



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021

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

AUTOR:

Palomino Cardeno, Vidal (ORCID: 0000-0002-5718-9217)

ASESORA:

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo con mucho afecto a mis progenitores: Jorge Palomino Oré y Victoria Cárdenas Macizo quienes con su protección, cuidados, apoyo y ejemplo; inspiran cada peldaño de mis logros. Así mismo, a mi esposa Sabina Lissette Morón Pocco; mis hijos (as) por su cariño, comprensión y apoyo en cada fase de mi vida.

Vidal

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo de Trujillo considerada mi alma mater por haberme formado en sus aulas como una madre en su regazo.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por ofrecerme la oportunidad de crecer profesionalmente.

A la Dra. Castañeda Núñez Eliana Soledad, por su acompañamiento y guía oportuna en la investigación.

Gracias a los estudiantes quienes fueron la inspiración del presente estudio.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	ii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
4.1. Resultados a nivel descriptivo	19
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
Referencias	23
ANEXOS	27
Anexo 1: Matriz de consistencia	27
Anexo 2: Resultados a nivel inferencial	28
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	31
Anexo 4: Base de datos	34
Anexo 05. Validez y confiabilidad de los instrumentos	37
Anexo 6. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación	39
Anexo 7. Galería fotográfica	41

Índice de tablas

Tabla 1	Contraste entre las variables cultura organizacional, el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho	19
Tabla 2	Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho.	28
Tabla 3	Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho	28
Tabla 4	Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la productividad laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho	29
Tabla 5	Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y el trabajo en equipo en los obreros de la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán– Ayacucho.	30

Índice de figura

Figura 1. Esquema de diseño

14

Resumen

El estudio buscó establecer la relación que hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. El tipo de estudio es básica; puesto que, la investigación está centrado en la ampliación del conocimiento de las variables de estudio; el nivel es correlaciona, el diseño es no experimental – descriptivo correlacional; la población de estudio fue de 80 trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán de los que se tomó a 54 como muestra. Los datos fueron acopiados utilizando el cuestionario como instrumento. De otro lado, los datos fueron procesados con el software SPSS versión 25.00. Los resultados de la investigación aprueban concluir que: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores. Puesto que, el grado de relación es moderado (0,460) y el valor de $p = 0,000 < 0.05$. De otra parte, a nivel descriptivo, el 79,6% manifiestan que la cultura organizacional en la municipalidad es buena; a su vez, el desempeño laboral se muestra en igual porcentaje (nivel bueno). ($r_s = 0.460$; $p = 0,000 < 0.05$) (Tabla 5 y 1).

Palabras clave: Cultura, desempeño, laboral.

Abstract

The study sought to establish the relationship between organizational culture and job performance of workers in the municipality of the district of Vilcas Huamán - Ayacucho. 2021. The type of study is basic; since, the research is focused on expanding the knowledge of the study variables; the level is correlational, the design is non-experimental - descriptive correlational; the study population was 80 workers of the municipality of the district of Vilcas Huamán of which 54 were taken as a sample. The data were collected using the questionnaire as an instrument. On the other hand, the data were processed with SPSS software version 25.00. The results of the research approve the conclusion that: There is a positive relationship between organizational culture and job performance in workers. Since, the degree of relationship is moderate (0.460) and the p value = 0.000 < 0.05. On the other hand, at the descriptive level, 79.6% state that the organizational culture in the municipality is good; in turn, the work performance is shown in the same percentage (good level). ($r_s = 0.460$; $p = 0.000 < 0.05$) (Table 5 and 1).

Keywords: Culture, performance, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual la cultura organizacional es uno de los aspectos primordiales en una empresa, pero lamentablemente no es practicado. La cultura organizacional es un componente indispensable para el logro de objetivos, una convivencia adecuada y un desempeño laboral eficiente. Puesto que, hoy en día las diversas organizaciones buscan optimizar sus procesos para lograr sus metas, por tal razón se requiere de contar con personal capaz de trabajar en relación a los propósitos trazados para ello el personal debe sentirse identificado, conocer y respetar las reglas, normas, costumbres y propósitos organizacionales; en tal sentido, es necesario poseer una cultura organizacional adecuadamente establecida que sirva como componente para el progreso de una determinada organización o empresa.

En España, Barra (2017), muestra que la cultura organizacional contiene estándares de conjunción y lineamientos definidos con una posición focalizada en los niveles superiores de la administración. Hay gerentes que utilizan normas y reglas para hacer seguimiento al desempeño de los trabajadores y hay líderes que trazan los objetivos a seguir, por eso España es una de las naciones con más normas, reglas y metodología ya que los administradores necesitan un número adecuado de aparatos para supervisar y tamizar la ejecución laboral de sus trabajadores. Por otro lado, en México, no trabajar en la cultura es inconcebible. Los administradores mexicanos se dan cuenta de que los trabajadores dedicados y contentos rinden más. (Senn, 2018). De igual manera, las asociaciones en México se están enfocando progresivamente en la cultura organizacional como la técnica para adquirir resultados más notables en cuanto a la ejecución del trabajo, esta acción ha logrado que la eficiencia de las organizaciones se incremente en un 20% más de lo típico y ha contribuido al desarrollo de la interrelación optima de los trabajadores produciendo un clima afable (Aguilar, 2018).

De este modo, Velaochaga y Transearch (2019) aplicaron una regla cultura autoritaria en el Perú en 355 financieros, donde la mayoría de las empresas peruanas piensan que las cualidades comunes son la seguridad fundamental de una cultura organizacional en el ámbito laboral, estando debajo de las convicciones y propensiones. Las cualidades compartidas guían a los recursos humanos a

desempeñarse con confianza y compromiso en sus puestos, permitiendo que cada uno progrese unido para lograr los objetivos, debido a que los valores expresan cómo la organización intenta cumplir con su intención institucional. De esta manera, en relación al comportamiento de los trabajadores la cultura organizacional es quien dirige, guía y inspecciona sus acciones; de tal manera, dentro de las organizaciones se toma en cuenta una serie de pautas que direccionan el proceder de los trabajadores hacia la adquisición de sus objetivos.

Por otra parte, a nivel público, las organizaciones suelen dar impulsos financieros para estimular a su personal de trabajo; es un método habitual para potenciar que los individuos permanezcan en la asociación y no tengan una rotación continua, lo que eleva los gastos de la organización. En cualquier caso, estos incentivos no traen consigo los resultados que se esperan; deben depender de metodologías que fortalezcan la identidad dentro de la empresa. En consecuencia, Llanos (2016) sostiene que la mayoría de las organizaciones se ocupan de su cultura organizacional para que puedan reforzar la identidad de sus trabajadores para tener una ejecución de trabajo eficaz, ya que de esta manera pueden lograr las metas trazadas por de la empresa.

