Clima laboral	Ambiente de cooperación	13 y 14	
				Autonomía para la toma de decisiones.	15 y 16	

Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es la acción que una persona puede realizar en una organización con el fin de alcanzar un resultado a la vez es de vital importancia ya que permite cumplir los objetivos en una organización, donde cada individuo demuestra a flote sus habilidades, conocimientos, en la organización (Chiavenato, 2011).	Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario, a través de una encuesta de escala de Likert. -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)	Calidad de trabajo	Responsabilidad	1 y 2	Ordinal
				Compromiso	3 y 4	
			Efectividad laboral	Nivel de cumplimiento laboral	5 y 6	
				Nivel de competencias	7 y 8	
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	9 y 10	
				Oportunidades	11 y 12	
			Trabajo en equipo	Colaboración	13 y 14	
				Comunicación	15 y 16	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020?	<p>General Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Chepén- 2020</p> <p>Específicos Determinar el nivel de cultura organizacional del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión creencia y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión normas y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión clima laboral y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén-2020.</p>	Cultura Organizacional	La cultura de una institución constituye el modo habitual de relacionarse, las directrices que siguen individuos y equipos, capacidades predominantes, ideologías que orientan las políticas de la organización y la toma de decisiones, y también es el ambiente o clima en el que se interactúa en una organización (Vallejo, 2016).	<p>Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario, a través de una encuesta de escala de Likert.</p>  <p>M: Muestra X: Cultura organizacional Y: Desempeño laboral r: Relación</p>	Valores organizacionales	Innovación	1 y 2	Ordinal -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)	
					Cumplimiento de metas	3 y 4			
					Creencias	Influencia	5 y 6		
						Condiciones necesarias	7 y 8		
					Normas	Presentación personal	9 y 10		
		Sanciones	11 y 12						
		Clima laboral	Ambiente de cooperación	13 y 14					
			Autonomía para la toma de decisiones	15 y 16					
		Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las acciones que una persona puede realizar en una organización con el fin de alcanzar un resultado o cumplir los objetivos en una organización, donde cada individuo demuestra a flote sus habilidades, conocimientos, en la organización,(Chiavenato, 2011).	<p>Esta variable se va a medir mediante el instrumento del cuestionario, a través de una encuesta de escala de Likert.</p>  <p>M: Muestra X: Cultura organizacional Y: Desempeño laboral r: Relación</p>	Calidad de trabajo	Responsabilidad	1 y 2		Ordinal -Siempre (5) -Casi siempre (4) -Algunas veces (3) -Muy pocas veces (2) -Nunca (1)
					Compromiso	3 y 4			
Efectividad laboral	Nivel de cumplimiento laboral				5 y 6				
	Nivel de competencias				7 y 8				
Satisfacción laboral	Reconocimiento				9 y 10				
	Oportunidades				11 y 12				
Trabajo en equipo	Colaboración				13 y 14				
	Comunicación	15 y 16							

ANEXO 3
INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor(a): La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén-2020. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

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

No	ITEM	1	2	3	4	5
	VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL					
	VALORES ORGANIZACIONALES					
1	Usted es creativo al momento de resolver conflictos o problemas que se presentan en la realización de sus actividades.					
2	Sus autoridades fomentan el desarrollo de la inteligencia y habilidades para superar los obstáculos.					
3	Considera usted que para la institución donde usted labora lo más relevante es el cumplimiento de las metas.					
4	Considera usted que contribuye al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.					
	CREENCIAS					

5	Considera usted que para ingresar a laborar en la municipalidad es indispensable la recomendación de un trabajador interno.					
6	Considera usted que las costumbres de sus compañeros de trabajo influyen en el desarrollo de sus actividades .					
7	Cree usted que los instrumentos que le proporcionan la organización son los necesarios para desarrollar su trabajo.					
8	Estima usted que las áreas de trabajo cuentan con espacio suficiente para el desempeño de sus funciones.					

