



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Influencia de la cultura organizacional en el desempeño
laboral de los colaboradores en entidad pública
municipal

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

AUTORA:

Calderón Díaz, Merly Whitney (orcid.org/0000-0001-8459-5387)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

“Esta tesis está dedicada a:

A Dios: quien ha guiado, dándome fortaleza y amor me han acompañado hasta el día de hoy.

A mis padres Delianira y Jorge: quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcarme el ejemplo de esfuerzo, valentía y dedicación, de no temer las adversidades porque Dios siempre estará a mi lado.

A mis hermanas Jackelin, Yovana y Guadalupe: por su amor y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A mis sobrinos Sebastián y Matías que gracias a sus pequeñas ocurrencias llenan mis días de alegría.

A mis tíos Isabel y Luis: porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

A mi novio: por su amor y apoyo incondicional, por sus palabras de aliento y motivación para seguir cumpliendo mis objetivos.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por su inmensa bondad, que me acompaña y me da fuerzas todos los días; por guiar mis pasos y no abandonarme nunca.

A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito. En especial a mis docentes por compartirme sus conocimientos.

A mis padres, hermanas, tíos y amigos por acompañarme en este proceso. En especial a mi novio por su amor y apoyo incondicional, por entenderme en todo; gracias a él porque en todo momento fue un apoyo incondicional en mi vida, fue la felicidad encajada en una sola persona.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de anexos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestreo y muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Jueces para la validación de instrumentos	22
Tabla 2 Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional	22
Tabla 3 Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral	23
Tabla 4 Nivel de Cultura Organizacional en la MPV	27
Tabla 5 Dimensiones de la Variable de Cultura Organizacional	28
Tabla 6 Nivel de Desempeño Laboral en la MPV	29
Tabla 7 Dimensiones de la Variable de Desempeño Laboral	30
Tabla 8 Niveles de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	31
Tabla 9 Matriz de Operacionalización de Variables	45
Tabla 10 Matriz de Consistencia	47
Tabla 11 Matriz de Instrumentos	48

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama de diseño correlacional	20
Gráfico 1 Total por variable Cultura Organizacional en la MPV	27
Gráfico 2 Nivel de Cultura Organizacional por Dimensiones	28
Gráfico 3 Total por variable Desempeño Laboral en la MPV	29
Gráfico 4 Nivel de Desempeño Laboral por Dimensiones	30
Gráfico 5 Niveles de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	31
Gráfico 6 Item 1 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	74
Gráfico 7 Item 2 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	74
Gráfico 8 Item 3 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	75
Gráfico 9 Item 4 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	75
Gráfico 10 Item 5 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	76
Gráfico 11 Item 6 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.1.	76
Gráfico 12 Item 7 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	77
Gráfico 13 Item 8 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	77
Gráfico 14 Item 9 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	78
Gráfico 15 Item 10 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	78
Gráfico 16 Item 11 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	79
Gráfico 17 Item 12 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.2.	79
Gráfico 18 Item 13 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	80
Gráfico 19 Item 14 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	80
Gráfico 20 Item 15 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	81
Gráfico 21 Item 16 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	81
Gráfico 22 Item 17 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	82
Gráfico 23 Item 18 de Cultura Organizacional, Dimensión 1.3.	82

Gráfico 24 Item 1 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	83
Gráfico 25 Item 2 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	83
Gráfico 26 Item 3 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	84
Gráfico 27 Item 4 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	84
Gráfico 28 Item 5 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	85
Gráfico 29 Item 6 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.1.	85
Gráfico 30 Item 7 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	86
Gráfico 31 Item 8 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	86
Gráfico 32 Item 9 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	87
Gráfico 33 Item 10 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	87
Gráfico 34 Item 11 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	88
Gráfico 35 Item 12 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.2.	88
Gráfico 36 Item 13 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	89
Gráfico 37 Item 14 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	89
Gráfico 38 Item 15 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	90
Gráfico 39 Item 16 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	90
Gráfico 40 Item 17 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	91
Gráfico 41 Item 18 de Desempeño Laboral, Dimensión 2.3.	91

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables	45
Anexo 2 Matriz de consistencia	46
Anexo 3 Matriz de instrumentos	47
Anexo 4 Cuestionario sobre cultura organizacional en MPV	52
Anexo 5 Cuestionario sobre desempeño laboral en MPV	54
Anexo 6 Ficha técnica de encuestas semiestructuradas	56
Anexo 7 Validez de los instrumentos	57
Anexo 8 Resultados – tabulación de las encuestas	72
Anexo 9 Gráficos de las encuestas por dimensiones	74

Resumen

La investigación cuyo objetivo principal fue establecer la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de Colaboradores en Entidad Pública Municipal, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, tipo correlacional, se obtuvo información en encuestas de muestra seleccionada previo consentimiento informado, por conveniencia e intencional, con confiabilidad de alfa de cronbach de 0.825 y 0.792.

La data fue procesada en el Software IBM SPSS 24, con Shapiro-Wilk para validar la normalidad, con la cual se aceptó la hipótesis alterna (H_1), usando pruebas no paramétricas, al no tener una distribución normal, datos ordinales, distribución libre, se usó Rho de Spearman, mostrando que existe una relación alta e influencia directa de la cultura de la organización y el desempeño de labores, por lo cual facilita que se puedan practicar mejoras conjuntas.

Se apreció que el 27% de encuestados dicen que la Cultura Institucional es de nivel regular, el 38% que es alta y muy alta, el 36% que es bajo y muy bajo. Respecto al Desempeño Laboral, el 50% dicen que es alto y muy alto, el 33% que es regular, y el 17% que es bajo. De ello se concluye que la Cultura Organizacional influye en el Desempeño Laboral de forma directa y nivel alto y se recomienda a la gerencia, usar el estudio, formular planes y programas de desarrollo para los colaboradores, de forma que su efecto se aprecie en mejores servicios en favor de la población.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Influencia, Desempeño Laboral.

Abstract

The research whose main objective was to establish the influence of Organizational Culture in relation to the Labor Performance of collaborators in a municipal public entity, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, correlational type, information was obtained in sample surveys selected with prior informed consent, for convenience and intentional, with reliability of Cronbach's alpha of 0.825 and 0.792.

The data was processed in the IBM SPSS 24 Software, with Shapiro-Wilk to validate normality, with which the alternative hypothesis (H1) was accepted, using non-parametric tests, as it did not have a normal distribution, ordinal data, free distribution, Spearman's Rho was used, showing that there is a high relationship and direct influence of the culture of the organization and the performance of tasks, which makes it easier to practice joint improvements.

It was appreciated that 27% of respondents say that the Institutional Culture is of a regular level, 38% that it is high and very high, 36% that it is low and very low. Regarding Work Performance, 50% say that it is high and very high, 33% that it is average, and 17% that it is low. From this it is concluded that Organizational Culture Influences Labor Performance directly and at a high level and it is recommended that Management use a study, formulate development plans and programs for employees, so that its effect is appreciated in better services in favor of the population.

Keywords: Organizational Culture, Influence, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Estando en época de cambios, pues meses atrás existía incertidumbre por el terror de la pandemia apoderado de las personas, con encierro obligatorio por el alto riesgo de contagiarse y perder la vida, que además desnudó una realidad caótica en las entidades públicas, la imposibilidad del trabajo remoto efectivo, y la limitación tecnológica para atender servicios, hicieron que las municipalidades se convirtieran en impopulares-improductivos para la población, por la carencia de recursos y efectividad para atenderlos, generando una crisis que aún existe.

En base a esto, Amorós, E. (2010), comenta que las condiciones actuales del escenario global, obligan a las municipalidades del nuevo milenio, a re-plantear integralmente su creatividad en gestión de recursos tangibles, económicos, y humanos; para dar servicios con calidad, siendo el motor de paradigmas de desarrollo constante en las sociedades en que se presentan. En función de ello Benancio, E. (2018), en su investigación relacionada, destaca que un gran desafío para los ediles, es determinar instrumentos y dispositivos que sirvan para denotar liderazgo, en la administración edil, especialmente en las personas, de forma que los colaboradores se identifiquen fuertemente con la municipalidad, y puedan responsablemente meterse en ella. Y que el desarrollo de su cultura en la entidad, mecanismo crucial para lograr obtener un vínculo de esos que dure siempre entre sus trabajadores, con presencia laboral rentable.

López, M. (2013), explica que la idea de la supervivencia de las organizaciones exige adaptación a las condiciones del entorno e integración de los procesos, ambos juegan un papel diferencial de la cultura organizacional como elemento estratégico de imperativo funcional de adaptación, contribuyendo a la ubicación e implementación de una creativa estrategia de integración, que influya en configuración de los sistemas de autoridad, administrativo, y de coordinación.

Se interpretó en el caso de las Municipalidades, el bajo nivel de compromiso de sus funcionarios en velar por el desarrollo de la entidad y sus colaboradores a partir de reinventar su equipo para lograr un buen gobierno, que genere mayor desarrollo socio-cultural y económico, y que se haga sostenido, con una gestión efectiva que ejecute sus presupuestos en infraestructura, y el desarrollo integral de las personas, liderando servicios municipales en mejorar su calidad de vida.

Después de decidir hacer la investigación en entidad pública municipal, se realizó un primer análisis, de su situación actual a partir de su capacidad de gasto en ejecución presupuestal de los últimos años, y que se pueda interpretar la percepción que los vecinos de la entidad tienen del desempeño laboral real: en el año 2019 (sin existencia de la pandemia), se ejecutó el 58%, y en los años 2020 y 2021 (con pandemia), se ejecutaron el 49% y 69% respectivamente (fuente: MEF 16/04/2022), que los pobladores de alguna manera lo asocian como limitaciones del desempeño laboral de los trabajadores ediles.

Para Harrington et al. (2001), el desempeño de las personas comprende las tareas y actividades que asume un colaborador en una institución, y considera el nivel de ejecución que se alcanza por el colaborador en el cumplimiento de sus actividades encargadas de forma muy elocuente, impacte en el logro de los objetivos determinados por la organización.

Así para, Robbins y Judge (2009), el desempeño en el trabajo, es el grupo de habilidades psicológicas que se necesitan para desempeñarse en un cargo o puesto de labores, que se ve favorecido cuando las aptitudes y habilidades del edil corresponden efectivamente a dicho cargo; sin embargo, deberán centrarse en la obtención de la satisfacción en lo laboral.

Así, Chiavenato, I. (2007), recalca que las personas son el recurso importante de las empresas, que deben alcanzar sus metas en un espacio de competencia, toma de alternativas, coordinaciones, y evaluar su desempeño laboral con base en dichas metas, consiguiendo y asignando recursos, y sugiere hacerlo a través de habilidades, como las capacidades de transformar el conocimiento en acciones y que al final resulten en el desempeño ideal.

A partir de lo previamente interpretado se analizó el rol de la entidad en el desarrollo de la población, a través de los servicios municipales, asumidos por los colaboradores para producir mejor, con un desempeño laboral más idóneo, con responsabilidad y que permita revertir la opinión reactiva que los pobladores puedan tener del recurso humano de la entidad, etiquetado como deficiente.

Chiavenato, I (2007), comenta que la cultura de la empresa es el grupo de creencias, hábitos, valores, interacciones, tradiciones, y relaciones sociales de una empresa, es la forma espontánea en la que piensan y hacen cosas y que

son compartidas por sus integrantes. Una cultura organizacional, brinda una forma nueva de razonar y de comportarse como persona.

Basado en ello, Stoner, J et al. (1996), afirman que la cultura institucional es el marco que define la conducta del día a día y la tomar decisiones hacia la obtención de las metas, y es la que debe explicar lo que se da en las entidades, y son ellas las que hoy tienen la necesidad de asumir una cultura de comportamiento que sea flexible, y sensible a las muchas diferencias a las que se enfrentan sus integrantes.

Así, Robbins y Judge (2009), tratando de demostrar la potencia de la Cultura Organizacional, cuentan: que la Southwest Airlines tiene una cultura hacia las personas y se basa en valores, de respeto y mucho cuidado de sus trabajadores y consumidores. Ésta entrega empoderamiento a sus trabajadores para tomar decisiones sensibles con beneficios en favor de sus clientes. Cuando contratan personal, buscan “la sensibilidad para el servicio” en sus prospectos.

Por un lado, Hall, E. (1976), hace una analogía que la cultura de la empresa es un gran iceberg del polo norte, y solo el 10 % del mismo puede verse por encima del agua, mientras que la mayor parte está oculta debajo de la línea de flotación, sin embargo, la cultura encierra a las creencias, su conducta, y sus valores de la propia cultura, de la interna que es más de sentimientos y con ideas y la externa, la que más interactúa y claro que también tiene contratiempos.

Por otro, Ritter, M. (2008), dice que la cultura de la institución es una manera en que los integrantes de una empresa se comportan, y tienen sus creencias y en sus valores; ésta entrega un contexto de referencia que facilita el acercarse a la real situación de cómo es y cómo deben hacerse las cosas, por lo que cual es importante crear una nueva cultura que ayude a asumir cambios.

En consecuencia, sabiendo que el nivel de liderazgo de la entidad estudiada no es el mejor, y que la efectividad de sus colaboradores, requiere de mayor responsabilidad y compromiso, frente a la obligación de dar servicios de esos que cubran los requerimientos de la comunidad es que se quiere proponer luego algunas acciones de forma que los colaboradores sean un elemento estratégico, y resultó importante interpretar la relación entre la Cultura Empresarial y su

Desempeño en el trabajo individual y a nivel de equipo, sabiendo que no se estarían aprovechando las oportunidades presentadas.

A partir de allí, la intensión del estudio fue ubicar las formas que permitan reforzar la cultura organizacional de los colaboradores ediles, de forma que permitan mejorar sus indicadores de desempeño laboral, con estrategias de que deben implementar urgentemente para incrementar el desempeño edil partiendo de la premisa que la ciudadanía espera colaboradores ediles con más empatía y con capacidades de generar valor en los servicios, por la tendencia innovadora que se requiere para ir a la par de lo el contexto exige, para lo cual es imprescindible contar con los colaboradores que respondan en competencias al servicio de la efectividad para servir los requerimientos de la colectividad.

Por todo lo antes descrito como parte de problemática se plantea la interrogante como **Problema General:** ¿Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022?, y que podría llevar a plantear algunos de los problemas en específico, como: ¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?, ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?, ¿Se puede hacer una propuesta de mejora de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?

Importante, se demostró que la **Investigación queda plenamente justificada**, se afirma que la investigación tiene una justificación teórica porque cuenta con diversas teorías administrativas con los antecedentes del problema y la solución que orientan a una correcta mejora integral de la entidad, por la similitud del contexto en relación al problema para saber: ¿Qué tan importante resultaría la interpretación de la situación problemática frente a la necesidad de superar o mitigar alguna mala percepción?, determinándose que las variables ubicadas representan sin lugar a duda, una ventaja competitiva que aportaría a mejores resultados para la institución, que permitiría lograr mayor efectividad en su ejecución presupuestal como indicador, permitiendo incrementar la rentabilidad social, es decir para crecer en calidad de vida de las personas, que demuestra que queda justificada plenamente a nivel social, y también cultural.