En este orden de ideas, Llancari y Alania (2019) muestra en un estudio efectuado que hay relación inmediata ($T: 0,722$) y excepcionalmente crítica ($Z: 1,96$) entre los factores de estudio, el 78,41% de los socios ven una cultura organizacional regular y el 77,27% piensan en un buen desempeño. Por otra parte, Olivares (2018) confirma que existe una relación positiva ($Rho = 0,893$). Se estableció que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Por lo tanto, los estudios realizados evidencian en gran medida la correspondencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. A nivel regional existen dificultades similares en cuanto a la cultura de una organización y el desempeño laboral de los trabajadores en las diferentes organizaciones. Por lo tanto, es fundamental que una empresa este organizada correctamente con la finalidad de lograr un apropiado desempeño laboral por parte de todos los miembros de la institución. De manera similar, la falta de desarrollo de una cultura organizacional en la municipalidad del distrito Vilcas Huamán fomenta a que los trabajadores no se identifiquen, no cumplan las normas y procesos establecidos por ende el desempeño laboral de los trabajadores es deficiente y no se cumplen los objetivos

trazados por esta organización. En relación a lo expuesto, se determinó efectuar el trabajo de investigación titulado: cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

De este contexto preocupante de la municipalidad distrital, surge el siguiente problema de investigación, teniendo en cuenta la relación entre sus variables y sus dimensiones: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho, 2021?. Asimismo, tenemos los siguientes problemas específicos: Pe1: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho, 2021? Pe2: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho, 2021?

La justificación desde el punto de vista teórico, desarrolla conceptos de acuerdo al trabajo de investigación donde examina las características de la cultura organizacional, circunstancias para crear y fomentar, los aspectos y criterios que buscan lograr un desempeño laboral, lo cual si se ejecuta y organiza de una manera correcta fortalece un ambiente de trabajo y brinda estabilidad en los trabajadores. La justificación desde el punto de vista práctico está dirigido a fortificar la cultura organizacional de diferentes municipalidades y entidades públicas, las cuales deben tener conocimiento de las normativas del buen funcionamiento, así mismo investigar ambientes para que el personal tenga conocimiento sobre sus obligaciones y derechos, generando un ambiente de trabajo que propicie la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Vilcas Huamán - Ayacucho.

La justificación desde el punto de vista metodológico, busca beneficiar a los trabajadores de la municipalidad, así como a todos los personales de la municipalidad distrital de Vilcas Huamán – Ayacucho, como a cualquier interesado en esta investigación, los instrumentos de recopilación de información son válidas y confiables. Asimismo, los resultados de esta investigación consienten estimar la importancia de fomentar la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vilcas Huamán –Ayacucho. La investigación considera como objetivo general: Determinar la relación que existe

entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. Los objetivos específicos son: Oe1: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. Oe2: Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. Teniendo en cuenta los objetivos se tiene como hipótesis general: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. Como hipótesis específica tenemos: He1: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021. He2: Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional Carrillo y Guevara (2019) en su estudio la cual tiene como objetivo decidir la conexión entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en el distrito de La Troncal, Ecuador; la población contemplada fue de 180 trabajadores, el tipo fue no exploratoria; se utilizó revisiones como procedimientos de recolección; en consecuencia se concluyó que: el 39% de los especialistas no cuentan con la motivación importante dada por la fundación, además, el 53% expresa que la ausencia de motivación influye en la rendimiento, el 30% muestra que influye en las conexiones y el 17% demuestra que influye en la asistencia del gobierno familiar. Bien se puede inferir que, existe una conexión entre la gestión pública y el desempeño laboral en el distrito de La Troncal; donde, el desempeño laboral asume una parte significativa para caracterizar las organizaciones, desarrollar más los procesos y para la ejecución de los procedimientos.

Pazmiño (2019), en el estudio “Cultura organizacional y desempeño laboral en la ciudad de Ambato”, pretendió exponer la conexión entre las costumbres y convicciones y el desempeño en los representantes. El estudio es exploratorio, descriptivo y correlacional; se empleó la encuesta con el instrumento denominado cuestionario a una población de 63 especialistas. Arrojó los siguientes resultados: dio un resultado positivo para lo que se había fijado como objetivo. El trabajo puede destacarse por el hecho de que utilizó instrumentos lógicos para la investigación de la información recogida. A pesar de que podemos mencionar un hecho observable en cuanto a la cantidad de la población: la última debería ser un número mayor de individuos.

Betancourt (2018) en el estudio denominado: “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal”, pretendió analizar lo que sucede con los elementos que se vinculan a la cultura organizacional y lo que significa para el desempeño laboral de los trabajadores en Ecuador. Estudio de tipo cuantitativo y descriptivo. Los resultados adquiridos en esta exploración fueron: El 87% muestra que los factores están conectados, afirmando la teoría. En el factor libre hay un incidente con los resultados adquiridos de los colegas del Hospital y de los clientes de la ciudad de Santa Rosa con respecto a los sentimientos y a la impresión de la información obtenida en un nivel de 79% aludiendo a las medidas

centralistas. Además, el desempeño laboral evidenció que las informaciones son medio no iguales al factor libre. Podemos demostrar, con respecto a los resultados, que el examen de los factores puede evaluarse de forma independiente.

Además, Luna (2019) en el artículo titulado: Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral en el Ecuador. El estudio fue no experimental, la muestra se realizó a partir de artículos lógicos y se aplicó un guía de investigación de información como instrumento. Se concluyó que: Se percibe que la cultura organizacional infiere que los trabajadores de las organizaciones puedan sentirse realizados dentro de sus puestos de trabajo, por lo que se deriva que los factores están directa y fundamentalmente relacionados, ya que los colaboradores que trabajan en grupo, practican cualidades agregadas, fomentan sus ejercicios de manera planificada e incorporada según los objetivos colectivos, etc., tienen más posibilidad de llegar a un grado de ejecución laboral innegable, ya que se sienten más dedicados a la asociación y trabajan en su relación relacional con sus asociados.

De igual manera, Zhou et al (2019), en el artículo denominado: “Impacto de la cultura organizacional percibida en la participación laboral y el bienestar subjetivo: un modelo de 4 mediación moderado”. De tipo experimental. Con una población de 229 trabajadores. El resultado determinó que la asociación laboral intervino en la conexión de la cultura organizacional, la participación laboral y el bienestar emocional, y recalcó la importancia de hacer hincapié tanto en el desarrollo futuro como en el logro del tiempo presente en las clases de dirección de la cultura organizacional aparente para construir la prosperidad abstracta de los trabajadores.