	NORMAS					
9	Considero usted que es necesario el establecimiento de reglas acerca de la vestimenta de los trabajadores.					
10	Cree usted que las normas de disciplina de la municipalidad son adecuadas.					
11	Usted logra identificar los errores en su labor y trabaja para arreglarlos.					
12	Considera que en la municipalidad se impone sanciones a los trabajadores ante una falta.					
	CLIMA LABORAL					
13	Considera usted que en la municipalidad en ocasiones, los colaboradores confraternizan con los compañeros.					
14	Considera usted que en la municipalidad existe un ambiente de cooperación.					
15	Cree usted que cuenta con autonomía para la toma de decisiones con respecto a su trabajo .					
16	Considera usted que entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato horizontal.					

CUESTIONARIO

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor(a): La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén-2020. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

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

No	ITEM	1	2	3	4	5
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Usted está conforme con el nivel de responsabilidad asignado en su puesto de trabajo.					
2	Considera usted que sus funciones y responsabilidades están bien definidas para lograr los trabajos en la municipalidad.					
3	Cree usted que los trabajadores están comprometidos con la municipalidad para así obtener buenos resultados.					
4	Usted se siente seguro y comprometido al realizar su trabajo.					
	EFFECTIVIDAD LABORAL					
5	Está usted de acuerdo que el cumplimiento de labores del trabajador se vea reflejado en un buen desempeño laboral					

6	Usted cumple a tiempo con sus tareas asignadas en la municipalidad.					
7	Se considera usted competente dentro de su área de trabajo					
8	Está usted de acuerdo que las competencias laborales inciden en el buen desempeño laboral de los trabajadores.					
	SATISFACCIÓN LABORAL					
9	Considera usted que se reconoce su buen desempeño en su puesto de trabajo					
10	Cree usted que cuando hace una mejora en su trabajo se le reconoce su esfuerzo.					
11	Considera usted que la municipalidad le proporciona oportunidades para desarrollarse profesionalmente.					
12	Considera usted que en la municipalidad los trabajadores tienen las mismas oportunidades de trabajo.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
13	Usted coopera de manera activa y dinámica con sus compañeros de trabajo.					
14	Considera usted que su equipo de trabajo aporta ideas constructivas para cumplir con los objetivos establecidos por la municipalidad.					
15	Considera usted que la comunicación es importante en un equipo de trabajo.					
16	Usted logra comunicarse asertivamente con sus compañeros de trabajo.					

ANEXO 4

MUESTRA

Cálculo de la muestra

N= 199 empleados

Z= 95% = 1.96

E= 5% = 0.05

P= 50% = 0.5

Q= 50% = 0.5

$$n = \frac{Z^2 P(1-P)N}{E^2(N-1) + Z^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(1-0.5)(199)}{(0.05^2)(199-1) + (1.96^2)(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = 131.31$$

$$n = 132 \text{ empleados}$$

Optimización de la muestra:

$$\frac{n}{N} < \alpha = 0.05$$

$$\frac{132}{199} = 0.663 > 0.05 \text{ por lo tanto se debe optimizar la muestra}$$