Por ello, se cree que la investigación representaría una solución a los problemas de mejora de la efectividad en operaciones y funcionamiento y por ende en la mejora de la percepción de los colaboradores en su contexto, pues tiene el soporte de las teorías y las metodologías existentes usadas, para lograr la mitigación a este problema interpretado, que relacionaría estas dos variables de forma causal, desde el aporte que la investigación busca brindar a la gestión para ser percibida como más efectiva e incrementa los índices de aceptación de la municipalidad. En tal sentido, por el aporte que la investigación hace, adquiere la importancia y trascendencia científica, al plantear mejoras para la entidad.

Asimismo, a nivel de investigación, será de utilidad como antecedente para otras futuras investigaciones relacionadas con Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, además podrá ser considerada como modelo sistémico de utilización para otras municipalidades y sus funcionarios, por los hallazgos encontrados.

Como parte de la investigación, se denotó la necesidad de atender el problema general y que se lleve a la acción, por lo cual se planteó el **Objetivo General**: “Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022”, a partir de sus Objetivos Específicos: OE1. Determinar el nivel de Cultura Organizacional en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, OE2. Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, OE3. Plantear propuestas de mejora de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.

En tal sentido, la investigación partiendo del Problema General y el Objetivo General surge la **Hipótesis (i)**: “Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”, y como **Hipótesis (0)**: “No Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”.

II. MARCO TEÓRICO

Importante para el estudio fue la revisión de repositorios de antecedentes, con teorías y enfoques relacionados con las variables que forman el Marco Teórico. Con relación a los antecedentes extraídos de las universidades internacionales se encontró que:

En Managua – Nicaragua, Barahona et al. (2021), en su investigación: “Cultura empresarial en desempeño y la productividad de los trabajadores”, para obtener sus títulos de Licenciatura en Gestión de Universidad Autónoma Nacional – UNAN, con el objetivo de analizar la teoría científica de la cultura institucional en el desarrollo, para entender mejor cómo influye la cultura, un elemento empresarial, y su asertividad en el desenvolvimiento de la productividad de sus servidores. Esta investigación es muestra de generalidad de la cultura de la organización, y su efecto en la forma de comportarse de los trabajadores y su influencia en su productividad, con diversas variables que influyen en el desempeño, así como diversas formas para mejorar la producción y la productividad. El método usado está en función del tipo de estudio documental para la cual se usa la recolección de bibliografía, textos, revistas, tesis, páginas web, etc. El informe asume la normativa de la APA (asociación de estados unidos de psicología, y las recomendaciones de la administración de la Universidad en Managua.

También, en Guayaquil – Ecuador, Cotto, E. (2018), y su estudio: “Influencia de la Cultura Empresarial en la mejora del Desempeño en el Trabajo de la Fundación de Investigación del Azúcar en el Ecuador - FIADE”, para lograr el grado de Maestro en Gestión y Dirección Empresarial, en la Facultad del Postgrado de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, con el objetivo fue comprobar la existencia de correlación de la cultura de la empresa y el desempeño de sus trabajadores, con el propósito de diseñar propuestas de mejora para su cultura, lo que permitirá mejorar su desempeño de sus trabajadores. Como diseño es un estudio de enfoque mezclado, exploratorio y del tipo correlacional, con técnicas empíricas de entrevista, observación, encuestas y focus group, que demostraron con indicadores, como la cultura de

la empresa influye en el rendimiento de las personas. A partir del diseño de una propuesta con actividades y políticas internas en favor de la cultura de la empresa. Las conclusiones fueron que la FIADE no promueve compromiso en sus colaboradores, existiendo una falta de identidad empresarial, por la inexistencia de una visión, misión y principios, se demostró que hay limitaciones en el trabajo y comunicación del equipo. La aplicación de la propuesta en el proyecto aporta en dinero, y reduce el déficit económico – financiero de los últimos años. Por lo cual, se valida la hipótesis principal de manera favorable para la FIADE.

De igual forma, en Guayaquil – Ecuador, Benítez, R. (2019), y su investigación: “La Cultura Empresarial y su incidencia en el Desempeño Trabajo del Hospital General Babahoyo”, para obtener su grado de Maestro en Gerencia en el Servicio en la Salud de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, cuyo objetivo principal fue definir el efecto de la cultura de la institución en el desempeño de colaboradores del Hospital para el desarrollo y la implantación de la propuesta que mejore las variables. El Diseño- metodológico fue un enfoque cuantitativo, transversal y deductivo, con el uso de encuestas a empleados y al jefe en función a las dos encuestas una por variable y sus respectivas dimensiones, aplicado a 159 colaboradores que midan las variables. Los productos obtenidos fueron: falta de comunicación entre los colaboradores, para la variable de cultura empresarial, en tanto para la del desempeño se encontraron limitaciones para realizar actividades por la falta de competencias. En función a estas conclusiones, se planteó una propuesta, con un plan estratégico que aporte a la cultura de la empresa y al desempeño de los profesionales en la entidad, y que fortalezca los aspectos de comunicación, así como relación laboral y un mejor desempeño. Se concluye, además, que hay una correlación directa fuerte y muy representativa entre las dos variables de estudio.

En lo que respecta a universidades nacionales, se pudo encontrar que:

En Tarapoto – Perú, Tochón, G. (2020), en su estudio: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Entidad Municipal de San Martín – 2020”, para lograr el Grado de Maestría en la Gestión Pública, de la

Universidad Vallejo de Tarapoto, su objetivo general fue definir la relación de la cultura empresarial y el desempeño de los funcionarios ediles, como diseño metodológico, una investigación básica, transversal, descriptivo correlacional, no experimental con encuestas para 37 funcionarios como muestra, cuyos datos fueron procesados en el SPSS vs 26, con resultados, el grado de cultura (76%) fue medio, las dimensiones adaptabilidad y consistencia presentan 81%, grado medio predominante, y la dimensión implicación 51% alto, asimismo, el desempeño de los trabajadores (65%), fue medio, y se encontró en la perspectiva una conducta de los trabajadores y profesional técnico de 57% y 68% muy diferente de la productividad con un 65%, de alto nivel, de esta forma se concluyó que las dimensiones de la cultura organizacional guardan relación medio con desempeño de los colaboradores y de forma general la cultura institucional guardan una relación directa media con respecto al desempeño de los trabajadores, donde el valor de los coeficientes como el Alfa de Cronbach fue 0.000 y la correlación de 0.613, dada por aceptada la hipótesis.

De igual forma, Ronceros, M. (2018), en su estudio: “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán Chíncha”, para conseguir Grado de Maestro en Gestión Pública en la UCV – Universidad Vallejo, con el objetivo de definir la influencia de cultura organizacional en el desempeño de los ediles de Alto Larán Chíncha, con un diseño correlacional, con sus instrumentos de investigación desarrollados, aplicados a un grupo de 77 colaboradores 51 trabajadores de la administración, 15 operativos y 11 de seguridad de la ciudad, de 96 personas en total, se utilizados 2 cuestionarios y sus respectivas encuestas, la primera para evaluar la cultura de la empresa y la segunda para el desempeño de los colaboradores. La validez de las encuestas fue con el juicio de jueces expertos y la a través del Alfa de Cronbach, la confiabilidad. El procesamiento de los datos recabados se hicieron a través de la estadística descriptiva con registros y sus resultados, la elaboración de tablas de frecuencia y gráficas de distribución de frecuencias porcentual para dos variables, y sus siete dimensiones, asimismo, se encontraron estadígrafos de descripción para las variables logrando una media aritmética con 92,4 puntos, y la mediana con 94 puntos, la moda de 95 y para la cultura institucional y el desempeño en el trabajo un estadígrafo que muestra

la media aritmética de 66 puntos redondeando, su mediana con 66 puntos y su respectiva moda de 48 puntos. Asimismo, la prueba de la normalidad con P-Valor o Sig bilateral muestran valores por debajo de los 0.05 lo que se interpretó que para la validación de hipótesis se trabajaría con coeficiente Rho de Spearman en la hipótesis determinada obteniendo como resultado que hay una correlación de 0,954 y un valor de 0,000 muy por debajo de 0.05 que se infiere que la Cultura de la empresa se relaciona directa e influye fuertemente en el Desempeño de los colaboradores en un 91.01 %.

También, en Lima, Benancio, E. (2018), y su estudio: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”, para alcanzar su Grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Vallejo, cuyo objetivo fue definir la relación que entre la cultura de la empresa y el desempeño de los trabajadores municipales, con un diseño metodológico del tipo correlacional – transversal, no experimental, con una población 82 colaboradores y como selección de una muestra de 52, escogidos en forma no probabilística. Asimismo, se usó la técnica de las encuestas y sus instrumentos a las encuestas elaboradas para cada variable, sus dimensiones e ítems, estos estuvieron validados por expertos en investigación, asimismo, para la obtención de la confiabilidad se usó la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo 0.876 y 0.845. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial a través del SPSS, que fueron mostradas en tablas de distribución y gráficas. Lo obtenido del coeficiente estadístico de correlación Rho de Spearman dice que existe una relación muy significativa, directa y fuerte, con 0,961 entre las dos variables de investigación. Por otro lado, en la validación de la hipótesis, el P-Valor es 0,000, mucho menor que lo estimado como error, con 0,05, por lo tanto, queda rechazada la hipótesis nula, y aceptada la hipótesis alterna.

Asimismo, a nivel de investigaciones locales:

Pilco, G. (2022), explica en su estudio: “Cultura organizacional y desempeño laboral de analistas de una cooperativa de créditos y ahorro en Trujillo”, para lograr Grado en Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad César Vallejo - Trujillo, cuyo objetivo fue definir relación de la cultura de la organización y el desempeño de dichos analistas de créditos en la Cooperativa,

y como diseño metodológico descriptivo, aplicado, y diseño tipo correlacional y está orientado por el enfoque cuantitativo. La muestra de 30 analistas y se puso en práctica la encuesta Denison Organizational Culture Survey, actualizada por Contreras y Gómez (2018), y la Guía con observaciones del desempeño de las personas, ambas obtuvieron una alta confiabilidad que quedó demostrada a través de la prueba del alfa de Cronbach, cuyos resultados nos dicen que el nivel de la cultura empresarial es muy satisfactorio con un 70,0%, en tanto el de desempeño laboral es satisfactorio con un 96,7%. Asimismo, se encontró la existencia de una relación negativa baja $-0,040$ y poco significativa con un p -valor = $0,834 > 0,05$. que indujo para rechazar dicha hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, y se concluye que no existe una alta relación entre cultura de la empresa y el desempeño de los analistas de ahorros y créditos de la entidad, en dicha Cooperativa de Crédito y Ahorro.

De igual manera, en región La Libertad, Lihon, K. (2021), en su investigación: “Cultura Institucional y el Desempeño en los trabajadores de la Unidad Gestión Educativa de la Localidad de Santiago de Chuco La Libertad”, para lograr el Grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Vallejo - sede Trujillo, y su objetivo general fue definir la relación entre la Cultura de la organización y el Desempeño de sus colaboradores desde la perspectiva de los colaboradores de la UGEL, con un enfoque cuantitativo descriptivo, con un diseño no experimental y transeccional, se obtuvo data en un periodo definido a partir de la muestra con 40 servidores. Los instrumentos para recoger la data de las variables, con encuestas para las dos variables con medición en la escala de Likert, fueron validados a través del juicio de jueces aceptando la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, con $0,921$ y $0,928$, respectivamente, lo que hace notar que existe una fuerte confiabilidad. A partir de allí, se determinó la siguiente conclusión principal: con un coeficiente de correlación muy directo, en positivo alto con un p -valor de $0,806^{**}$, indica que esta correlación es alta al nivel $0,01$ (Sig bilateral), y es $< 0,05$; por lo cual, hay una relación significativa de la cultura de la institución y el desempeño de los servidores de la U.G.E.L. de Santiago de Chuco en el año 2020.

Finalmente, en Trujillo – Perú, Flores, F. (2020), en su investigación: “Cultura de la Empresa y Desempeño de los trabajadores en la entidad de seguridad La Frontera S.A.C. de Trujillo”, para lograr el Grado de la Maestría en Gestión de Empresas en la Universidad Privada del Norte de la sede Trujillo, con el objetivo fue definir la forma de cómo está relacionada la cultura de la empresa en el desempeño de colaboradores de la empresa La Frontera SAC Trujillo. Como Diseño Metodológico, e instrumentos se utilizó dos encuestas para valorar variables. La muestra de 70 trabajadores. Para la cultura de la empresa se partió del Marco de Principios en Competencia de Cameron y Quinn, 2006; y para el Desempeño de los trabajadores se usó en cuestionario extraído de Chiavenato, 2000. Un estudio correlacional, se interpretó la relación de las variables de una población en investigación a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, que permitieron concluir: que la cultura de la organización predominante es del tipo clan, que logró más puntuación de los colaboradores con un 31.8%, luego el estilo de mercado con una 24.4%, cultura basada en jerarquía en un 22.3%, y la cultura tipo Ad-hoc con 21.5%. En el grado de desempeño de los trabajadores, se muestra más la categoría alta con un 46.7%, le sigue la categoría media con un 40.0% y baja con el 13.3%. Hay una correlación media de las variables cultura empresarial y el desempeño de personas con $r=0.498$. Se recomienda plan de mejora para el modelo tipo clan, como componente de jerarquía, por la naturaleza de la empresa, evitando problemas que el modelo tipo clan presentaría para mejorar desempeño.

Como parte de la metodología de la investigación, luego de indagar a partir de los antecedentes, se revisaron los Fundamentos Teóricos relacionados con las variables definidas: La Cultura Empresarial y Desempeño de los colaboradores, las mismas que se explicarán conceptualmente de qué se tratan.

Respecto a la primera variable y como introducción, Chiavenato, I. (2007), se pregunta: ¿Qué es lo que hace que una empresa sea admirada?, mostrando aspectos cruciales: liderazgo, el espíritu de personas en equipo, las habilidades del personal y, una cultura organizacional abierta y que motive, que transforme la visión en realidad, de motivarlos para innovar y crecer, dando énfasis a la ética y a la creatividad para producir y mejorar la imagen de la entidad.

Para Robbins y Judge (2009), con relación a la Cultura Empresarial, afirman que la cultura de la organización, un sistema complejo, que se comparte por los integrantes de la empresa, y los diferencia de las otras. Este sistema está integrado un conjunto de 7 características cruciales que la empresa debe valorar, y que, al unirse, definen la esencia de la cultura.

1. Innovar y aceptar el riesgo, estimulada en los colaboradores para ser creativos e innovadores, y a que asuman riesgos.
2. Visualización de detalles, esperados la precisión de los trabajadores, previo análisis y acciones con muchos servicios.
3. Dirección a los resultados esperados, que están centrados en los eventos, mucho antes que en las técnicas y procesos para obtenerlos.
4. Servicios a las personas, al proceso de decisión que se toman y generan efecto en los resultados sobre los empleados.
5. Orientación al equipo humano, que las acciones de trabajo, están determinadas para equipos y no individuales.
6. Agresividad, que las personas sean competitivas y no quieren lo fácil.
7. Estabilidad, que las acciones de la empresa le den énfasis a mantener el estatus quo a diferencia de genera crecimiento.

Chiavenato, I. (2007), dentro de la Cultura organizacional les da importancia a los hábitos, valores, tradiciones, creencias, relaciones personas, interacciones de empresa, porque es la manera a la cual se han acostumbrado, pensar y actuar y la comparten los integrantes de la empresa. Estas son reglas no formales, siempre escritas que dirigen el comportamiento de los integrantes de las empresas que orientan sus actividades para la obtención de los objetivos.