A nivel nacional Ureta (2018), en el artículo denominado: “La cultura organizacional y el rendimiento laboral - Huacho”. El fin de este estudio fue decidir el efecto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los representantes de una fundación monetaria. La metodología fue deductiva e inductiva y el modelo de configuración de exploración gráfica correlacional. La población de la investigación fue de 25 individuos que trabajan en la sustancia monetaria referenciada, los resultados adquiridos fueron, se rastreó que los punteros de calidad de ayuda tienen un grado de 48%, la competencia un grado de 52%, la adecuación un grado de 48% y la utilidad un grado de 52%, que muestran niveles

normales en sus clases. Consecuentemente, se prevé que la Cultura Organizacional afecta al rendimiento laboral del personal que labora.

Por su lado, Llancari y Alania (2019). En su estudio titulado: “Cultura Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad Nacional del Perú Central”. De tipo correlacional, la muestra fue probabilístico compuesto por 88 profesores. Se obtuvo por lo tanto que existe una relación directa significativa entre los factores de revisión, el 78,41% de los compañeros de equipo ven una cultura organizacional regular y el 77,27% piensan en una exposición decente. Con respecto a las dimensiones de las variables, el 73,86% piensa que hay un grado de consistencia de la cultura regular contrastado con el 86,36% que indica que la emocionalidad del desempeño de los docentes es muy buena.

Así también, Sagastegui (2018), en la investigación denominada “La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral”; de tipo cuantitativo correlacional de corte transversal, una población de 53 individuos, se utilizó la revisión, instrumento la encuesta, donde se rastreó que la forma en que se organiza la asociación, ha permitido la coordinación de los socios para el cumplimiento de la misión, visión, metas, y la consistencia con las normas, técnicas y manuales que son fundamentales para el trabajo, adicionalmente ha permitido que dentro de su cultura organizacional se perciba la responsabilidad y confianza que tienen los especialistas en la organización, de manera que, se reconoció el compromiso, donde se identifican las partes del modo de vida con el desempeño laboral.

De otro lado, Olivares. (2018) en el estudio titulado: “Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral”, de tipo correlacional. El instrumento fue la encuesta, la muestra fueron 249 compañeros de equipo; se obtuvieron los resultados en el cual se manifiesta que existe una relación positiva entre las variables.

Del mismo modo, a nivel Regional Atiquipa y Cáceres (2018) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño Laboral, Ayacucho, 2018”, el diseño fue descriptivo correlacional, se trabajó con toda la población conformada por la sede administrativa, la muestra fue 81 trabajadores, se manejó la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, se concluyó que existe correspondencia entre las dos variables, estableciendo un nivel de correlación moderada.

Después de la exploración de antecedentes de la investigación a nivel nacional, internacional y regional se continuó con el desarrollo de los conceptos relacionados a las variables que integran la presente investigación, empezando con la variable Independiente Cultura Organizacional. En relación al CO existen varios enfoques y teorías, siendo las más reconocidas la teoría de Edgar Schein (2012), sobre la cultura organizacional se expresó de la siguiente manera: La cultura organizacional es una peculiaridad profunda, complicada y difícil de conseguir; la asociación debe ser percibida como una sociedad en miniatura con una medida social y las sociedades jerárquicas son totalmente notables y sustanciales, es una peculiaridad genuina y que afecta. La investigación de la cultura autoritaria es significativa porque permite: a) Comprender cómo funciona una determinada reunión de individuos; b) Comprender la idea de viabilidad que sustenta la asociación; c) Comprender y anticipar los resultados de la ejecución de metodologías y disposiciones; d) Cuáles son los espacios de progreso, qué ocurrirá en caso de que cambie, cómo reforzar la personalidad jerárquica y hacerla más versátil; e) Evaluar y reaccionar ante las peculiaridades del cambio interior. La idea de cultura es dinámica y está en desarrollo: investigación del cerebro del grupo, hipótesis de la iniciativa, ciencia del cerebro social, hipótesis del aprendizaje.

En esta línea equivalente, Schwartz y Davis (1981), expresaron: la cultura organizacional es un ejemplo de convicciones y supuestos compartidos por los individuos de la asociación. Estas convicciones y suposiciones originan normas que efectivamente dan forma a la conducta de las personas y las reuniones en la asociación. Wilkins (1983) comunicó que la cultura es la conducta estándar de los individuos y la forma en que tienen una concepción del mundo. La teoría de McGregor, que propone dos circunstancias, la teoría X y la teoría Y, que se enfrentan entre sí. La primera se compara con la metodología de los directores que consideran que sus representantes actúan justo bajo tensión y peligros (compulsión) a la luz de las normas que, en primer lugar, el individuo tiene una repugnancia característica por el trabajo y, por lo tanto, debe ser controlado y constreñido para obligarle a realizar un esfuerzo valiente para cumplir los objetivos de la asociación.

La cultura organizacional (CO) es el conjunto normas y articulaciones fundamentales compartidas por los individuos de una asociación que ayudan a

abordar sus preocupaciones de variación externa y de unión interna. (Schein, 1992). Por otra parte, se convierte en una parte importante dentro de las asociaciones, inventando que sus individuos muestren un sentimiento de carácter con la organización, a través de perspectivas, convicciones y cualidades, de esta manera ampliando sus beneficios expertos y afectando a su exposición. (Etkin, 2000). Asimismo, la CO es el sistema que dirige la conducta cotidiana de los trabajadores en una asociación.

Se considera como un conjunto de reglas casuales que guían la conducta de sus individuos hacia la obtención de objetivos. Cada asociación tiene su propia disposición de normas y convicciones, es decir, tiene su propia forma de vida que muestra la actitud que triunfa en ella. (Reyna et al., 2015). En cuanto a su, Barnard et al. (2016) afirma que es un método de cualidades, presunciones y convicciones compartidas que pueden ser de naturaleza inequívoca o implícita. Caracteriza la forma en que las personas deben actuar y actuar es una impresión de la disposición sociocultural de una asociación. Es más, en el avance aplicado de la cultura autoritaria, hay diferentes orígenes percibidos como un conjunto de descubrimientos procurados que permiten al individuo fabricar o comprender un pensamiento. (Giordan y De Vecchi, 1999).