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{n}}$$

$$n = \frac{199}{1 + \frac{132}{199}}$$

$$n = 119.64$$

$$n = 120$$

Rpta: La muestra optima a trabajar es de 120 empleados

		Sanciones	Usted logra identificar los errores en su labor y trabaja para arreglarlos. .			X			X			X			X			X			X			X
			Considera que en la municipalidad se impone sanciones a los trabajadores ante una falta.			X			X			X			X			X			X			X
	Clima Laboral	Ambiente de cooperación .	Considera usted que, en la municipalidad en ocasiones, los colaboradores confraternizan con los compañeros.			X			X			X			X			X			X			X
			Considera usted que en la municipalidad existe un ambiente de cooperación.			X			X			X			X			X			X			X
		Autonomía para la toma de decisiones	Cree usted que cuenta con autonomía para la toma de decisiones con respecto a su trabajo .			X			X			X			X			X			X			X
			Considera usted que entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato horizontal.			X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 30 /06 /2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Considera usted que su equipo de trabajo aporta ideas constructivas para cumplir con los objetivos establecidos por la municipalidad.				X			X			X			X			X			X			X
		Comunicación Considera usted que la comunicación es importante en un equipo de trabajo				X			X			X			X			X			X			X
		Usted logra comunicarse asertivamente con sus compañeros de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 30/06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Sanciones	Usted logra identificar los errores en su labor y trabaja para arreglarlos.			X			X			X			X			X			X			X
			Considera que en la municipalidad se impone sanciones a los trabajadores ante una falta.			X			X			X			X			X			X			X
	Clima Laboral	Ambiente de cooperación .	Considera usted que, en la municipalidad en ocasiones, los colaboradores confraternizan con los compañeros.			X			X			X			X			X			X			X
			Considera usted que en la municipalidad existe un ambiente de cooperación.			X			X			X			X			X			X			X
		Autonomía para la toma de decisiones	Cree usted que cuenta con autonomía para la toma de decisiones con respecto a su trabajo .			X			X			X			X			X			X			X
			Considera usted que entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato horizontal.			X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02 / 07 /2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Considera usted que su equipo de trabajo aporta ideas constructivas para cumplir con los objetivos establecidos por la municipalidad.				X			X			X			X			X			X			X
	Comunicación	Considera usted que la comunicación es importante en un equipo de trabajo				X			X			X			X			X			X			X
		Usted logra comunicarse asertivamente con sus compañeros de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02 / 07 / 2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

	Sanciones	Usted logra identificar los errores en su labor y trabaja para arreglarlos.			X			X			X			X			X			X			X	
		Considera que en la municipalidad se impone sanciones a los trabajadores ante una falta.			X			X			X			X			X			X			X	
	Clima Laboral	Ambiente de cooperación .	Considera usted que, en la municipalidad en ocasiones, los colaboradores confraternizan con los compañeros.			X			X			X			X			X			X			X
			Considera usted que en la municipalidad existe un ambiente de cooperación.			X			X			X			X			X			X			X
	Autonomía para la toma de decisiones	Cree usted que cuenta con autonomía para la toma de decisiones con respecto a su trabajo .			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato horizontal.			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 1 /07 /2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 6
CONFIABILIDAD

**Estadísticas de fiabilidad
de la variable Cultura
Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

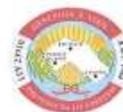
**Estadísticas de fiabilidad
de la variable
Desempeño Laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	16

ANEXO 7
AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD



**Municipalidad Provincial
De Chepén**



"Año de la Universalización de la Salud"

Chepén, 07 de diciembre del 2020

CARTA DE ACEPTACIÓN

Dra. FAUSTA ELIZABETH ALBURUQUEQUE ARANA
Directora de la Escuela de Administración UCV-CHEPÉN

Presente.-

Reciba el saludo de la Sra. ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN; PROFESORA MARÍA DEL CARMEN CUBAS CÁCERES, así mismo hago de conocimiento que las Srtas. MONDRAGÓN GUERRERO ARLITA SOLEDAD y TASILLA GUERRERO LESLY MILENA, estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de Administración, recibirán todas las facilidades solicitadas por la casa de estudio la cual usted dirige para desarrollar el estudio de su tesis: "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2020".

Es preciso transcribir que frente a esta situación sanitaria las alumnas deberán cumplir con todas las medidas sanitarias frente al covid 19.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresar las muestras de mi especial estima y consideración.

Atentamente,

Municipalidad Provincial de Chepén
C.P.C. Johnny Luis Suarez Cabanillas
SUSCRIPENTE DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MONDRAGON GUERRERO ARLITA SOLEDAD, TASILLA GUERRERO LESLY MILENA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN-2020.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
TASILLA GUERRERO LESLY MILENA DNI: 74150338 ORCID 0000-0001-9054-6661	Firmado digitalmente por: LTASILLA el 30-12-2020 20:59:52
MONDRAGON GUERRERO ARLITA SOLEDAD DNI: 76576748 ORCID 0000-0002-1081-488X	Firmado digitalmente por: AMONDRAGONUGU30 el 30-12-2020 20:46:38

Código documento Trilce: INV - 0219269