En este sentido, Amorós, E. (2007), rescata causas de la cultura organizacional como variable independiente, que influye en la actitud del personal y en su forma de comportarse, y el comportamiento de la empresa comienza a tomar vida propia, posiblemente diferente a la original de fundadores e integrantes. Su valor está en misma, en forma independiente y se va desarrollando. Tiene la capacidad de redefinirse a sí misma, o de recibir influencia externa.

A partir de allí, Chiavenato, I. (2009), recalca que el capital humano trabaja dentro de una estructura orgánica y con una cultura organizacional como base que le brinda la posibilidad de solo funcionar o de crecer. Cuando se conjugan el talento, la organización y comportamiento cultural, hay condiciones para un desempeño laboral individual y colectivos excepcionales. Por eso se dice que la cultura de la organización, constituye ADN de las empresas.

Koontz, H. et al. (2012), enfatiza la potencia de la cultura de las empresas, y su efecto en la efectividad de la empresa, así como en su forma en que se usan las funciones administrativas y desempeñan cada uno de sus miembros. Esta es un modelo genérico de comportamiento, creencias y valores compartidos por los integrantes, puede generarse a partir del pensamiento de colaboradores piensan, dicen y hacen en el ambiente empresarial. Considera aprendizaje y la transferencia de conocimientos, y formas de comportamiento, que implica que la cultura de una organización no cambia tan rápido, es bastante estable.

Importante el aporte de Palací. F. (2005), la cultura incluye las asunciones inconscientes individuales, y compartidos por integrantes de la organización, y cómo se interpretan dentro de las organizaciones, pues todas tienen un clima laboral y una cultura organizacional particular. La congruencia de los deseos específicos individuales y la capacidad de la cultura para satisfacerlos, es una dimensión vital del alineamiento entre la persona y la organización, la cual afecta de manera positiva a la satisfacción en el trabajo. Asimismo, el empleado necesita conocer las líneas de acción formales e informales, pues su éxito dependerá de su capacidad para comprender las reglas de juego.

Con ello, Stoner, J. et al. (1996), cree que la cultura de la empresa es cómo la entidad estuvo aprendiendo a gestionar medioambiente. Es una combinación especial de sus conductas, supuestos, mitos, relatos y otras cosas que encajen para mostrar que significa el trabajar en una entidad, el personal de cada organización aprendió una forma peculiar de solucionar sus problemas. habla de los tres elementos iniciales de cultura; valores adoptados, artefactos, y supuestos básicos: Los artefactos son lo que "uno mira, escucha y siente al conocer nuevas personas con una cultura no conocida", pueden incluir productos, servicios y también comportamientos de integrantes de la entidad.

Los valores incorporados Schein, E. (2004), quien afirma que son las razones que valen la pena hacer y explican por qué hacemos lo que hacemos. Afirma que las empresas saben el origen de los valores adoptados dentro de su cultura. La Universidad de Virginia, adoptó el valor de ser la "universidad para la enseñanza", y sus profesores siempre están dispuestos a prestar atención a sus alumnos. Los supuestos básicos, de Schein, E. (2004), son ideas que toman por válido los integrantes de la empresa, la cultura dice: "la forma válida de hacer las tareas", en muchas ocasiones, por supuestos casi implícitos.

Por su parte, Robbins y Judge (2009), están convencidos que la cultura de la organización es un sistema, compartido por los integrantes, y diferencia a la empresa de las otras. Este sistema es un grupo clave de formas que la empresa prioriza. Explican la presencia de características importantes que muestran la esencia básica de la cultura empresarial: Innovar y aceptar el riesgo, atención de los detalles, dirección al resultado, orientarse a clientes, orientarse al equipo, y; agresividad y estabilidad. A partir de la interpretación respecto de ellas, muestra un panorama integral de la cultura organizacional, el cual son los cimientos para el entendimiento que es compartido por los integrantes de la organización, la manera de cómo deben comportarse los miembros y el modo de hacer las cosas.

Según Chiavenato, I. (2007), las características de la cultura organizacional son aspectos que se perciben fácilmente y se llaman aspectos formales y con apertura, y otros son difíciles de percibirse y se llaman aspectos no formales y ocultos. Como en un iceberg, los aspectos formales de la parte visible, son sus políticas y directrices, procedimientos, métodos, objetivos, estructura orgánica y hasta tecnológica. En tanto, aspectos no formales están ocultos bajo el mar, sus percepciones, actitudes, sentimientos, interacciones y normas de grupo, los cuales suelen ser más difíciles de interpretarse y comprenderse, como también de poder cambiar. Por cierto, la cultura organizacional es dinámica, sufre alteraciones en tiempo, que dependen de diversas condiciones.

Al respecto, Chiavenato, I. (2009), manifiesta que solo algunas organizaciones consiguen renovarse en cultura, manteniendo su personalidad e integridad, pues cambiando la estructura organizacional no es suficiente para cambiarla.

La cultura organizacional y características: La regularidad del comportamiento de los integrantes, as normas, políticas laborales, reglas para hacer las cosas, los valores y principios organizacionales y que sus integrantes comparten, a filosofía o principios que reflejan sus creencias acerca del comportamiento, las reglas de actuación que los integrantes aprenden para ser bien vistos en el grupo, y el clima laboral o sensación que se transmite la manera en que se interactúa hacia adentro y afuera, etc. Cada característica se muestra en sus diversos grados y la comprensión de ellas en la organización facilita el entendimiento de sus integrantes, y permite ubicarla la organización a través de su cultura, en alguna parte de la escala que parte de la tradicional y autocrática a la participativa y muy democrática.

Al respecto, Chiavenato, I. (2009), concluye que algunas organizaciones suelen hacerse reconocidas por sus productos/servicios, otras por marca apreciada. Sin embargo, lo que las hace únicas a las empresas es su personalidad, su forma de comportarse y vivir, su alma y su mente, y todo ello está incluido dentro de lo que se llama cultura organizacional, y es única.

Asimismo, respecto a la segunda variable de la investigación, el Desempeño de los colaboradores se van a mostrar un marco conceptual:

Según Chiavenato, I. (2000), el desempeño en el trabajo es el comportamiento del colaborados para alcanzar los objetivos; y que representa la estrategia de cada trabajador para alcanzar los objetivos. Y, Milkovich, G. & Boudreau, J. (1994), afirman que este desempeño se base en características individuales: como habilidades, capacidades, necesidades y cualidades, y se relacionan con la esencia de su trabajo y la empresa por desarrollar forma de comportarse que influyan en productos. Y a esto se le suman otros importantes factores como la motivación, su honestidad, la equidad, así como su actitud y opinión acerca de sus labores, que influyen en el desempeño del trabajador. Afirman que el desempeño de un puesto laboral cambia en función del trabajador, pues influyen sus habilidades, su motivación personal, el trabajo en equipo, y el desarrollo y factores de cada quien; la percepción que se pueda tener del papel que asume; sabiendo que la habilidad muestras las capacidades y técnicas en el trabajo, habilidades entre personas y conocimiento del cargo.

Respecto a los factores que impactan en el desempeño trabajo, la satisfacción en trabajo, Chiavenato, I. (2000), basado en sentimientos buenos o no, con los que el trabajador asume su trabajo y que se muestran en algunas actitudes en el trabajo, la autoestima, que motiva la necesidad por lograr mejoras individuales y de la empresa, las ganas de ser reconocidos en equipo, el trabajo en colaboración, con sus demás colegas hacia el logro de resultados conjuntos, y la capacitación, que aporta mucho sentirse empoderado y que aporta a todos los anteriores y que facilita el mejor desempeño laboral individual.

Caligiore, I.& Díaz, J. (2003), han encontrado una influencia entre clima laboral y su desempeño y en su forma de comportarse del trabajador como efecto, lo que implica que después de su interpretación pueden plantearse una propuesta de gestión para optimizar la situación existente. Ellos exponen su concepto, el desempeño laboral comprende una serie de comportamientos de un trabajador, que lo llevan a alcanzar las metas definidas por las empresas.

Así, Chiavenato, I. (2009), explica, el desempeño laboral individual está en función de diversos factores y depende del trabajador en diferentes situaciones y afectan y condicionan su desempeño laboral; como un valor de recompensa, que en función de la medida de su esfuerzo personal. Es decir, la manera que cada trabajador relaciona su aporte/beneficio y evalúa su esfuerzo para realizar en ello. Es decir, el valor de la recompensa está en función de las competencias y del esfuerzo individual del trabajador en su propio desempeño.

Al respecto, Leyva, C. et al (2016), sostienen que la evaluación sistematizada facilita el saber el grado de desempeño laboral de los trabajadores en el desarrollo de sus acciones y en logro de metas personales en un periodo de tiempo, que permita diseñar planes relacionados con capacitaciones.

Por su parte, Cabezas, E. (2016), comenta que el desempeño en el trabajo es la manera en que los trabajadores se desenvuelven. Las cuales deben evaluarse a nivel de su rendimiento, a través de factores de capacidad para liderarse, la administración del tiempo, sus habilidades de organización y el nivel de productividad para cada trabajador individualmente. Además, dice que el desenvolvimiento laboral evalúa si un colaborador asume adecuadamente sus labores, como parte de la administración del factor personas en la entidad.

Así, Cabezas, E. (2016), cree que el desempeño laboral considera la forma como los integrantes de la empresa laboran, para lograr sus metas, sujeto a las normas propuestas en dimensiones: Como Persona (desarrollo individual), Como Familia (relaciones afectivas), y parte de la Organización (forma de comportarse del trabajador), que permitió definir percepciones diversas, así como los niveles de superación, distribución del tiempo, recreación, relaciones interpersonales, pagos, disciplina, capacidades e iniciativas.

En tanto, Rivero, Y. (2019), afirma que, el desempeño laboral significa una acción de cumplimiento, ejercicio y ejecución de un compromiso a través de un cargo para el cual el trabajador cuenta con conocimientos. El control del desempeño laboral la toman como una visualización del actuar del trabajador, en el puesto o de su posible desarrollo futuro. Sin embargo, al día de hoy, los procedimientos de evaluación de desempeño laboral están quedando obsoletos producto de los avances, por considerar que son anticuados y ya inadecuados y requieren de una reforma integral.

Esta evaluación de desempeño laboral tiene la finalidad de comunicar a los colaboradores: ¿De qué forma se desempeñan? y ¿Qué se espera de ellos?, para reconocer sus méritos, corregir sus errores (de comportarse y resultados), en relación a los objetivos; para conocer su estado y proyectar su futuro en la entidad, detectar sus fortalezas y debilidades, adecuar al trabajador con su puesto, así como saber sus requerimientos laborales, mitigar tristezas y sus necesidades que puedan tener para realizar su función, mejorar sus relaciones personales de todos y servir de referencia para mejoras salariales y condiciones de clima laboral, entre otros.

Rivero, Y. (2019), explica que un sistema de evaluación de desempeño muy usado es el de 360°, cuyo objetivo es la retroalimentación positiva del equipo humano, de los consumidores que tienen mayor contacto y muy frecuente con los empleados. Con ella se logra un amplio conocimiento sobre el actuar de quien está siendo evaluado. Entre sus virtudes están: las respuestas se recogen desde diversas perspectivas, con mejor calidad de data, con más participación de los clientes internos y externos, puede reducir sesgo y prejuicios para incentivar el desarrollo del trabajador.

Asimismo, Leyva, C. et al (2016), explican que el desempeño laboral es lo que hacen el servidor y su comportamiento y no lo que produce o el resultado de su trabajo, aunque con frecuencia como las acciones no son observables con facilidad, es importante inferir de sus logros; señalan características del desempeño laboral: ser evaluable y multi-dimensional; y existen por lo menos dos dimensiones: el rendimiento de su actividad y su desempeño, considerados en forma aislada ya que no siempre están juntas.

Cruz, J. et al. (2014), el desempeño laboral, un concepto de muchos factores con elementos en relación con el espacio en donde la empresa se desenvuelve actuación. De todos ellos dependen los resultados de sus trabajadores y su satisfacción, a partir del progreso individual y para el de la empresa. Si este desempeño laboral crece se traduce en beneficios económicos y aseguran una cultura organizacional de aprendizaje y desarrollo. Las empresas han sido concebidas como grafos de relaciones diversas entre partes con interés, que trabajan por la competitividad y el mercado, por lo cual buscan gestionar y controlar sus criterios para mejorar su desenvolvimiento laboral.

Dicha competitividad es considerada para controlar y reorientar el desempeño de la empresa, exigiendo controles individuales, en el grupo y el organizacional, que respondan requerimientos del entorno. Para lograr la competencia y la eficacia de la empresa, es vital que sus integrantes lo sean. Por ello, las decisiones para nivel organizacional, dependen de gerencia, y el desempeño individual, es complejo, porque considera las diferencias personales.

Cruz, J. et al. (2014), enfatiza que el desempeño está relacionado con sus capacidades de la empresa para alinear su visión, con su metas, planes y acciones en equilibrio con los requerimientos cambiantes de sus integrantes. Su control es el proceso con el cual se controlan los resultados generales, así como producto de interpretar resultados individuales, de grupo y de la empresa, se estimula su rendimiento laboral organizacional y su desarrollo. Para garantizar que el desempeño laboral se mantenga durante prolongados tiempos, es necesario realizar planes e implantar estrategias con metas y objetivos, así como acciones realistas y conectadas todas ellas, con los requerimientos que el entorno y la competencia exige.

Se puede apreciar la relación positiva de cultura de la entidad y el desempeño en el trabajo, entendiendo el producto de estudios de Kotter, J. y Heskett, J. (1992), que lograron determinar que la cultura institucional, si impacta en el desempeño integral, que unida al estilo de la cultura predominante en la empresa, influyen en las cualidades de la calidad entre ambas.

Una manera de evaluar el desempeño laboral, es la que expone Leyva, C. et al (2016), quien hace mención tres dimensiones y sus indicadores respectivos:

En primer lugar, la productividad laboral, como primera dimensión; el desarrollo de la capacidad de producción medio usada por un trabajador de una empresa en un periodo de tiempo definido. Sus índices: Uso de sus recursos; los trabajadores a la hora de ejecutar funciones y tareas, La responsabilidad, que implica en el cumplimiento de funciones, El conocimiento del trabajo, constituye aptitudes de un trabajador en relación a las actividades y tareas que realiza en la empresa.

Seguida de conducta laboral, segunda dimensión, se refiere al comportamiento de cada trabajador en su centro laboral. Sus indicadores: Compromiso con la Entidad, consiste en el deber-acuerdo que tienen los trabajadores y la entidad, identificación con programas de empresa y el anhelo de continuar formando parte de ella, Las relaciones interpersonales, con proactividad, confiabilidad, y colaboración de los trabajadores, por último, La atención a requerimientos, que radica en la calidad de las atenciones brindadas a quien las solicite.

Y en tercer y último lugar, el perfil técnico profesional, la tercera dimensión, el cual se define por un grupo de funciones, acciones y tareas que aportan a que los productos planeados por la empresa. Sus indicadores: la capacidad de interpretación y su aplicación; facilita saber de la realidad a la que se enfrentan diariamente. A continuación, la manera de asumir con las actividades y por finalmente el conocimiento técnico.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado tiene **Enfoque Cuantitativo**: Hernández, R. et al. (2014), porque recoge data para demostrar la hipótesis, con medición en números y análisis estadístico, para ubicar patrones para comportarse y validar las teorías expuestas. Es una **Investigación Básica**: Hernández, R. et al. (2014), porque el objetivo es lograr data para explicar los fenómenos observados, sin pretender algún tipo de modificación. **De tipo Correlacional**: Hernández, R. et al. (2014), porque se busca que haya relación de las variables en análisis y su desarrollo, a través de un proceso de asociatividad teórica- estadística.