En este sentido, la CO establece un escenario social que no se presenta como un elemental fenómeno visible por los miembros que trabajan en la empresa, sino que se edifica por ellos y se extiende como una experiencia. (Alvarado y Monroy, 2013). De este modo, la cultura organizacional es el conjunto de observaciones, sentimientos, perspectivas, ensayos, convicciones, cualidades, horarios y tipos de comunicación dentro y entre racimos existentes en todas las asociaciones. Es vital para el logro de una organización ya que ofrece un carácter autoritario a los especialistas que son importantes para ella, da una visión determinante de lo que representa la asociación; a través de su objetivo central, visión y destinos sobrenaturales y otros aparatos gerenciales de ordenamiento utilizable y vital que ofrece una impresión de seguridad a sus individuos. (Villegas y Bello, 2021).

Es un grupo complejo de cualidades, costumbres, políticas, prácticas, comportamientos y convicciones fundamentales que se exterioriza en imágenes, fantasías, lenguaje y prácticas, y que constituye una carcasa común de referencia

para todo lo que se hace y se piensa en una asociación. Al ser un borde de referencia, no resuelve cuestiones explícitas, sino que construye necesidades e inclinaciones respecto a lo que es normal por parte de los individuos que componen la organización. Céspedes (2020) se caracterizan de la siguiente manera:

- Se trata de un desarrollo socio-mental, que se produce de la interrelación en la actividad.
- Conserva una correspondencia dialéctica con otros horizontes de cultura.
- Manifiesta aspectos epistemológicos, cordiales e impulso de la voluntad de los sujetos organizacionales.
- Incorpora materiales.
- Su contenido es estimado admitido.
- Identifica a la organización y desacuerdo que se presente.
- Propone sentido de pertenencia, coherencia y hace que sus trabajadores se identifiquen.

La cultura organizacional involucra diversos componentes los cuales están dirigidos a cumplir los objetivos determinados por una organización específica, en este sentido, Jiménez (2018) en el estudio realizado expone dos dimensiones que se muestran a continuación: La primera dimensión es estilos de liderazgo. autoritario o autocrático. El liderazgo autoritario es un tipo de autoridad basada en valores donde toda la fuerza se centra en el pionero y se ejecuta sobre los trabajadores. No hay espacio para la crítica o las ideas, frecuentemente este tipo de autoridad tiene grados significativos de incomparencia y rotación, es un estilo de iniciativa ideal para ocupaciones donde no hay capacidades ya que los beneficios del control compensan los de servicios. Liderazgo democrático: Esta administración se caracteriza por la consideración de los representantes en la dinámica, ampliando la satisfacción por el trabajo realizado y ayudando a crear capacidades en cada trabajador.

Liderazgo orientado a la tarea/operativo: Es una administración de mandatos y resultados y se centra en el cuidado de los negocios y puede ser como un estilo totalitario, es una forma sorprendente de designar el trabajo, los trabajos importantes, ordenar la estructura, planificar, armar y controlar, sin embargo, tiene problemas extraordinarios de inspiración y mantenimiento de los representantes. Liderazgo transformacional: Los líderes transformacionales son vistos como

pioneros obvios por la mayoría de los estudiosos de la autoridad. Mueven sus grupos para siempre y comunican su entusiasmo al grupo. Así, estos pioneros necesitan sentirse sostenidos exclusivamente por representantes específicos. Se trata de un apasionado ir y venir.

Por consiguiente, el tipo de liderazgo que ejerce el encargado al administrar una organización repercutirá en la cultura que se practique dentro de esta, por tal motivo es importante que el encargado de la organización tenga la capacidad de optar por un liderazgo integral, la cual busque una convivencia adecuada entre los miembros de la empresa y se logre competentemente los objetivos trazados. La segunda dimensión es elaciones interpersonales, las relaciones interpersonales son un trabajo básico en el perfeccionamiento esencial del individuo y de la asociación; debido a la conjunción diaria con varios individuos en el entorno laboral. Por medio de ellas, el trabajador permitirá compartir e intercambiar métodos de sentir y figurar, lo que construirá nuevos encuentros e información; en los que la relación que el representante construye debe ser una asociación complementaria con sus colaboradores, lo que añadirá al trabajo en el entorno autoritario, además un incremento más destacado de la inspiración en la cooperación, la participación entre socios, la confianza y la constancia.

Respecto a la segunda variable Desempeño laboral, hay diversas teorías las cuales son: El desempeño laboral, como la habilidad que tiene un individuo para la elaboración, creación, producción, terminación y ejecución de labores en poco tiempo, con mínimo esfuerzo y de calidad (Beltrán y Téllez, 2018).

Además, el desempeño laboral, desde nuestro enfoque, es considerado como aquel proceso que admite entender la sucesión de pasos con atención a la lógica estructural que permitirá viabilizar un resultado específico dentro de una organización, competente en la misma medida como aquel mecanismo de conducta enunciado para efectos de mejorar la productividad de una institución frente al cumplimiento de sus objetivos, metas y fines. (Araujo, 2019). De otro modo, Rodríguez y Lechuga (2019) explica “El desempeño laboral es una variable que se halla en función de las derivaciones obtenidas en la realización de las funciones inherentes al cargo” (p. 83).

De esta manera, el desempeño laboral como la actuación del trabajador irradiado en el desempeño de trabajos, desempeño contextual y comportamiento

laboral desacertado que influyen en la percepción de productividad del individuo, e impactan secundariamente en los objetivos de la organización (Villagrasa et al., 2019). Por su lado, Chiavenato (2007) define como el potencial de desarrollo futuro o la capacidad manifestada por una persona en determinado cargo, para tomar en cuenta el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

Por lo tanto, el desempeño laboral es la conducta o la dirección del trabajador para fomentar la capacidad de sus obligaciones intrínsecas a una tarea. Como tal, es la manera en que los representantes trabajan. La presentación se evalúa durante la supervisión de la exposición del representante, donde la empresa debe pensar en la capacidad de dirigir, supervisar el tiempo, investigar a los trabajadores de forma personalizada, asimismo, se muestra la importancia del desempeño laboral porque:

- Existe una correlación adecuada con la retroalimentación.
- Acatamiento de reglas.
- Valoración, que involucra la elección de puestos, promoción, traslado, destitución.
- Preparación al trabajador para un trabajo enérgico.
- Organización y progreso de la carrera profesional.
- Consecuencia de las estadísticas, es el efecto positivo negativo de los recursos humanos;
- El entendimiento de las actividades realizadas.
- Contextos exigentes externas, que permite la orientación del personal ante alguna dificultad personal o familiar (Paz, 2019).

Las dimensiones del desempeño laboral de acuerdo con, Jiménez (2018) son las siguientes: La primera dimensión es la Productividad laboral es una proporción de la productividad y la viabilidad, en la que la competencia se centra sobre todo en los recursos necesarios para abordar los problemas, satisfacer las empresas y los compromisos, mientras que la adecuación acentúa los resultados, es decir, hacer las cosas correctas, cumplir los destinos para que valgan más.