Con un **Diseño de Investigación No Experimental**: Hernández, R. et al. (2014), porque las variables solo se describieron como se encontraron, no se manipularon, y es una **Investigación Transversal o Transeccional**, porque la data fue recopilada en un solo momento y analizada allí mismo.

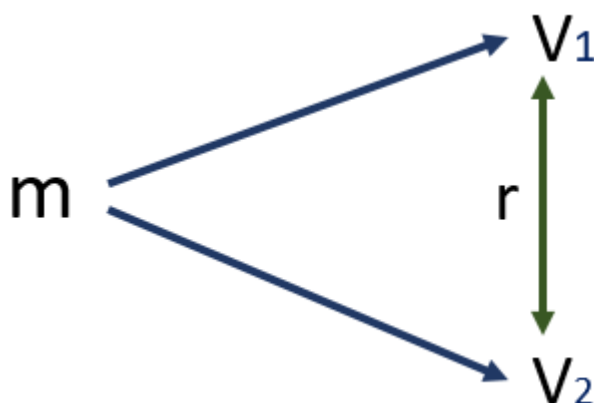


Figura 1. El Diagrama del diseño correlacional.

Leyenda:

m: La muestra.

V1: La cultura organizacional.

r: La relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral.

V2: El desempeño laboral.

Objeto de Estudio: La entidad pública municipal.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables interpretadas fueron: V1: la cultura organizacional, y la V2: el desempeño laboral, cuya r: es la relación e influencia entre ambas. Cabe mencionar que la conceptualización de ambas se encuentra en el marco teórico, y/o en la operacionalización de las variables, están en el Anexo 1.

La conceptualización de las variables y la operacionalización entre ambas, aparecen en el marco teórico y/o en el anexo mencionado, referenciando a los autores de dichos conceptos.

3.3. Población, muestreo y muestra

La **población** del estudio está compuesta por los trabajadores en entidad pública municipal, con un total de 218 según el CAP, de los cuales, por criterios de **muestreo** no probabilístico, se usó por Conveniencia y también Intencional, pues aún sigue habiendo dificultad para acceder a los trabajadores administrativos y sus tiempos, por el Covid 19, así como Estado de Emergencia en el que se encuentra la jurisdicción. Por tanto, **la muestra** fue de 44 servidores, unidades de estudio, y cuyo criterio de inclusión, debían ser empleados ediles con más de dos años, estar en planillas de nombrados y/u ocupar jefatura de algunas de las unidades de organización, y con criterio de exclusión único, no tener procesos legales vigentes con la entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger la data de las variables: la Cultura Organizacional, se usó la técnica de la encuesta con su instrumento: "Cuestionario sobre Cultura Organizacional en entidad pública municipal", y para recoger la data del Desempeño Laboral, se usó la técnica de la encuesta y su instrumento: "Cuestionario sobre Desempeño Laboral en entidad pública municipal".

Con relación a la validación y control de confiabilidad del instrumento, se usó:

Para la Validez del Cuestionario, Hernández, R. et al. (2014), ésta referencia el nivel con que el instrumento mide con certeza lo que se intenta medir. Por lo tanto, para el propósito se estableció el juicio de 3 jueces – expertos, que evaluaron la validez de los ítems por dimensiones e indicadores, quienes, a través de su experiencia en investigación, dictaminan la aplicación o no de la encuesta y su instrumento.

Los 3 jueces expertos que dictaminaron la aprobación de los dos cuestionarios y su aplicación, fueron:

Tabla 1 Jueces para la validación de instrumentos

Nº	Grado	Apellidos y nombres	Criterio
1	Doctor en Educación	Jean Zapata Rojas	Suficiencia
2	Maestro en Gestión Pública	R. González Velásquez	Suficiencia
3	Maestro en Gestión Pública	Chriss Tafur Marino	Suficiencia

En relación a la confiabilidad de los cuestionarios para ambas variables, estos se evaluaron mediante un estudio piloto, conformada por 22 colaboradores de la entidad, y utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que determinó que ambos instrumentos son confiables solo si el índice es igual o mayor a 0.70. Por lo tanto, luego de aplicado el análisis de la confiabilidad a la prueba piloto, con el Software IBM SPSS 24, se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 2 Confiabilidad de la Cultura Organizacional

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
→ Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadística de la fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
1 Cultura Organizacional	0.825	40

Tabla 3 Confiabilidad del Desempeño Laboral

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Estadística de la fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
2 Desempeño Laboral	0.792	40

3.5. Procedimientos

Como metodológica de la investigación se logró un contacto con funcionarios de la entidad, y se practicó un diagnóstico situacional, interpretando algunos problemas, de los cuales se ubicaron dos variables con una posible relación, que sirvió para identificar las teorías relacionadas en antecedentes, de forma que se pudo bosquejar el desarrollo de la investigación a partir del proyecto y aplicación de técnicas de la recolección de a data, su procesamiento y la obtención de información a través de gráficos y estadísticas que permitieron determinar conclusiones y plantear recomendaciones.

Para darle garantía y certeza a la investigación, se elaboraron instrumentos a partir de las teorías existentes y los antecedentes ubicados, y se obtuvo de ellos, la Validez a partir del criterio de jueces y Confiabilidad a partir de Alfa de Cronbach, que en todo momento fueron coordinados con la entidad, contando con el permiso correspondiente. Fueron las técnicas e instrumentos los que permitieron la obtención de la data, que permitió a partir de su procesamiento, lograr los diversos resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Post a la recolección de la data cuantitativa, a través de las técnicas e instrumentos, se procedió a elaborar una tabla matriz para almacenar los datos con el propósito de hacer el análisis valorativo a partir de la tabulación para obtener resultados, con el uso de la estadística, mediante el Software IBM SPSS 24 y el Excel para los gráficos, figuras y tablas, de forma que se puedan mostrar evidencias como resultados, y que sean los insumos para la determinación las conclusiones y bosquejar algunas recomendaciones.

Asimismo, para establecer el grado de correlación, aproximación y dirección de las variables, se usó la prueba de la normalidad de Shapiro Wilk, en función que la muestra < 50 , a partir de lo cual se debía definir el nivel de significancia si los datos son normales > 0.05 , entonces se usaba una prueba paramétrica R de Pearson, caso contrario con datos no normales < 0.05 , se usaría Rho de Spearman, como prueba no paramétrica, para la correlación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio contó con el consentimiento del órgano competente de la institución; con la autorización que consta en los Anexos. La selección de los administrativos que participaron de la investigación fueron coordinadas y de manera voluntaria y sus datos de identidad solicitados en la encuesta, sin embargo, todos ellos tuvieron la libertad de llenarlo o no, recalcando que los datos puestos allí fueron netamente para propósitos de la investigación y en forma general. Este aspecto, se manejó de acuerdo a lo estipulado al respecto por parte de la Universidad, y tanto la recolección de la data, como el procesamiento de la misma fue realizado en un ambiente de respeto, un clima armonioso sin presión de ningún tipo, sabiendo que los resultados aportarían a la entidad.

IV. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN:

Los dos cuestionarios en calidad de instrumentos de la recopilación de los datos haciendo uso de Escala de Likert, de la variable independiente Cultura de la Entidad, sus tres dimensiones: 1) de Implicación, 2) de Consistencia, y 3) de Adaptabilidad; y la variable dependiente Desempeño en el ámbito Laboral, sus dimensiones: Productividad Laboral, Conducta Laboral, y Perfil Profesional – Técnico; cada cual con sus respectivos indicadores, que fueron validados y encontrados confiables por los tres jueces expertos; que se luego se practicó a los colaboradores de la municipalidad.

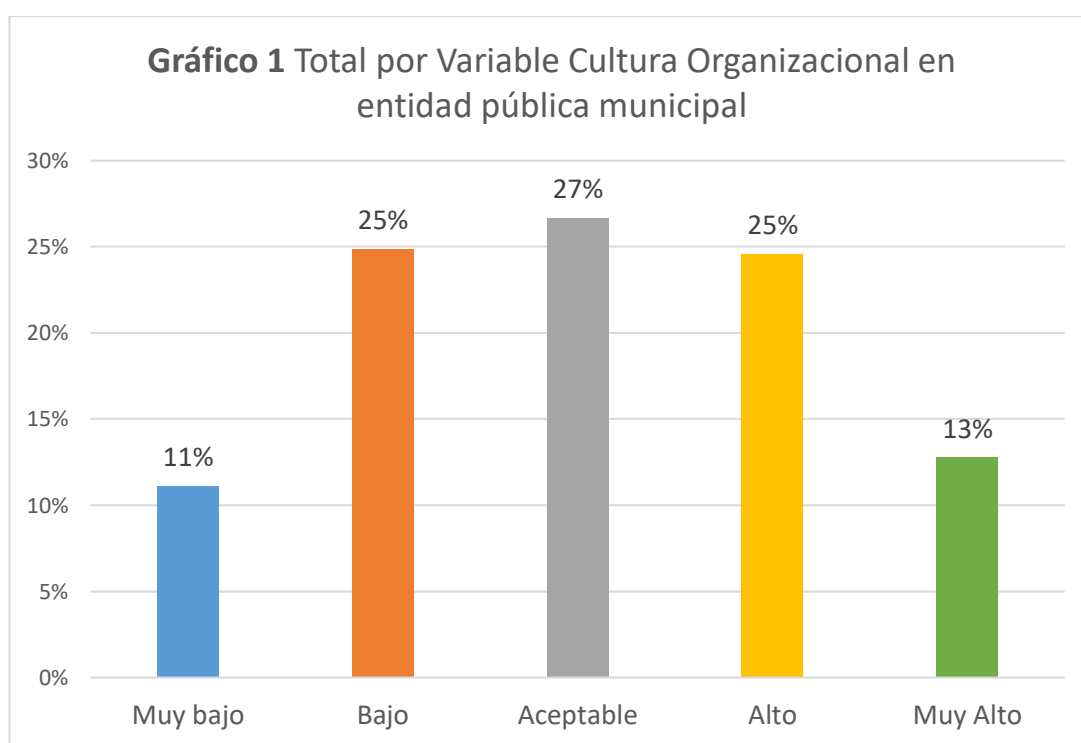
Por lo cual, para su mejor interpretación, la data obtenida de las encuestas, se ingresaron al Microsoft Excel, dichos datos para su procesamiento, y al paquete estadístico IBM SPSS 24 para su procesamiento, evaluación y posterior análisis; sacando de todo ello, tablas y gráficos, de acuerdo con los objetivos propuestos, para su análisis de datos, los mismos que se muestran y explican a continuación:

4.2. RESULTADOS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

4.2.1. Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de Cultura Organizacional en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.

Tabla 4 Nivel de Cultura Organizacional en la MPV

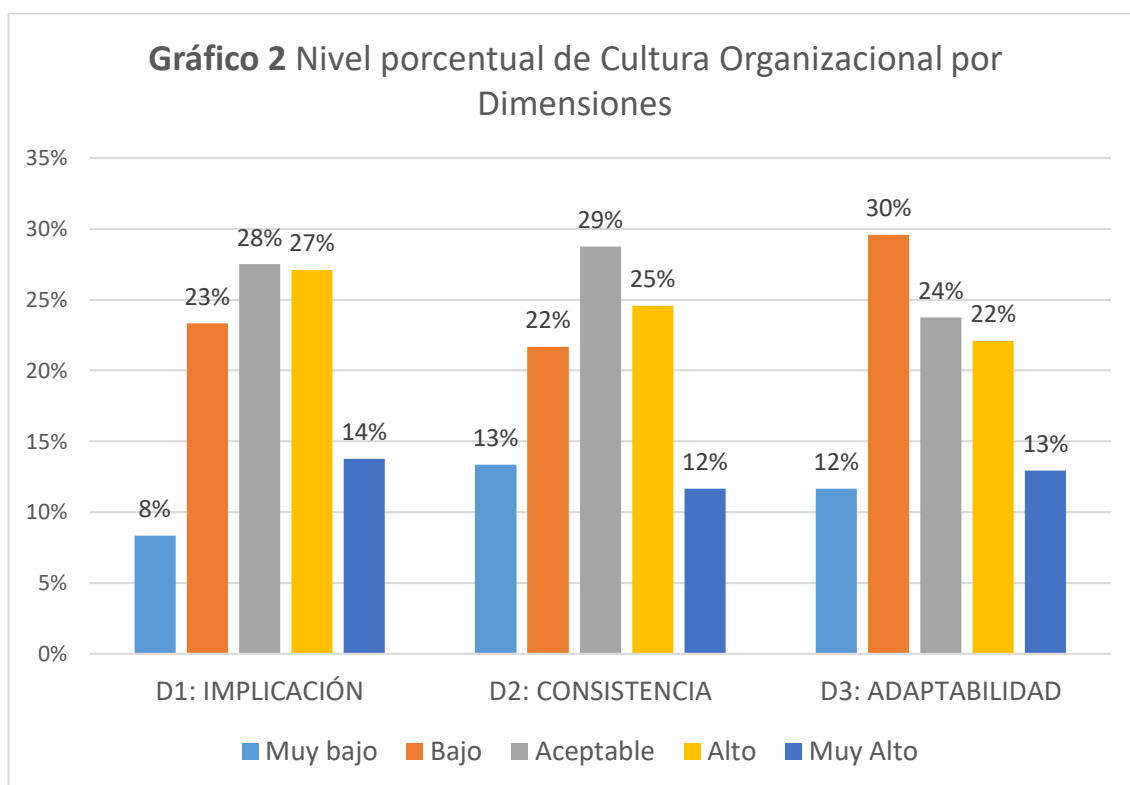
Variable	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto	Total
Cultura Organizacional	11%	25%	27%	25%	13%	100%



Interpretación: El nivel porcentual de la Cultura Organizacional expresado por sus propios trabajadores de la entidad, a través de sus respuestas. Ellos refieren en un 27% que la Cultura Organizacional es aceptable, solo que hay un empate en un 25% que afirman que el nivel es alto y otros que el nivel es bajo. Sin embargo, un 13% dicen que es muy alto, y el 11% restante afirman que es muy bajo. Lo que haría presumir que la opinión de los colaboradores con relación a la Cultura Organizacional es muy difusa, lo que le da a la entidad la oportunidad de hacer un trabajo para apalancar su presencia e importancia.

Tabla 5 Dimensiones de la Variable de Cultura Organizacional

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto	Total
1. Implicación	8%	23%	28%	27%	14%	100%
2. Consistencia	13%	22%	29%	25%	12%	100%
3. Adaptabilidad	12%	30%	24%	22%	13%	100%
Total	11%	25%	27%	25%	13%	100%

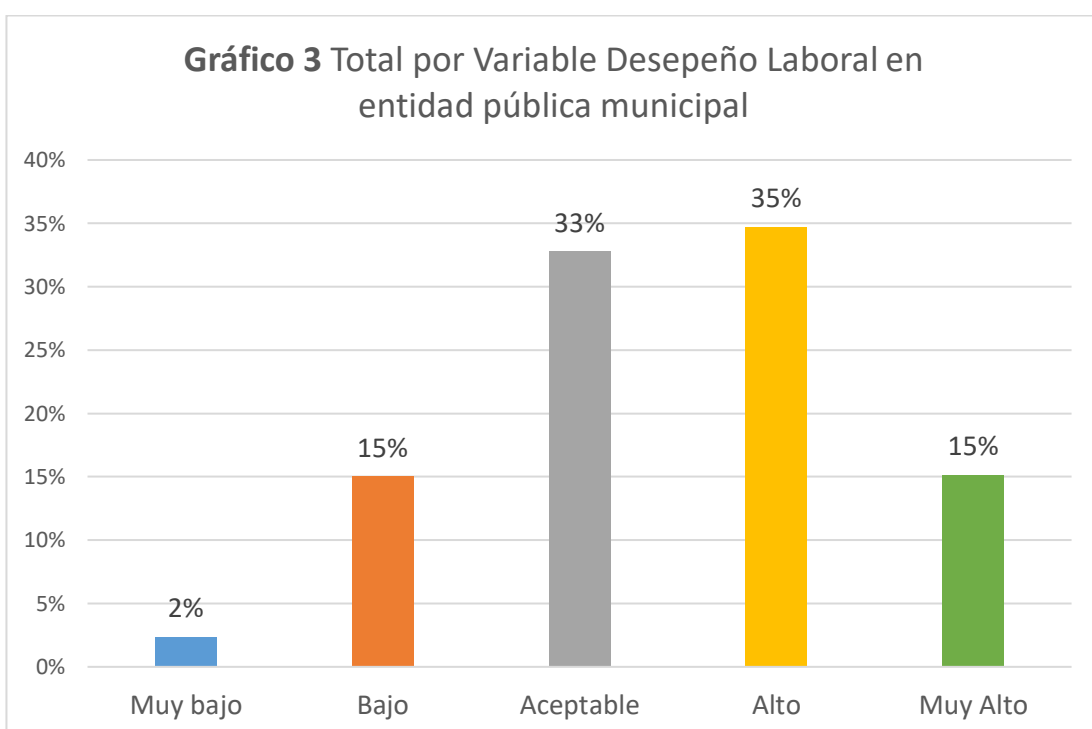


Interpretación: Se aprecia nivel porcentual de la Cultura de la Organización por Dimensiones expresado por los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, a través de sus respuestas de ítem de la encuesta. Un análisis a ese nivel permitiría saber a la entidad que elementos son los que se tienen que reforzar de forma que sirva para mejorar la situación de la organización.

4.2.2. Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.

Tabla 6 Nivel de Desempeño Laboral en la MPV

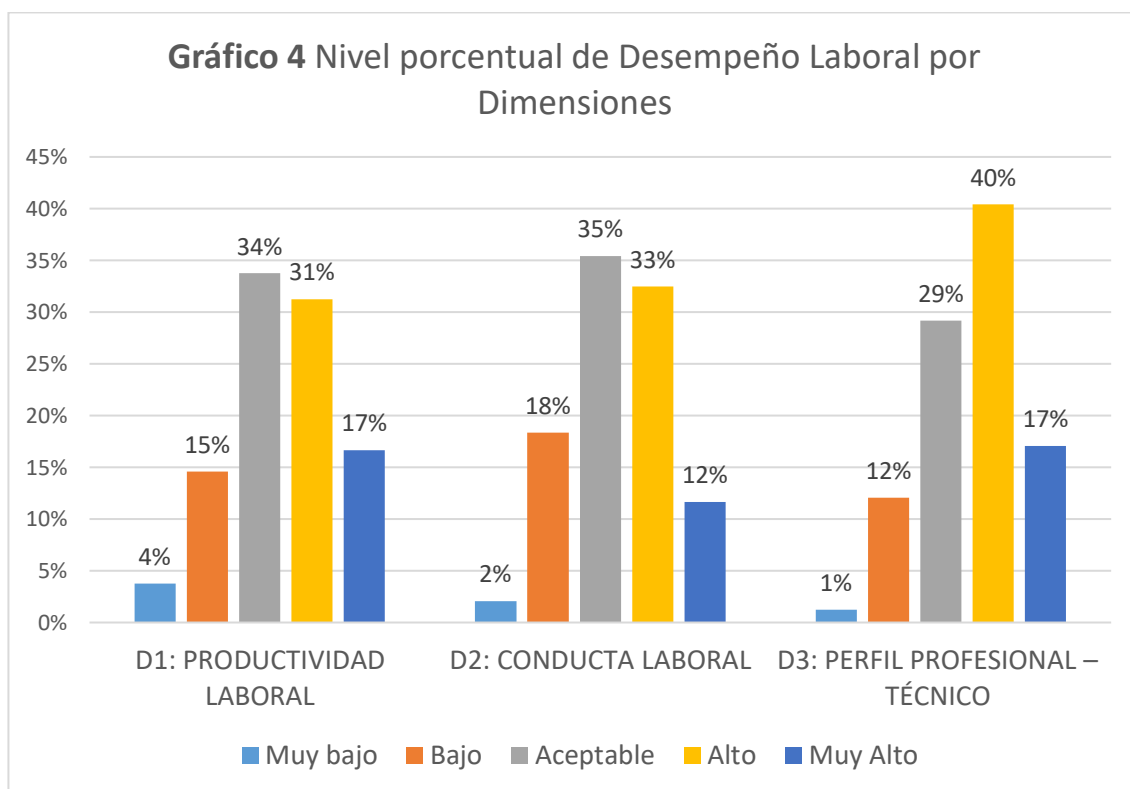
Variable	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto	Total
Desempeño Laboral	2%	15%	33%	35%	15%	100%



Interpretación: El nivel porcentual del Desempeño Laboral mostrado por sus trabajadores en entidad pública municipal, a través de sus respuestas por dimensiones. Ellos afirman que un 35% el Desempeño Laboral es alto, y un 35% comentan que es Aceptable. Asimismo, hay un empate entre personal que afirma en un 15% que el nivel es muy alto, y otro tanto igual que es bajo e incluso un 2% afirma que es muy bajo. Lo que permite inferir que la opinión que los trabajadores tienen una opinión muy difusa, lo que obligaría a la entidad la posibilidad de hacer un trabajo para apalancar su presencia e importancia.

Tabla 7 Dimensiones de la Variable de Desempeño Laboral

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto	Total
1. Productividad Laboral	4%	15%	34%	31%	17%	100%
2. Conducta Laboral	2%	18%	35%	33%	12%	100%
3. Perfil Profesional – Técnico	1%	12%	29%	40%	17%	100%
Total	2%	15%	33%	35%	15%	100%

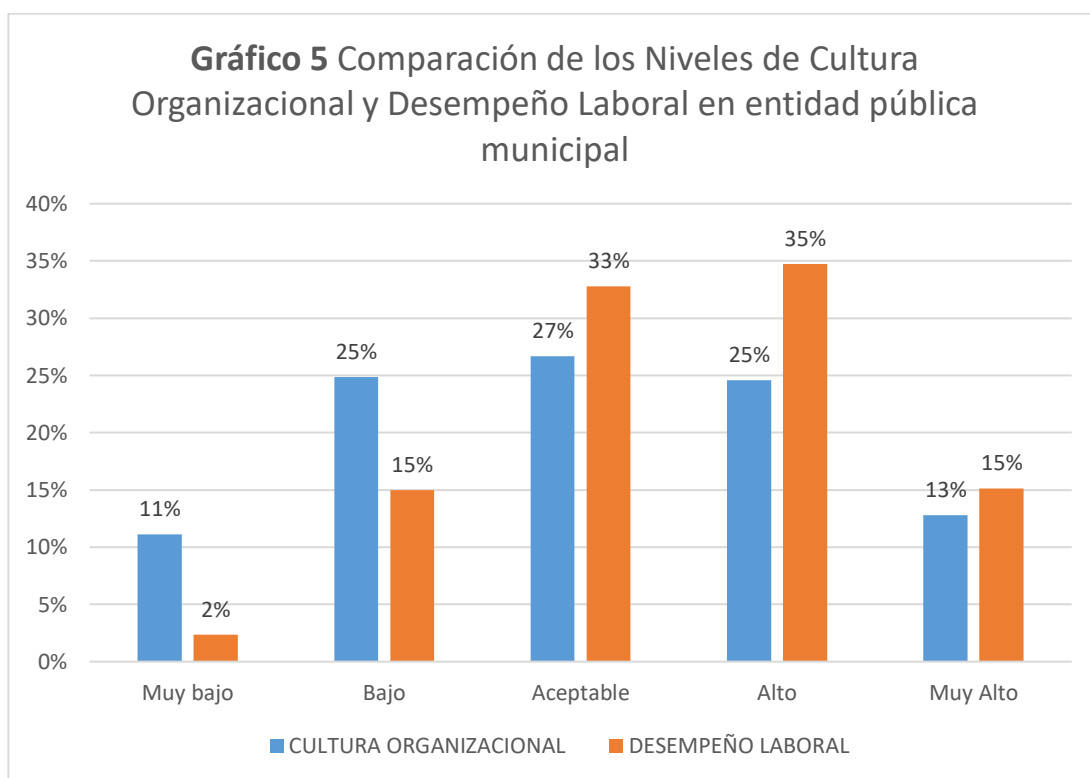


Interpretación: Se aprecia el nivel porcentual del Desempeño Laboral por Dimensiones expresado por los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, a través de sus respuestas de ítem de encuesta. Un análisis a ese nivel permitiría saber a la entidad que elementos son los que se tienen que reforzar de forma que sirva para mejorar la situación de la organización.

4.2.3. Objetivo Específico 3: Plantear propuestas para mejorar la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.

Tabla 8 Niveles de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto	Total
1. Cultura Organizacional	11%	25%	27%	25%	13%	100%
2. Desempeño Laboral	2%	15%	33%	35%	15%	100%



Interpretación: Haciendo una comparación entre los niveles de percepción de parte de quienes trabajan en entidad pública municipal, de variables de investigación: la Cultura de la Organización y el Desempeño en el ámbito Laboral, de forma que con esta información se podrán plantear propuestas de desarrollo para la organización y sus colaboradores.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Para la investigación:

Hipótesis nula (H_0): “No Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”.

Hipótesis alternativa (H_1): “Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”.

Prueba estadística: Deberá determinarse entre Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$ datos) o Shapiro-Wilk ($n < 50$ datos), en función de “n”.

Nivel de significancia:

P - valor=0.05; $\alpha = 0.05$ (es el 5% como margen de error).

Regla de decisión:

Si el resultado nos muestra un P-Valor calculado, menor o igual que el error considerado en este caso ($P\text{-Valor} < 0.05$), se acepta la Hipótesis Alterna (H_1), y se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Procedimiento Estadístico:

Con el Software Estadístico IBM SPSS 24, se hizo la prueba de normalidad, para lo cual se consideraron una muestra de la encuesta de Cultura Organizacional, y por el número de muestra < 50 se considerará Shapiro-Wilk:

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00002	,279	18	,001	,776	18	,001
VAR00004	,346	18	,000	,726	18	,000
→ VAR00005	,321	18	,000	,842	18	,006
VAR00006	,234	18	,010	,886	18	,033
VAR00007	,346	18	,000	,726	18	,000
VAR00008	,383	18	,000	,761	18	,000
VAR00009	,393	18	,000	,669	18	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede apreciar dentro de Shapiro-Wilk todos los valores de Sig <0.05 (Significancia Bilateral o P-Valor), por lo cual, aplicando la regla: se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁), y en base a que la variable aleatoria no tiene distribución normal, se deberán usar pruebas “no paramétricas”, que en este caso queda corroborado pues además los datos que se manejan son nominal u ordinal, con distribución libre, con una muestra <50, recabada de forma no aleatoria, por todo ello se utilizará la Prueba Rho de Spearman:

Correlaciones				
			CulturaOrganizacional	DesempeñoLaboral
→ Rho de Spearman	CulturaOrganizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	DesempeñoLaboral	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

El número de la muestra 40 es < 50, la Significancia bilateral < 0.05, que rechaza la Hipótesis nula (H₀), el coeficiente Rho de Correlación 0,726 es > 0.600, concluyendo que la Relación es Alta de la Cultura de la Organización y el Desempeño Laboral, y como es Positivo, la Relación e Influencia es Directa.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada a mostrado que existe relación las dos variables, la independiente la Cultura Organizacional, con la dependiente el Desempeño Laboral de la entidad, y esto podría aprovecharse pues existiendo limitaciones de efectividad institucional en función de la percepción del poblador, a partir de la misión de la institución traducida en los servicios municipales y hasta en las obras de infraestructura que esperan recibir, incluso aun cuando algunos de los colaboradores no estén muy de acuerdo con ello, sin embargo debería de inducir para reinventarse, a partir de mejorar a las personas que trabajan en la entidad, usando algunos modelos de gestión, y la aplicación de estratégicas propuestas como aporte de la investigación.

Con la data obtenida en las encuestas y los resultados de la tabulación de las mismas, se hicieron tablas de distribución y gráficos que permitieron un análisis relativo, sin embargo, sabiendo que dicha información pudiera tener algunas interpretaciones relativas, estas se muestran a continuación:

- Acerca del Objetivo Específico 1 (Resultado 4.2.1.): “Determinar el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en entidad pública municipal”, en el Gráfico 1, se aprecia que el 27% de los trabajadores encuestados afirman que el nivel es aceptable, en tanto hay un 38% que manifiestan que este nivel es alto y muy alto, 25% y 13% respectivamente, solo que hay otro 36%, que afirman que ese nivel es bajo y muy bajo, 25% y 11% respectivamente, lo que podría mostrar una información difusa, pues el hecho que exista una polarización entre personas que afirmen que este nivel es muy alto en un 13%, también hay un 11% que dicen expresamente lo contrario, es decir que el nivel es muy bajo, obviamente tratándose de la misma entidad, que podría resultar difícil de concebir. Asimismo, se podría pensar que, a nivel de sus tres dimensiones: 1) Implicación, 2) Consistencia, y; 3) Adaptabilidad, en el Gráfico 2, se aprecian lo mismo, que queda corroborado al verificar que en la dimensión 1) implicación tiene un 14%, y un 13% en 3) adaptabilidad de nivel muy alto, y que en la dimensión 2) consistencia, se tiene un 13%, y un 12% en 3) adaptabilidad, expresan que este mismo nivel es muy bajo.