Así, la eficacia se percibe como la conexión entre lo que se entrega y lo que se espera crear. Por ejemplo, una secretaria es más útil que otra si logra más cosas en una medida similar de tiempo que la otra. La creación es una mezcla de capital y trabajo, lo que se demuestra por la forma en que los trabajadores expresan que

su utilidad es productiva y convincente, desempeñando sus tareas de la manera más idónea. La segunda dimensión es el Trabajo en equipo, el trabajo en equipo es la habilidad de trabajar para el logro de una meta en común. Porque el equipo debe tener un adecuado clima laboral, que propicie la colaboración de todos los integrantes.

En consecuencia, el trabajo en equipo es un proceso mediante el cual un conjunto de personas realiza una determinada actividad de manera activa, cooperativa y dinámica donde cada uno de los individuos desempeñan un rol fundamental en el logro de los objetivos formulados por la organización. Por ello indispensable la práctica del trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas con eficiencia y eficacia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

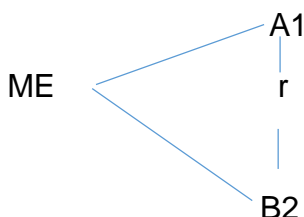
El presente tipo de investigación es de básico, de nivel descriptivo correlacional y el diseño de investigación que se realizó durante el estudio no experimental, transeccional o transversal.

Enfoque

El enfoque de investigación está es cuantitativo. Este enfoque según Hernández y Mendoza (2018), son aquellas investigaciones que se caracterizan por ser numéricas; es decir, que este tipo de investigación se sustenta sus resultados objetivos como producto del acopio de datos empíricos.

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental – transversal, descriptivo correlacional:



Diseño de investigación.

Dónde:

ME: Muestra de estudio

A1: Variable 1: Cultura Organizacional

B2: Variable 2: Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variabes y operacionalización

De acuerdo con Ñaupás, et al. (2018). Manifiestan que es el procedimiento racional y secuencial para operacionalizar y conceptual; puesto que, permite conocer las dimensiones, indicadores y los instrumentos que permitirán acopiar la información con la finalidad de probar las hipótesis.

Cultura Organizacional

Denison (1989, citado por Gutiérrez, 2013) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”.

Las dimensiones serán medidas empleando el cuestionario. Ñaupas et. al (2018) manifiesta que el cuestionario es el medio que permite recolectar la información e forma directa de los elementos muestrales; cuyos valores son las siguientes:

Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre

Desempeño laboral

Para Chiavenato. (2002) el desempeño laboral de los trabajadores depende de su comportamiento y qué resultados consiguen al efectuar sus labores, los que se relacionan con las particularidades de cada trabajador.

Las dimensiones serán medidas empleando el cuestionario. Ñaupas et. al (2018) manifiesta que el cuestionario es el medio que permite recolectar la información e forma directa de los elementos muestrales; cuyos valores son las siguientes: Totalmente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

A nivel de la Municipalidad distrital de Vilcas Huamán – Ayacucho se toma a todos los trabajadores de la municipalidad ello son 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilcas Huamán Ayacucho.

Muestra

Para poder ejecutar los objetivos especificados en la investigación, la muestra fueron 54 trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Vilcas Huamán, 2021. Por lo tanto, se tomó a toda la población como población censal. No tuvo muestra ni muestreo.

Muestreo

Castro (2019), expone, es el método que guía el progreso de un conjunto de pasos para la elección de la muestra de estudio. De modo que, la muestra será elegida de forma no probabilística; por cuanto, la misma será tomado dependiendo del acceso a los elementos de esta, en este caso, a la totalidad de los trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Será la encuesta. Según Castro (2019), es una técnica de recolección de datos en los cuales se establecen conjuntos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas fijas. Esta se utiliza para estudiar poblaciones mediante la observación de muestras específicos a fin de revelar las variables de estudio y su frecuencia.

Instrumentos

Se hará uso del cuestionario. según Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) es un formulario compuesto por preguntas anticipadamente hechas que son significativas para la indagación. El cual servirá para el recojo de datos específicos.

Validez. La validez de los instrumentos considerados para el desarrollo de la investigación fue estadística; es decir, se desarrolló la validez estadística. La validez estadística de los instrumentos, se desarrolló aplicando la correlación del Rho de Spearman; se siguió este procedimiento; puesto que, los instrumentos aplicados para esta investigación ya fueron validados y aplicados en estudios desarrollados por otros investigadores por consiguientes los datos sometidos a la correlación Pearson superaron el nivel crítico de 0,21; por cuanto, los instrumentos empleados son válidos para su aplicación (ver resultados en el anexo)

Confiabilidad. La confiabilidad de los instrumentos fue procesada con el coeficiente del Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 10 elementos muestrales. Como consecuencia, en la variable cultura organizacional se tiene un puntaje de 0,864, nivel bueno; mientras que, 0,884, nivel bueno; por lo tanto, los instrumentos fueron aplicados para la recolección de los datos.

3.5 Procedimientos

Para el proceso de la recolección de los datos, se ha formulado una solicitud al alcalde de la municipalidad distrital de Vilcas Huamán; en dicho documento, se formuló como petitorio la autorización para la aplicación del instrumento de investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Luego, el señor alcalde autorizó la aplicación de los instrumentos de investigación a los trabajadores de la municipalidad tanto nombrados y contratados; previamente se ha firmado el consentimiento informado por la autoridad. Posteriormente, se validó los instrumentos mediante el juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos como consecuencia de la prueba piloto. Después de dichos actos, se ha procedido a la aplicación de los instrumentos para el proceso de acopio de datos, una vez obtenido los resultados de la encuesta, se procedió a la tabulación de los datos y finalmente, se procesó toda la información en el SPSS, cuyo resultado son las tablas a nivel descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Para el desarrollo de la investigación se ha utilizado los métodos estadísticos descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva ha servido para la obtención de las tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos que muestran el nivel de porcentaje que se detalla la relación que existe entre las variables de investigación. De igual forma, el proceso de la prueba de hipótesis se ha desarrollado con el Estadígrafo de Rho de Spearman según los resultados de la prueba de normalidad; en consecuencia, los resultados demostraron que existe relación directa entre las variables de investigación.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue desarrollado de forma original y con interés de conocer el comportamiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad; por cuanto, la información obtenida es original, las citas están sustentadas y debidamente referenciadas según especifica las normas APA - 7ma versión. Además, está estructurado en función del protocolo y todas las normas emanadas de la universidad. De otro lado, para el desarrollo de la investigación se ha tomado de forma anónima las respuestas emanadas de los

encuestados; los mismos, fueron consultados previamente su consentimiento informado para ser parte de la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Contraste entre las variables cultura organizacional, el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021