- Acerca del Objetivo Específico 2 (Resultado 4.2.2.), que es: “Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores en entidad pública municipal”, según el Gráfico 3 de los resultados, se aprecia que el 50% de los encuestados afirman que el nivel del Desempeño Laboral es alto y muy alto, 35% y 15% respectivamente, así como un 33% dice que el nivel es aceptable y un 17% manifiesta que es bajo o muy bajo, 15% y 2% respectivamente. Lo que se podría percibir es que siendo el Desempeño Laboral la variable dependiente, y habiendo logrado niveles de alta y muy alta percepción en su mayoría por parte de los trabajadores ediles, se asume que debería evidenciarse en la percepción de la población, lo que podría corroborarse con otros estudios de investigación y sus instrumentos para recoger los datos. Asimismo, en el Gráfico 4, se puede ver que a nivel de las dimensiones: 1) Productividad Laboral, 2) Conducta Laboral, y; 3) Perfil Profesional – Técnico, se puede extraer información importante, de forma que se puede asumir una serie de actividades estratégicas previamente analizadas de mejora para los colaboradores de la entidad.
- Acerca del Objetivo Específico 3 (Resultado 4.2.3.), que es: “Plantear propuestas para mejorar la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en entidad pública municipal”, se aprecia en el Gráfico 5 de los resultados, que nos muestra la comparación de los niveles de la Cultura de la Organización y el Desempeño en el ámbito Laboral en la entidad, que ofrecen una a nivel de valores de ambas variables, de las cuales se pueden inferir algún razonamiento lógico. A partir de allí, saldrían diversas propuestas para mejorar la administración de las personas que trabajan en la institución, y en el ámbito de ambas variables e interpretarse que, a partir de la Cultura Organización, incluyendo a sus dimensiones, se pueden trabajar una serie de mejoras en su contexto, las mismas que podrían impactar en positivo en el Desempeño de las Labores y sus respectivas dimensiones de los mismos trabajadores, que podría apuntar a evidenciarse en los servicios y algunas de las obras de infraestructura, que se brindan a la colectividad en mejora de su forma de vida.

Con relación al Objetivo General:

- Con relación al Objetivo General de la investigación: que es: “Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, 2022”, se concluyó que existe una relación espontánea y la influencia entre las variables, específicamente de la independiente en la dependiente, y por tratarse de gestión de personas, que trabajan en la entidad, y por el hecho de apostar por mejorar la Cultura Organizacional, esta impactaría en un mejor Desempeño Laboral, que a su vez podrá evidenciarse en la misión de la organización, la misma que podrá ser evidenciada por los colaboradores y por los pobladores.

Con relación a la Metodología de la Investigación y sus componentes:

- Respecto a la metodología de la investigación, y componentes de contexto científico, ésta respondió a los problemas sociales y la necesidad de usar con coherencia y responsabilidad el enfoque lógico e integral, a partir de ser socializada con los diversos estudios considerados en los antecedentes, de modo que al ser una investigación cuantitativa, su objetivo general fue definir la relación y su influencia de la Cultura de la Organización en el Desempeño en el ámbito Laboral, en de la población de la entidad, el diseño de investigación permitió realizar la asociación dinámica entre las dos variables, establecida mediante un estudio descriptivo, correlacional y la causalidad que ha quedado evidenciada por la relación e influencia de la variable independiente hacia la variable dependiente, la misma que podría establecerse mediante un estudio experimental y longitudinal.

Con relación a las investigaciones previas, referenciados:

- En el estudio de investigación de Tochón, G. (2020), busca definir la relación de las variables, las mismas que esta investigación está analizando, y resulta importante, sobre todo porque los dos estudios coinciden con el diseño metodológico, y, incluso con las dimensiones usadas tanto de Cultura de la Organización como del Desempeño Laboral, y concluyen que la primera variable tiene relación directa con la segunda, claro está que en distinto grado y características, aun así vuelven a coincidir con esta investigación,

por lo que de forma lógica, ambos estudios proponen y están de acuerdo que al aplicar actividades estratégicas en la primera variable, impactaría en la segunda, por lo cual se pueden plantear trabajos conjuntos de mejora institucional, trabajar en la mejora de competencias y valores en las personas que laboran en la entidad pública.

- Así también, Ronceros, M. (2018), en su estudio para evaluar la cultura de la entidad y el desempeño de sus servidores, concluye que la cultura de la organización se relaciona directa e influye fuertemente en su desempeño laboral de los servidores en un grado alto grado, y de manera específica en el desempeño de tareas, contextual y organizacional, así como influye en las creencias y valores de los servidores públicos, en el caso de la investigación las dimensiones consideradas fueron otras y sus indicadores también, sin embargo todas ellas aportan al logro de las variables estudiadas, y las recomendaciones también están relacionadas en poner énfasis en desarrollo de capacidades para resolución de problemas, la mejora de la comunicación de los diferentes niveles de la entidad, vinculación con la entidad, etc.
- Por otro lado, en la investigación de Pilco, G. (2022), comenta que el nivel de la cultura de la entidad es satisfactorio, sin embargo, a diferencia de esta investigación, concluye que no hay una relación directa, pues es negativa baja y nada significativa de la cultura de la entidad y el desempeño de los analistas que trabajan en créditos, lo que significa que, si se desea mejorar la entidad a nivel de la gestión de los colaboradores, si se desea trabajar estas variables, aun cuando se trabajen en forma coordinada, cada cual con su propio enfoque y sobre todo con sus propios objetivos.
- De igual manera, Lihon, K. (2021), en su estudio se concluyó que hay una correlación directa alta, con una relación muy significativa de la cultura de la entidad y el desempeño de los trabajadores, en similitud de este estudio queda claro que existe también una correlación directa alta, de las dos variables, para ambos estudios, es estratégico pues el hecho que exista esa relación directa y que además sea alta, da la posibilidad de haber trabajos conjuntos de forma que las actividades que se asuman para la una, le afectará a la otra, como parte de objetivos compartidos.

Con relación a la integridad de las encuestas y la calidad en las respuestas:

- Antes de procesar la data, se realizó un control en su integridad, y se pudo advertir que, de las cuarenta y cuatro encuestas realizadas, cuatro de ellas fueron excluidas por no pasar el control de integridad e inclusión, por no tener la integridad mínima, como, por ejemplo, que existan dos o más respuestas en respuestas que deben ser únicas, o dejar de responder otras tantas.
- También se apreció que aquellos que tienen puestos de mayor jerarquía tienden a responder en mejora de la efectividad de la entidad, de forma que los resultados sean en favor de la institución, y por el contrario la mayoría de los mandos operativos, nombrados y sindicalistas tienden a mostrar mayores deficiencias en la operación de la entidad. Por ello se puede advertir, alguna contradicción que se advierten, sin embargo, la investigación está respetada.

Con relación a la justificación de la investigación:

- Esta investigación es relevante por haber considerado a dos variables relacionadas y sobre todo la variable independiente con influencia en la dependiente, ambas relacionadas con la gestión de tratamiento de colaboradores de la municipalidad.
- En tal sentido, a partir de planificar mejorar la Cultura de la Entidad de la entidad, por la relación directa que existe y sobre todo sabiendo de la influencia en el Desempeño en el ámbito Laboral de los colaboradores, resultará más fácil poder formular planes y programas de desarrollo.
- Fue con el SPSS 24, que se corroboró que existe una relación alta y directa entre la Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño, directa, sobre todo cuando esta relación es alta, automáticamente se convierte en estratégica, pues el trabajo la relación es dinámica, natural y constante, y el trabajo que se desarrolle para alguna de ellas, incrementará la otra.
- Siendo el enfoque lógico, y como parte de un contexto científico basado y representado en la metodología de la investigación, este le brinda un soporte al contexto social, por tratarse de personas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El 27% de los trabajadores creen que al nivel de la Cultura de la Organización es regular, un 25% que es alto y por coincidencia un 25% creen que es bajo, y más aún, un 13% dice que es muy alto, así como un 11% dicen que es muy bajo, por lo cual, frente a esta dispersión, se debería realizar un estudio más detallado para lograr resultados más objetivos. A nivel de sus dimensiones, se aprecia que en implicancia y consistencia los encuestados creen que el nivel es medio en un 29% aproximado y un 26% respectivamente, en tanto en adaptabilidad un 30% dice que el nivel es bajo, y 24% piensa que es medio.
- 6.2. El 35% de los encuestados dicen que el nivel del Desempeño es alto, un 15% que es muy alto, el 33% que es regular y un 17% que es bajo y muy bajo. A partir de los resultados, se aprecia que estos son difusos, pues existiría alguna distorsión con lo que la población percibe de los servicios que la entidad ofrece. En cuanto a sus dimensiones, se aprecia que, en productividad y en conducta, se cree que el nivel es medio en 35% y en 32% respectivamente, en tanto en perfil profesional – técnico un 40% está de acuerdo que el nivel es alto, seguido del 29% que cree que es aceptable. Sin embargo, los tres coinciden que el nivel es muy alto, lo cual invita a realizar otro estudio.
- 6.3. En base al Rho de Spearman se concluye que la Cultura Organizacional tiene una relación directa alta e influye en el Desempeño Laboral de los servidores, es decir que, si se trabaja una propuesta con planes y programas para ellos, que mejore la variable independiente, esta influiría en la variable dependiente, mejorándola también, y podrá notarse una mejor percepción de la población.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a la Gerencia Municipal, y a las gerencias y subgerencias relacionadas, considerar el resultado de ésta investigación de forma que las diversas dimensiones de las variables consideradas, puedan aumentar la presencia de la entidad y el compromiso de los servidores ediles, sobre todo sabiendo que ambas variables están directamente relacionadas.
- 7.2. Se recomienda a la Gerencia Municipal, garantizar que, en el Plan Estratégico Institucional, existan actividades estratégicas para reforzar los elementos de la Cultura, que sirvan además para mejorarla e incidir como efecto a un mayor nivel de Desempeño en el trabajo, a partir de la influencia que existe, permitiría mejorar los servicios de la entidad a partir de un trabajo responsable y articulado.
- 7.3. Se recomienda a la Gerencia Municipal, y a la Gerencia de Planeamiento incorporar I+D+i para mejorar la Cultura Organizacional, a partir de un trabajo integral en favor de los trabajadores, empoderamiento, sentido de pertenencia y mayor cooperación para incrementar el Desempeño Laboral y su percepción, sabiendo de la influencia que existe.
- 7.4. Se recomienda a la Subgerencia de RR.HH. considerar un Programa de Capacitación Integral, que considere indicadores de gestión, que permita monitorear el desarrollo de los mismos, enfatizando en los resultados del desempeño laboral, por influencia de la Cultura Organizacional.
- 7.5. Se recomienda a la Gerencia Municipal, generar liderazgo transformacional a partir de una visión compartida y trabajo colaborativo, potenciar el compromiso de los trabajadores al logro de las metas, con motivación para incrementar la Cultura de la Organización y por influencia el Desempeño de los trabajadores.
- 7.6. A partir de algunas incongruencias en el análisis de la data, se recomienda practicar otras Investigaciones, explicativas con diseño experimental, o cuasi experimental, e incluso longitudinal, donde se pueda interpretar en el tiempo el comportamiento de las dos variables, para interpretar de manera más real los problemas y las necesidades de forma que se puedan desarrollar planes y programas para mejora niveles de cultura y el desempeño en el trabajo.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca de Desarrollo de Ventajas Competitivas. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Barahona Trejos, A. D., Bello Flores, C. V., & Conrado Ramírez, A. J. (4 de febrero de 2021). *Cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados*.
<https://repositorio.unan.edu.ni/14641/1/14641.pdf>
- Benancio Rivera, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benacio_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benítez Gómez, R. G. (2019). *La Cultura Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Hospital General de Babahoyo*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>
- Cabezas, E. (junio de 2016). *Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062008.pdf>
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (diciembre de 2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México, México: Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima ed.). Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México, México: Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cotto Zambrano, E. E. (abril de 2018). *Influencia de la Cultura Organizacional en el mejoramiento del Desempeño Laboral de la Fundación para la Investigación Azucarera del Ecuador (FIADE)*.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/173/INFLUENCIA-DE-LA-CULTURA-ORGANIZACIONAL-EN-EL-MEJORAMIENTO-DEL-DESEMPEÑO-LABORAL-DE-LA-FUNDACION-PARA-LA-INVESTIGACION-AZUCARERA-DEL-ECUADOR-FIADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cruz Calderón, J., Rojas García, G. d., & Burgos Ochoategui, F. R. (24 de octubre de 2014). *Evaluación del impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal. Un estudio empírico en las empresas de la industria manufacturera que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores*.
<http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/1.07.pdf>
- Flores Urbina, F. F. (2020). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24175/Flores%20Urbina%2c%20Fernando%20Fidel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York, The United States of America: Anchor Books/Doubleday.
https://monoskop.org/images/6/60/Hall_Edward_T_Beyond_Culture.pdf
- Harrington, D. P., Bean, N. P., Pintello, D. P., & Mathews, D. P. (2001). Job Satisfaction and Burnout: Predictors of Intentions to Leave a Job in a Military Setting. *Volume 25(3)*.
doi:https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J147v25n03_01
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14va edición ed.). México, México: Mc Graw Hill.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferencelD=1462657](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferencelD=1462657)
- Leyva Del-Toro, C., De-Miguel Guzmán, M., & Pérez Campdesuñer, R. (agosto de 2016). *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- Lihon Rojas, K. S. (2021). *Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en los Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santiago de Chuco – La Libertad - 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58634/Lihon_RKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Felipe, M. T. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno*.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos : un enfoque de estrategia*. México: Mc Graw Hill. <https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2097>
- Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson - Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

- Pilco de la Cruz, G. E. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85369/Pilco_DLCGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ritter, M. (octubre de 2008). <https://filadd.com/doc/michael-ritter-cultura-organizacional-2008-pdf>. *Filadd*. <https://filadd.com/doc/michael-ritter-cultura-organizacional-2008-pdf>
- Rivero Remírez, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*.
<http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Roncero Aburto, M. M. (2018). *Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chíncha, 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28114/ronceros_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schein, E. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo*.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración* (Sexta Edición ed.). Mexico, Mexico: Prentice Hall - Pearson.
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tochón Ruiz, G. P. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52568/Toch%c3%b3n_RGP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 9 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I: CULTURA ORGANIZACIONAL.	<p>Según Schein, E. (2004)</p> <p>La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y entendimientos que los miembros de una organización comparten, es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que tiene de sí misma y entorno. Es considerada hoy como uno de los activos intangibles más importantes de la organización.</p>	<p>La Variable Cultura Organizacional se midió con la información obtenida a través de las encuestas a los colaboradores de la Municipalidad, según sus dimensiones e indicadores, a través de los ítem, de manera que se puedan conocer el sentir de los Colaboradores, consultados mediante los instrumentos previamente validados.</p>	<p>Implicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades - Valores centrales - Filosofía organizacional - Metas y objetivos 	<p align="center">Ordinal</p>
			<p>Consistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo y empoderamiento - Coordinación e integración - Orientación al cambio e innovación - Fluidez de comunicación - Recompensas y sanciones - Condiciones de trabajo 	
			<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al usuario - Aprendizaje organizativo - Dirección y propósitos estratégicos - Liderazgo - Relaciones Interpersonales - Integración y cohesión 	

V.D: DESEMPEÑO LABORAL.	<p>El Desempeño Laboral:</p> <p>Según Palací, F. (2005), es el valor que el trabajador aporta a la empresa en diferentes episodios conductuales en el tiempo. Conductas, en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.</p> <p>Según Chiavenato (2000), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.</p>	<p>La variable Desempeño Laboral se midió haciendo uso de la información obtenida a través de las encuestas a los colaboradores ediles, de acuerdo a los ítem por indicadores y dimensiones, de manera que se puedan conocer su sentir. Los cuestionarios, fueron validadas por juicio de expertos.</p>	<p>Productividad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de recursos - Responsabilidad en el trabajo - Conocimiento de trabajo - Aporte a la empresa - Alcance de metas y objetivos - Adaptación a cambios e innovación 	Ordinal
			<p>Conducta laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso institucional - Relaciones interpersonales - Iniciativa - Confiabilidad - Colaboración - Atención al usuario 	
			<p>Perfil Profesional - Técnico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de análisis y aplicación - Forma de cumplir funciones - Conocimientos teóricos - técnicos - Ética y moral - Calidad de servicio - Experiencia y disciplina laboral 	

ANEXO 2

Tabla 10 MATRIZ DE CONSISTENCIA.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?,</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?,</p> <p>c) ¿Se puede hacer una propuesta de mejora de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022”.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Determinar el nivel de Cultura Organizacional en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.</p> <p>b) Determinar el nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.</p> <p>c) Plantear propuestas de mejora de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal.</p>	<p>HIPÓTESIS: “Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”.</p> <p>HIPÓTESIS NULA: “No Existe influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal”.</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El estudio con enfoque cuantitativo, con una investigación básica, con diseño no experimental de corte transeccional – transversal, del tipo correlacional.</p> <p>Se han realizado dos encuestas de una muestra representativa con criterios de conveniencia e intencional, previamente seleccionada con consentimiento informado.</p>	<p>POBLACIÓN: 218 Colaboradores en Entidad Pública Municipal (CAP Vigente),</p> <p>MUESTRA: Tipo de Muestreo, por la pandemia y por el Estado de Emergencia en la jurisdicción, solo se considerarán el 20% de colaboradores, equivalente a 44 trabajadores.</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS: Colaboradores con conocimiento del tema, en base a Criterios de Inclusión y exclusión.</p> <p>MUESTREO: No Probabilístico: a partir de criterios: Por Conveniencia e Intencional.</p>

ANEXO 3

Tabla 11 MATRIZ DE INSTRUMENTOS.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
VARIABLE 1: Cultura Organizacional	Implicación	Toma de decisiones	1	2.775	¿Se fomenta la toma de decisiones en los puestos de trabajo, de forma que las actividades y tareas se optimicen?
		Trabajo en equipo	2	2.775	¿Se hace un trabajo en equipo de forma que las funciones y las actividades logren resultados colaborativos?
		Desarrollo de capacidades	3	2.775	¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento del capital humano?
		Valores centrales	4	2.775	¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?
		Filosofía organizacional	5	2.775	¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?
		Metas y objetivos	6	2.775	¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente y que sirven para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?
	Consistencia	Acuerdo y empoderamiento	7	2.775	¿Se tienen acuerdos con sus colaboradores y se les facilita el empoderamiento de forma que realicen su trabajo con libertad y creatividad?
		Coordinación e integración	8	2.775	¿Se realizan coordinaciones permanentes, y se promueve la integración de los colaboradores en beneficio de las metas y los logros institucionales?

	Orientación cambio e innovación	9	2.775	¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?
	Fluidez de comunicación	10	2.775	¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?
	Recompensas y sanciones	11	2.775	¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?
	Condiciones de trabajo	12	2.775	¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?
Adaptabilidad	Orientación al usuario	13	2.775	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación real hacia el beneficio de los colaboradores y la colectividad?
	Aprendizaje organizativa	14	2.775	¿Se trabajan políticas de aprendizaje organizativo de forma que sus colaboradores puedan responder a los cambios constantes?
	Dirección y propósitos estratégicos	15	2.775	¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a las acciones que se asumen a través de los servicios, de acuerdo a ley?
	Liderazgo	16	2.775	¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar su participación y resultados?
	Relaciones Interpersonales	17	2.775	¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?
	Integración y cohesión	18	2.775	¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable 2: Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Utilización de recursos	1	2.775	¿Los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos en el desempeño de sus labores dentro de la entidad?
		Responsabilidad en el trabajo	2	2.775	¿Los colaboradores trabajan con responsabilidad en los diversos puestos de trabajo y hacia el logro de las metas institucionales?
		Conocimiento de trabajo	3	2.775	¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos?
		Aporte a la empresa	4	2.775	¿Los trabajadores aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?
		Alcance de metas y objetivos	5	2.775	¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?
		Adaptación a cambios e innovación	6	2.775	¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?
	Conducta Laboral	Compromiso institucional	7	2.775	¿En los colaboradores existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?
		Relaciones interpersonales	8	2.775	¿Las relaciones interpersonales en colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?
		Iniciativa	9	2.775	¿Los colaboradores cuentan con Iniciativa y predisposición para adelantarse a los problemas?

		Confiabilidad	10	2.775	¿Los colaboradores son suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?
		Colaboración	11	2.775	¿Entre los trabajadores de la entidad existe la colaboración necesaria para realizar las funciones encomendadas?
		Atención al usuario	12	2.775	¿Los trabajadores ediles tienen claro el significado de atención al usuario y vienen trabajando a cabalidad para el logro de los objetivos?
	Perfil Profesional - Técnico	Capacidad de análisis y aplicación	13	2.775	¿El nivel de capacidad de análisis y aplicación de profesionalismo de parte de los trabajadores ediles es adecuado para alcanzar los objetivos?
		Forma de cumplir funciones	14	2.775	¿El nivel profesional – técnico de los trabajadores es suficiente de forma que se puedan cumplir con las funciones y lograr los resultados?
		Conocimientos teóricos - técnicos	15	2.775	¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?
		Ética y moral	16	2.775	¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?
		Calidad de servicio	17	2.775	¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población de la jurisdicción y sus aspiraciones?
		Experiencia y disciplina laboral	18	2.775	¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?
Total			36	100%	

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EN ENTIDAD PÚBLICA MUNICIPAL

Adaptado a partir de la interpretación conceptual

Instrucciones: se hacen estas preguntas con el propósito de tener información para la investigación académica **“Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022”**, por lo que solicitamos responder con sinceridad, marcar cada ítem con un aspa (X), solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, además la información es confidencial.

Los ítems tienen cinco alternativas, y Ud. marcará lo que considera pertinente, entre las siguientes alternativas, codificadas con la Escala de Likert, con 5 criterios y sus puntajes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

N°	ITEM	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1.1. IMPLICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Se fomenta la toma de decisiones en los puestos de trabajo, de forma que las actividades y tareas se optimicen?					
2	¿Se hace un trabajo en equipo de forma que las funciones y las actividades logren resultados colaborativos?					
3	¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento del capital humano?					
4	¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?					
5	¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?					
6	¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente y que sirven para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?					
	DIMENSIÓN 1.2. CONSISTENCIA	1	2	3	4	5

7	¿Se tienen acuerdos con sus colaboradores y se les facilita el empoderamiento de forma que realicen su trabajo con libertad y creatividad?					
8	¿Se realizan coordinaciones permanentes, y se promueve la integración de los colaboradores en beneficio de las metas y los logros institucionales?					
9	¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?					
10	¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?					
11	¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?					
12	¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?					
	DIMENSIÓN 1.3. ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
13	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación real hacia el beneficio de los colaboradores y la colectividad?					
14	¿Se trabajan políticas de aprendizaje organizativo de forma que sus colaboradores puedan responder a los cambios constantes?					
15	¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a las acciones que se asumen a través de los servicios, de acuerdo a ley?					
16	¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar su participación y resultados?					
17	¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?					
18	¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?					

Nombres y Apellidos: _____

ANEXO 5

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN ENTIDAD PÚBLICA MUNICIPAL

Adaptado a partir de la interpretación conceptual

Instrucciones: se hacen estas preguntas con el propósito de tener información para la investigación académica “**Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022**”, por lo que solicitamos responder con sinceridad, marcar cada ítem con un aspa (X), solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, además la información es confidencial.

Los ítems tienen cinco alternativas, y Ud. marcará lo que considera pertinente, entre las siguientes alternativas, codificadas con la Escala de Likert, con 5 criterios y sus puntajes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

N°	ITEM	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN 2.1. PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos en el desempeño de sus labores dentro de la entidad?					
2	¿Los colaboradores trabajan con responsabilidad en los diversos puestos de trabajo y hacia el logro de las metas institucionales?					
3	¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos de la entidad?					
4	¿Los trabajadores de la entidad aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?					
5	¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?					
6	¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?					
	DIMENSIÓN 2.2. CONDUCTA LABORAL	1	2	3	4	5
7	¿En los colaboradores de la entidad existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?					

8	¿Las relaciones interpersonales de los colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?					
9	¿Los colaboradores ediles cuentan con Iniciativa y predisposición como para adelantarse a cualquier problema que pueda generarse?					
10	¿Los colaboradores ediles son lo suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?					
11	¿Entre los trabajadores de la entidad existe la colaboración necesaria para realizar las funciones encomendadas?					
12	¿Los trabajadores ediles tienen claro el significado de atención al usuario y vienen trabajando a cabalidad para el logro de los objetivos?					
	DIMENSIÓN 2.3. PERFIL PROFESIONAL – TÉCNICO	1	2	3	4	5
13	¿El nivel de capacidad de análisis y aplicación de profesionalismo de parte de los trabajadores ediles es adecuado para alcanzar los objetivos?					
14	¿El nivel profesional – técnico de los trabajadores es suficiente de forma que se puedan cumplir con las funciones y lograr los resultados?					
15	¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?					
16	¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?					
17	¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población y sus aspiraciones?					
18	¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?					

Nombres y Apellidos: _____

Cargo en la MPV: _____

ANEXO 6

FICHA TÉCNICA DE LAS 02 ENCUESTAS SEMIESTRUCTURADAS

Instrumentos:	Guía de la Encuesta Semiestructurada: “Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022”.
Autor y Año:	Bach. Calderón Díaz, Merly Whitney, 2022.
Objetivo de los Instrumentos:	Determinar la Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022.
Participantes:	Colaboradores Ediles en entidad pública municipal - MPV, un Estudio Cuantitativo, con un Diseño No Experimental de Corte Transeccional, del Tipo Correlacional-causal, Técnica de Muestreo No Probabilístico: Intencional y por Conveniencia; colaboradores que conozcan de los temas que se están tocando, en el marco del Estado de Emergencia ampliado.
Aplicación de las Encuestas:	La toma fue individual y con toda libertad y sin presiones, y el procesamiento ha sido a cargo del investigador.
Técnica: Son Encuestas Semi-estructuradas.	La encuesta tiene dos partes: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, con escala de medición ordinal. Y usando la Escala de Likert, y 5 alternativas: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

La Confiabilidad del Instrumento: con resultados estadísticos, y la Validez del Instrumento: Validación de tres Jueces Expertos.

ANEXO 7:

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, 2022.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICACIÓN	Toma de decisiones	1	¿Se fomenta la toma de decisiones en los puestos de trabajo, de forma que las actividades y tareas se optimicen?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace un trabajo en equipo de forma que las funciones y las actividades logren resultados colaborativos?						X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	3	¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento del capital humano?						X		X		X		X		
		Valores centrales	4	¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?						X		X		X		X		
		Filosofía organizacional	5	¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	6	¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente y que sirven para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?						X		X		X		X		
	CONSISTENCIA	Acuerdo y empoderamiento	7	¿Se tienen acuerdos con sus colaboradores y se les facilita el empoderamiento de forma que realicen su trabajo con libertad y creatividad?						X		X		X		X		
		Coordinación e integración	8	¿Se realizan coordinaciones permanentes, y se promueve la integración de los colaboradores en beneficio de las metas y los logros institucionales?						X		X		X		X		
		Orientación al cambio e innovación	9	¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL		Fluidez de comunicación	10	¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?						X		X		X		X		
		Recompensas y sanciones	11	¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?						X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	12	¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?						X		X		X		X		
	ADAPTABILIDAD	Orientación al usuario	13	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación real hacia el beneficio de los colaboradores y la colectividad?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativa	14	¿Se trabajan políticas de aprendizaje organizativo de forma que sus colaboradores puedan responder a los cambios constantes?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	15	¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a las acciones que se asumen a través de los servicios, de acuerdo a ley?						X		X		X		X		
		Liderazgo	16	¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar su participación y resultados?						X		X		X		X		
		Relaciones Interpersonales	17	¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?						X		X		X		X		
		Integración y cohesión	18	¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?						X		X		X		X		



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Utilización de recursos	1	¿Los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos en el desempeño de sus labores dentro de la entidad?						X		X		X		X		
		Responsabilidad en el trabajo	2	¿Los colaboradores trabajan con responsabilidad en los diversos puestos de trabajo y hacia el logro de las metas institucionales?						X		X		X		X		
		Conocimiento de trabajo	3	¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos?						X		X		X		X		
		Aporte a la empresa	4	¿Los trabajadores aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?						X		X		X		X		
		Alcance de metas y objetivos	5	¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
		Adaptación a cambios e innovación	6	¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?						X		X		X		X		
	CONDUCTA LABORAL	Compromiso institucional	7	¿En los colaboradores existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	8	¿Las relaciones interpersonales en colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?						X		X		X		X		
		Iniciativa	9	¿Los colaboradores cuentan con Iniciativa y predisposición para adelantarse a los problemas?						X		X		X		X		
		Confiabilidad	10	¿Los colaboradores son suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Colaboración	11	¿Entre los trabajadores de la entidad existe la colaboración necesaria para realizar las funciones encomendadas?						X		X		X		X		
		Atención al usuario	12	¿Los trabajadores ediles tienen claro el significado de atención al usuario y vienen trabajando a cabalidad para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		
	PERFIL PROFESIONAL - TÉCNICO	Capacidad de análisis y aplicación	13	¿El nivel de capacidad de análisis y aplicación de profesionalismo de parte de los trabajadores ediles es adecuado para alcanzar los objetivos?						X		X		X		X		
		Forma de cumplir funciones	14	¿El nivel profesional – técnico de los trabajadores es suficiente de forma que se puedan cumplir con las funciones y lograr los resultados?						X		X		X		X		
		Conocimientos teóricos - técnicos	15	¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?						X		X		X		X		
		Ética y moral	16	¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?						X		X		X		X		
		Calidad de servicio	17	¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población de la provincia y sus aspiraciones?						X		X		X		X		
		Experiencia y disciplina laboral	18	¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JEAN ZAPATA ROJAS DNI: 25820150

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

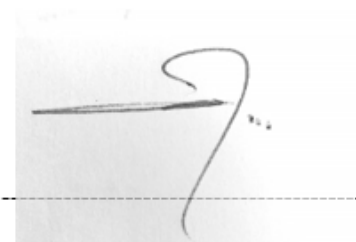
29 de MAYO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICACIÓN	Toma de decisiones	1	¿Se fomenta la toma de decisiones en los puestos de trabajo, de forma que las actividades y tareas se optimicen?							X		X		X				
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace un trabajo en equipo de forma que las funciones y las actividades logren resultados colaborativos?							X		X		X				
		Desarrollo de capacidades	3	¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento del capital humano?							X		X		X				
		Valores centrales	4	¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?							X		X		X				
		Filosofía organizacional	5	¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?							X		X		X				
		Metas y objetivos	6	¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente y que sirven para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?							X		X		X				
	CONSISTENCIA	Acuerdo y empoderamiento	7	¿Se tienen acuerdos con sus colaboradores y se les facilita el empoderamiento de forma que realicen su trabajo con libertad y creatividad?							X		X		X				
		Coordinación e integración	8	¿Se realizan coordinaciones permanentes, y se promueve la integración de los colaboradores en beneficio de las metas y los logros institucionales?							X		X		X				
		Orientación al cambio e innovación	9	¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?							X		X		X				