	Cultura organizacional		Desempeño laboral		Productividad laboral		Trabajo en equipo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	5	9,3	4	7,4	5	9,3	12	22,2
Buena	43	79,6	43	79,6	37	68,5	31	57,4
Muy buena	6	11,1	7	13,0	12	22,2	11	20,4
Total	54	100,0	54	100,0	54	100,0	54	100,0

Del resultado de la tabla 1, se tiene que, del 100% de encuestados, el 79,6% manifiestan que la cultura organizacional en la municipalidad es buena; el 11,1% dice muy buena; mientras que, para el 9,3% es regular. De otro lado, al ser encuestado sobre su desempeño laboral, el 79,6% se califica en nivel buena; el 13,0% en muy buena; mientras que, el 7,4% en regular. Del mismo modo, al ser encuestado sobre su productividad laboral en la municipalidad, el 68,5% se califica en nivel buena; el 22,2% en muy buena; mientras que, el 9,7% en regular. Asimismo, al ser encuestado sobre el trabajo en equipo en la municipalidad, el 57,4% manifiesta que es buena; el 22,2% en regular; mientras que, el 20,4% en muy buena.

V. DISCUSIÓN

La cultura organizacional en una empresa es fundamenta, puesto que, en cierta medida de ello depende el desempeño laboral adecuado de los trabajadores. De manera que, se sabe que la cultura organizacional (CO) es el conjunto de reglas básicas que comparten los miembros de una organización que ayudan a solucionar sus problemas de adaptación exterior e integración interna. (Schein, 1992). Por otro lado, el desempeño laboral, es la capacidad que tiene una persona para la elaboración, creación, producción, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad (Beltrán y Téllez, 2018).

Por ello, la cultura organizacional en la empresa es importante, porque de ellos depende su comportamiento; como parte de la estrategia de la empresa debe definir su visión, misión y valores de la empresa y lograr un rendimiento óptimo. En relación a lo expuesto, el estudio presentó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán. Para lo cual, el trabajo de investigación estuvo sustentado en diferentes teorías y definiciones de diversos autores, de igual modo ha sido contrastado con los diversos resultados que se muestra en los antecedentes.

Con respecto a la hipótesis general, se demuestra que existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros. Puesto que, el grado de relación es moderado ($r_s = 0.460$; $p = 0,000 < 0.05$). el cual es avalado por Pazmiño (2019) quien demostró que hay un nivel de correlación positiva entre ambas variables. Del mismo modo, por Betancourt (2018) quien demuestra que existe un 87% de relación entre las variables. Asimismo, Luna (2019) en su estudio muestra que la cultura organizacional infiere en el desempeño de los trabajadores.

De otro lado, con respecto a las hipótesis específicas 1, se evidencia que existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los obreros. ya que, el grado de relación es moderado ($r_s = 0.520$; $p = 0,000 < 0.05$). el que coincide con la investigación realizada por Zhou et al. (2019) quien evidencia que la dirección de la cultura organizacional repercute en la productividad de los trabajadores. Igualmente, por el estudio realizado por Ureta (2018) el cual evidencia que la Cultura Organizacional afecta al rendimiento laboral del personal.

En cuanto a la hipótesis específica 2 se muestra que existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los obreros. Puesto que, el grado de relación es moderado ($r_s = 0.441$; $p = 0,001 < 0.05$) el cual es avalado por la investigación realizada por Sagastegui (2018) ya que, muestra que la forma en que se practica la cultura organizacional, ha permitido el trabajo en equipo para el cumplimiento de la misión, visión y metas. Por su lado, Olivares (2018) muestra que existe una relación positiva ($Rho = 0,893$) y significativa $p=0,000$. Finalmente, Atiquipa y Cáceres (2018) refleja un nivel de correlación ($tk= 0,468$; $p= 0,000 < 0.05$). Cabe recalcar que los estudios realizados por los diversos autores se efectuaron en contextos diversos y con personas con características particulares.

En consecuencia, es fundamental manifestar que se corrobora que existe un nivel de correlación moderada entre las variables de estudio. Asimismo, es importante recalcar que los estudios desarrollados por los diferentes autores y el presente investigación se realizaron con personas y en contextos diferentes. Por otro lado, los resultados hallados servirán para el desarrollo de investigaciones posteriores respecto al tema mencionado.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores. Puesto que, el grado de relación es moderado (0,460) y el valor de $p = 0,000 < 0.05$. De otra parte, a nivel descriptivo, el 79,6% manifiestan que la cultura organizacional en la municipalidad es buena; a su vez, el desempeño laboral se muestra en igual porcentaje (nivel bueno). ($r_s = 0.460$; $p = 0,000 < 0.05$) (Tabla 5 y 1).

Segundo: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores. Puesto que, el grado de relación es moderado (0,520) y el valor de $p = 0,000 < 0.05$. De otra parte, a nivel porcentual, la productividad laboral de los obreros en la municipalidad, es de nivel buena (68,5%). ($r_s = 0.520$; $p = 0,000 < 0.05$). (Tabla 6 y 2)

Tercero: Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores. Puesto que, el grado de relación es moderado (0,441) y el valor de $p = 0,001 < 0.05$. De otra parte, a nivel porcentual, el 57,4% trabaja en equipo en la municipalidad. ($r_s = 0.441$; $p = 0,001 < 0.05$) (Tabla 7 y 3).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la Municipalidad distrital de Vilcas Huamán, desarrollar programas sobre el desarrollo de la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de dicha municipalidad.

Segundo: A los jefes de línea y las Direcciones, fortalecer la capacidad de los trabajadores y funcionarios en la cultura organizacional y desempeño laboral de la municipalidad.

Tercero: Al Gerente de desarrollo social de la municipalidad, mediante el servicio de asistenta social que presta, desarrollar talleres sobre el dominio de desempeño laboral y cultura organizacional en los trabajadores de dicha municipalidad.

Cuarta: La cultura organizacional y desempeño laboral es con la finalidad de dar fluidez y cumplimiento de sus actividades y responsabilidades que se les asigna y el buen convivir entre los compañeros de trabajo.

Quinto: A los usuarios y a los trabajadores velar por el desarrollo de la cultura organizacional y desempeño laboral, para poder cumplir con sus objetivos y metas que se trace.

Referencias

- Aguilar, M. (2018). La cultura organizacional de los mexicanos. GestioPolis.
<https://www.gestiopolis.com/la-cultura-organizacional-de-losmexicanos/>
- Alvarado Muñoz, Ó. y Monroy del Castillo, R. (2013). *Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores*. Cuadernos de Administración, 26 (47), 259-283. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>
- Araujo Reyes, I. d. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín - período 2018*. [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio Institucional CAEN.
<http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/205/TESIS%20%20LUI%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atiquipa Nieto, Y. y Cáceres Rojas, L. A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26906/atiquipa_ny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barnard, A., Delgado, A. y Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. (1.ª ed.). Archivo General de la Nación.
http://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf
- Beltrán, D., Y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023
- Betancourt, R. (2018). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso Hospital Civil Santa Teresita*. [Tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. Repositorio institucional UCSG.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11870>
- Carrillo, B., y Guevara, W. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista de ciencias sociales y*

- humanísticas*, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/viewFile/166/193>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Etkin, J. y Schvarstein, (2000). *Identidad de las organizaciones*, invariancia y cambio, 5ª Ed. Paidós.
- Giordan A. y De Vecchi, G. (1999). *Los orígenes del saber*. Sevilla: Díada Editora.
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2018%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n-%20rutas%20cuantitativa-cualitativa-mixta%20-%20Sampieri-M.pdf>
- Jiménez Jiménez, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018 – Chucuito – Puno*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimenez_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Leonel Céspedes Tamayo (2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. PSOCIAL, 6(2). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/123/1231854010/1231854010.pdf>
- Llancari Morales, R., y Alania Contreras, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium revista científica de Ciencias Sociales*, 4(1), 22 - 33. Obtenido de <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475>
- Luna, O. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 1-12. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22183620201900050
03 27
- Olivares, D. (2018). *Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las cajas municipales de ahorro y crédito en la etapa de expansión (caso CMAC TACNA)*. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín

- De Arequipa]. Repositorio institucional UNSA:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7839>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación* . 1(4), 15-26. ISSN: 2707-3378.
- Pazmiño, C. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A. de la ciudad de Ambato*. [tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio institucional de UTA:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31048/1/180458698-8%20Pazmi%20c3%b1o%20Aillon%20Cinthya%20Nathaly.pdf>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195–205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyna Díaz, L. L., Campos García, E. I. y Martínez Guillen, K. A. (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V.* Revista RAITES, 1(1), 10-30.
<https://core.ac.uk/download/pdf/229033587.pdf>
- Rodríguez-Marulanda, K. P. y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Sagastegui Medina, J. (2018). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en FONCREAGRO Cajamarca - 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1965>
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Ureta, F. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del*

- Perú en el año 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625160>
- Velaochaga, J., y Rake, D. (2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Gestión. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr>
- Villegas-Cedeño, A. B. y Bello-Sabando, B. J. (2021). *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo*. Polo de conocimiento, 6(5), 752-768. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Zhou, Q., Chen, G., & Liu, W. (2019). Impact of perceived organizational culture on job involvement and subjective well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(1). Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A574566546/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=2e9e7c1b>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

Presentado por: Br. Palomino Cárdenas, Vidal

Asesor: Mg. Castañeda Núñez, Eliana Soledad

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: Pg: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021?</p> <p>Problemas específicos: Pe1: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021?</p> <p>Pe2: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021?</p>	<p>Objetivos generales: Og: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>Problemas específicos: Oe1: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>Oe2: Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hg: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>Problemas específicos: He1: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>He2: Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p>	<p>VARIABLE 1 Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilos de liderazgo organizacional • Relaciones interpersonales. <p>VARIABLE 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral. • Trabajo en equipo 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: 80 trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>Muestra: 54 trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Estadístico SPSS versión 25.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: Estadígrafo de Rho de Spearman.</p>

Anexo 2: Resultados a nivel inferencial

Con respecto al objetivo general

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
N		54	54
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,02	4,06
	Desv. Desviación	,455	,452
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,405	,419
	Positivo	,405	,419
	Negativo	-,391	-,377
Estadístico de prueba		,405	,419
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Los resultados de la tabla 2, muestran que la distribución es no normal; puesto que, $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por lo tanto, la prueba estadística será no paramétrica; por cuanto, la prueba de hipótesis se desarrollará con la prueba estadística de Rho de Spearman, para muestras relacionadas.

Tabla 3

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El R_s es 0,460, presenta moderada correlación, entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, $p = 0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($r_s = 0.460$; $p = 000 < 0.05$). Se concluye que: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

d) Conclusión estadística:

Primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 4

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la productividad laboral de los obreros en la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El R_s es 0,520, presenta moderada correlación, entre la cultura organizacional y la productividad laboral. Asimismo, $p = 0,000 < 0,05$; al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($r_s = 0.520$; $p = 0,000 < 0.05$). Se concluye que: Existe relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral.

Segunda hipótesis específica

Tabla 5

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y el trabajo en equipo en los obreros de la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	54	54
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	54	54

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El R_s es 0,520, presenta moderada correlación, entre la cultura organizacional y la productividad laboral. Asimismo, $p = 0,000 < 0,05$; al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,001 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($r_s = 0.441$; $p = 0,001 < 0.05$). Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los obreros de la Municipalidad del Distrito Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Presentación

Estimado trabajador de la Municipalidad de Vilcas Huamán, solicito a su persona su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario referido a la cultura organizacional en la municipalidad.

Instrucciones:

Usted puede elegir una de las respuestas.

No hay respuestas malas ni buenas

Los valores son las siguientes:

Valores	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
Código	1	2	3	4	5

Cultura organizacional						
N°	Estilos de liderazgo organizacional	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe, le invita a otras sub áreas/jefaturas para contribuir al proceso de toma de decisiones?					
2	¿Su jefe, práctica el estilo de liderazgo democrático/participativo?					
3	¿Su jefe práctica el estilo de Liderazgo Operativo?					
4	¿Su jefe práctica el estilo de Liderazgo Transformacional?					
	Relaciones interpersonales					
4	La relación que tengo con mi jefe inmediato es de buen trato					
5	La relación que tengo con mis compañeros de oficina es afable y de buenas relaciones interpersonales					
6	La relación que tengo con mis compañeros de otras oficinas/áreas es de buena relación					

¡Gracias por su apoyo!



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación:

Estimado trabajador de la Municipalidad de Vilcas Huamán, solicito a su persona su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario referido a su desempeño laboral en la institución.

Instrucciones:

- Usted puede elegir una de las respuestas.
- No hay respuestas malas ni buenas
- Los valores son las siguientes:

Valores	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Código	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Superan los objetivos planteados por la Municipalidad					
2	Brindan servicios con eficiencia a la comunidad					
3	Cumplen con las actividades antes de la fecha establecida					
4	Logran eficientemente las tareas asignadas					
5	Cumplen con eficacia la actividad laboral dentro de la Municipalidad					
6	El nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la Municipalidad					
7	Llegan a cumplir con las metas establecidas por la Municipalidad					
8	Los trabajadores contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad					
9	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?					
10	¿Su jefe inmediato podría manifestar de su eficiencia de trabajo en la Municipalidad?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
11	Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en cada área/unidad de la Municipalidad.					

12	Las áreas/unidades se organizan por motivación individual					
13	Existe cohesión o unión con las demás áreas/unidades de la Municipalidad.					
14	Los roles asignados se cumplen con responsabilidad por cada área de la Municipalidad.					
15	Me siento conforme con la forma de trabajo en la Municipalidad.					
16	La comunicación es constante con sus compañeros de trabajo.					
17	Participan activamente para el logro de un objetivo en común.					
18	Me siento conforme con la asignación de tareas entre compañeros de trabajo					
19	Consideras que existe coordinación para las actividades laborales entre trabajadores de la Municipalidad					
20	Consideras que existe la cooperación para el cumplimiento de actividades laborales.					

¡Gracias por su apoyo!

Anexo 4: Base de datos

CULTURA ORGANIZACIONAL							
N°	ESTILOS DE LIDERAZGO			RELACIONES INTERPERSONALES			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Ord.
1	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	5	5	5	5	4
3	4	5	3	5	5	4	4
4	3	5	5	5	5	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	5	5	4	5	5
9	4	5	4	5	4	4	4
10	4	3	4	3	4	3	4
11	5	5	4	4	4	5	5
12	4	4	3	3	3	3	3
13	3	3	4	4	3	4	4
14	4	4	4	3	3	4	4
15	4	4	3	4	4	5	4
16	4	3	4	5	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	5	4	4	4
19	4	5	5	5	4	5	5
20	3	4	3	4	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	4
22	5	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	3	3	3	4
24	4	3	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4	3	4
26	4	3	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	5	5	4
28	5	5	4	5	5	5	5
29	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	3	3	3	3	3
32	3	3	5	5	5	5	4
33	4	5	3	5	5	4	4
34	3	5	5	5	5	3	4
35	4	4	4	4	4	5	4
36	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	3	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	5

39	4	5	4	5	4	4	4
40	4	3	4	3	4	3	4
41	5	5	4	4	4	5	5
42	4	4	3	3	3	3	3
43	3	3	4	4	3	4	4
44	4	4	4	3	3	4	4
45	4	4	3	4	4	5	4
46	4	3	4	5	3	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	3	3	3	3
49	3	3	5	5	5	5	4
50	4	5	3	5	5	4	4
51	3	5	5	5	5	3	4
52	4	4	4	4	4	5	4
53	4	4	4	4	4	3	4
54	4	4	4	3	4	4	4

DESEMPEÑO LABORAL																							Ord.
N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL										Ord.	TRABAJO EN EQUIPO										Ord.	Ord. Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10		P 1	P 1	P 1	P 1	1 5	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1		
1	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4
2	3	3	5	3	5	5	2	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
15	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
18	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
20	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4

Anexo 05. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Resultados de confiabilidad: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	19,0000	9,333	,937	,795
VAR00002	19,4000	9,156	,704	,834
VAR00003	19,5000	12,056	,228	,915
VAR00004	19,0000	10,889	,771	,834
VAR00005	19,3000	9,122	,745	,825
VAR00006	19,3000	9,789	,747	,826

Resultados de confiabilidad: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,0000	63,111	,597	,878
VAR00002	72,0000	58,222	,701	,871
VAR00003	71,9000	63,433	,282	,885
VAR00004	71,8000	56,400	,706	,870
VAR00005	71,8000	56,400	,706	,870
VAR00006	71,9000	58,767	,578	,876
VAR00007	72,2000	58,622	,523	,878
VAR00008	72,0000	62,000	,491	,879
VAR00009	71,7000	59,789	,610	,875
VAR00010	71,7000	59,789	,610	,875
VAR00011	71,7000	59,567	,845	,870
VAR00012	71,9000	58,767	,578	,876
VAR00013	72,4000	61,600	,474	,879
VAR00014	72,2000	65,733	,094	,890
VAR00015	72,0000	65,333	,261	,884
VAR00016	72,5000	65,833	,156	,886
VAR00017	72,3000	67,567	-,067	,895
VAR00018	72,1000	64,767	,294	,884
VAR00019	72,4000	57,156	,739	,870
VAR00020	71,7000	59,122	,672	,873

Anexo 6. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



Vilcas Huamán 09 de noviembre del 2021

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

AGLIBERTO MARTINEZ

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Vilcas Huamán

Presente.

De mi especial consideración.

Por el presente expreso a usted mi cordial saludo institucional, asimismo permito en presentarme como estudiante VIDAL PALOMINO CÁRDENAS, de la Maestría en Gestión Pública, con código de estudiante N° 7000582630. Por lo que solicita realizar encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Vilcas Huamán, por lo que espero el apoyo respondiendo el siguiente cuestionario referido a su desempeño laboral en la institución que usted preside.

Agradeciendo por anticipado la atención la atención al presente y me brinde las facilidades que el caso lo requiere, expreso mi profundo agradecimiento.

Atentamente,


.....
Lic. Vidal Palomino Cárdenas
Solicitante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20166871035
Municipalidad Provincial de Vilcas Huamán	
Nombre del Titular o Representante legal: Alcalde	
Nombres y Apellidos Agilberto MARTÍNEZ BUITRÓN	DNI: 29160314

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], 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 desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría el Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Vidal PALOMINO CÁRDENAS	DNI: 28304545

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.

Vilcas Huamán 10 de enero del 2022

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
VILCAS HUAMÁN

Agilberto Martínez Buitrón
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " 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.

Anexo 7. Galería fotográfica

Trabajadores de la municipalidad Distrital de Vilcas Huamán, absolviendo preguntas del cuestionario, en la misma municipalidad (10-11-21)



Funcionarios de la municipalidad Distrital de Vilcas Huamán, absolviendo preguntas del cuestionario, en la misma municipalidad (10-11-21)



Trabajadores de la municipalidad de Vilcas Huamán (10-11-21)



Municipalidad de Vilcas Huamán absolviendo preguntas (10-11-21)







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021", cuyo autor es PALOMINO CARDENAS VIDAL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 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, 13 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD DNI: 08104562 ORCID 0000-0003-3516-1982	Firmado digitalmente por: ESOLEDADCN el 14-01- 2022 17:07:41

Código documento Trilce: TRI - 0271223