Wey Buis

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL		Fluidez de comunicación	10	¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?						X		X		X		X		
		Recompensas y sanciones	11	¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?						X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	12	¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?						X		X		X		X		
	ADAPTABILIDAD	Orientación al usuario	13	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación real hacia el beneficio de los colaboradores y la colectividad?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativa	14	¿Se trabajan políticas de aprendizaje organizativo de forma que sus colaboradores puedan responder a los cambios constantes?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	15	¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a las acciones que se asumen a través de los servicios, de acuerdo a ley?						X		X		X		X		
		Liderazgo	16	¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar su participación y resultados?						X		X		X		X		
		Relaciones Interpersonales	17	¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?						X		X		X		X		
		Integración y cohesión	18	¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?						X		X		X		X		

Wey Buitrago

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Utilización de recursos	1	¿Los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos en el desempeño de sus labores dentro de la entidad?						√		X		X		X			
		Responsabilidad en el trabajo	2	¿Los colaboradores trabajan con responsabilidad en los diversos puestos de trabajo y hacia el logro de las metas institucionales?						X		X		X		X			
		Conocimiento de trabajo	3	¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos?						X		X		X		X			
		Aporte a la empresa	4	¿Los trabajadores aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?						X		X		X		X			
		Alcance de metas y objetivos	5	¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?						X		X		X		X			
		Adaptación a cambios e innovación	6	¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?						X		X		X		X			
	CONDUCTA LABORAL	Compromiso institucional	7	¿En los colaboradores existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?						X		X		X		X			
		Relaciones interpersonales	8	¿Las relaciones interpersonales en colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?						X		X		X		X			
		Iniciativa	9	¿Los colaboradores cuentan con iniciativa y predisposición para adelantarse a los problema?						X		X		X		X			
		Confiabilidad	10	¿Los colaboradores son suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?						X		X		X		X			

Wendy Pizarro

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Colaboración	Atención al usuario	11	¿Entre los trabajadores de la entidad existe la colaboración necesaria para realizar las funciones encomendadas?						X		X		X		X		
			12	¿Los trabajadores ediles tienen claro el significado de atención al usuario y vienen trabajando a cabalidad para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		
	PERFIL PROFESIONAL - TÉCNICO	Capacidad de análisis y aplicación	13	¿El nivel de capacidad de análisis y aplicación de profesionalismo de parte de los trabajadores ediles es adecuado para alcanzar los objetivos?						X		X		X		X		
		Forma de cumplir funciones	14	¿El nivel profesional – técnico de los trabajadores es suficiente de forma que se puedan cumplir con las funciones y lograr los resultados?						X		X		X		X		
		Conocimientos teóricos - técnicos	15	¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?						X		X		X		X		
		Ética y moral	16	¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?						X		X		X		X		
		Calidad de servicio	17	¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población de la provincia y sus aspiraciones?						X		X		X		X		
		Experiencia y disciplina laboral	18	¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		

W. J. B. S.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mr. Roberto Orlando González Velásquez DNI: 10804250

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

24 de JUNIO del 2022

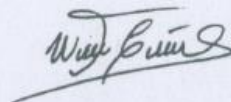
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

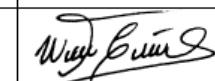
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



TÍTULO: Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal, año 2022.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICACIÓN	Toma de decisiones	1	¿Se fomenta la toma de decisiones en los puestos de trabajo, de forma que las actividades y tareas se optimicen?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace un trabajo en equipo de forma que las funciones y las actividades logren resultados colaborativos?						X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	3	¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento del capital humano?						X		X		X		X		
		Valores centrales	4	¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?						X		X		X		X		
		Filosofía organizacional	5	¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	6	¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente y que sirven para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?						X		X		X		X		
	CONSISTENCIA	Acuerdo y empoderamiento	7	¿Se tienen acuerdos con sus colaboradores y se les facilita el empoderamiento de forma que realicen su trabajo con libertad y creatividad?						X		X		X		X		
		Coordinación e integración	8	¿Se realizan coordinaciones permanentes, y se promueve la integración de los colaboradores en beneficio de las metas y los logros institucionales?						X		X		X		X		
		Orientación al cambio e innovación	9	¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL		Fluidez de comunicación	10	¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?						X		X		X		X		
		Recompensas y sanciones	11	¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?						X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	12	¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?						X		X		X		X		
	ADAPTABILIDAD	Orientación al usuario	13	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación real hacia el beneficio de los colaboradores y la colectividad?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativa	14	¿Se trabajan políticas de aprendizaje organizativo de forma que sus colaboradores puedan responder a los cambios constantes?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	15	¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a las acciones que se asumen a través de los servicios, de acuerdo a ley?						X		X		X		X		
		Liderazgo	16	¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar su participación y resultados?						X		X		X		X		
		Relaciones Interpersonales	17	¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?						X		X		X		X		
		Integración y cohesión	18	¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?						X		X		X		X		

Willy E. ...

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Utilización de recursos	1	¿Los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos en el desempeño de sus labores dentro de la entidad?						X		X		X		X		
		Responsabilidad en el trabajo	2	¿Los colaboradores trabajan con responsabilidad en los diversos puestos de trabajo y hacia el logro de las metas institucionales?						X		X		X		X		
		Conocimiento de trabajo	3	¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos?						X		X		X		X		
		Aporte a la empresa	4	¿Los trabajadores aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?						X		X		X		X		
		Alcance de metas y objetivos	5	¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
		Adaptación a cambios e innovación	6	¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?						X		X		X		X		
	CONDUCTA LABORAL	Compromiso institucional	7	¿En los colaboradores existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	8	¿Las relaciones interpersonales en colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?						X		X		X		X		
		Iniciativa	9	¿Los colaboradores cuentan con Iniciativa y predisposición para adelantarse a los problemas?						X		X		X		X		
		Confiabilidad	10	¿Los colaboradores son suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?						X		X		X		X		

Walter Buitrago

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Colaboración	11	¿Entre los trabajadores de la entidad existe la colaboración necesaria para realizar las funciones encomendadas?						X		X		X		X		
		Atención al usuario	12	¿Los trabajadores ediles tienen claro el significado de atención al usuario y vienen trabajando a cabalidad para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		
	PERFIL PROFESIONAL - TÉCNICO	Capacidad de análisis y aplicación	13	¿El nivel de capacidad de análisis y aplicación de profesionalismo de parte de los trabajadores ediles es adecuado para alcanzar los objetivos?						X		X		X		X		
		Forma de cumplir funciones	14	¿El nivel profesional – técnico de los trabajadores es suficiente de forma que se puedan cumplir con las funciones y lograr los resultados?						X		X		X		X		
		Conocimientos teóricos - técnicos	15	¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?						X		X		X		X		
		Ética y moral	16	¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?						X		X		X		X		
		Calidad de servicio	17	¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población de la provincia y sus aspiraciones?						X		X		X		X		
		Experiencia y disciplina laboral	18	¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?						X		X		X		X		

Willy Buitrago

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. CHRIS STEPHANY TAFUR MARINO

DNI: 70044375

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

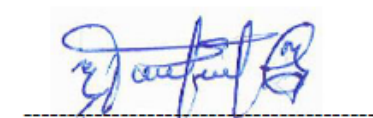
13 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 9

Variable Independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL DIMENSIÓN 1.1. IMPLICACIÓN

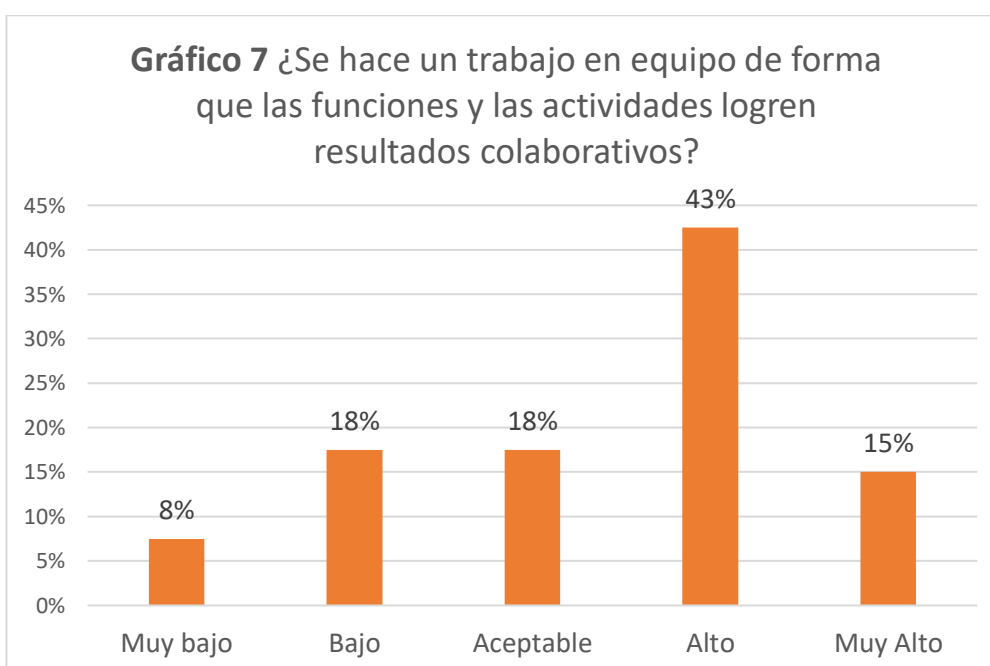
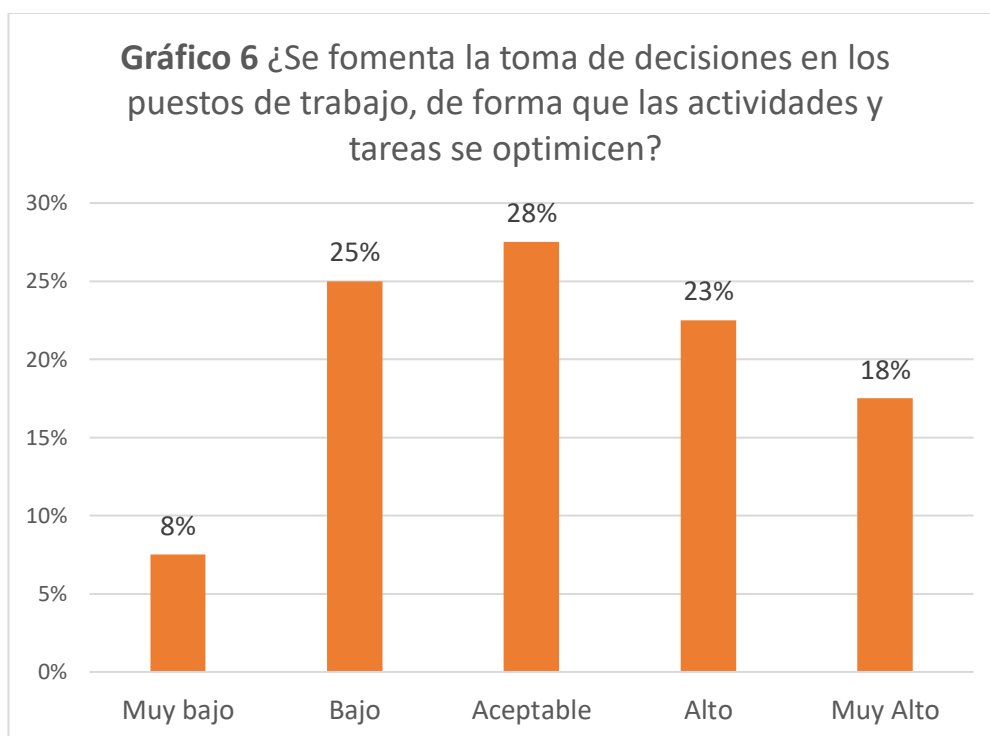


Gráfico 8 ¿Se están desarrollando capacidades de forma que los colaboradores perciban que se tiene una cultura hacia el crecimiento personal?

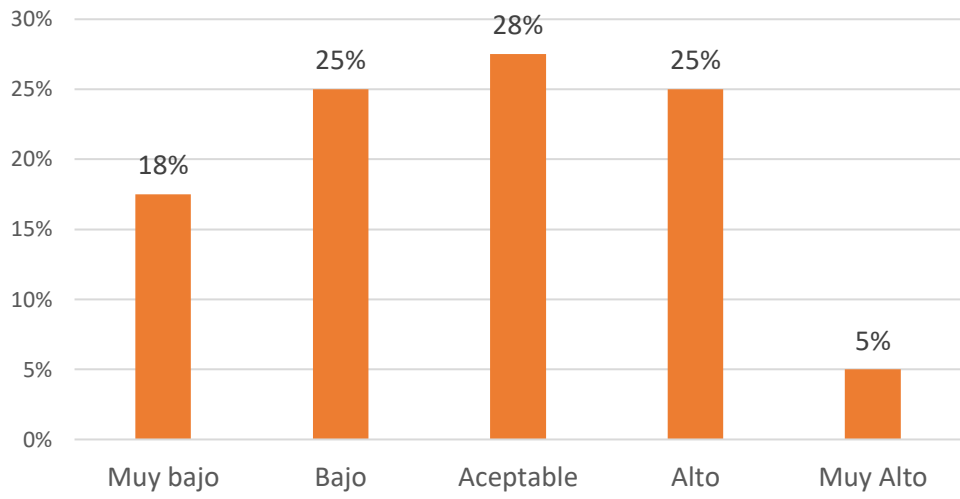


Gráfico 9 ¿Se han determinado un conjunto de valores centrales que sirvan de base para la realización de sus funciones?

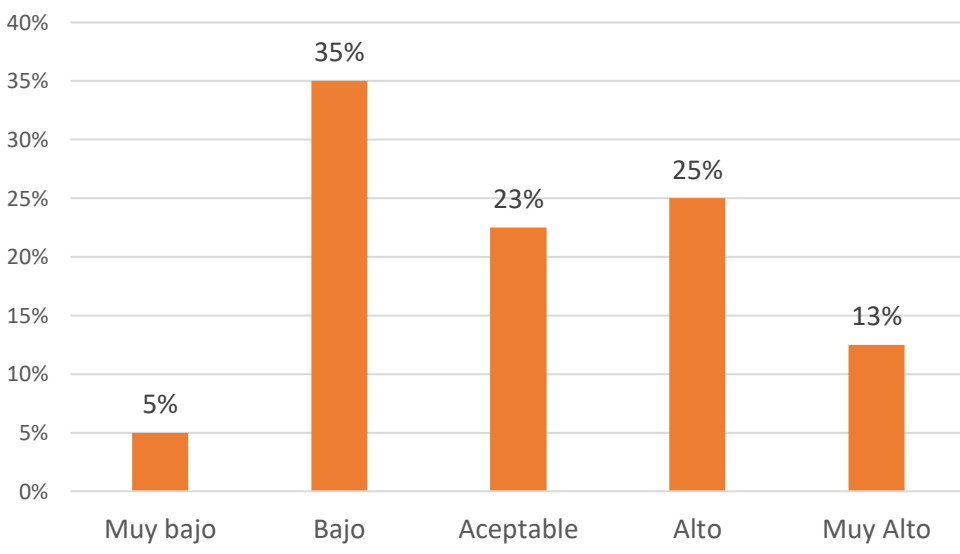


Gráfico 10 ¿Se cuenta con una filosofía organizacional sólida de forma que puede asumir cualquier reto que se presenten en el ejercicio de las funciones?

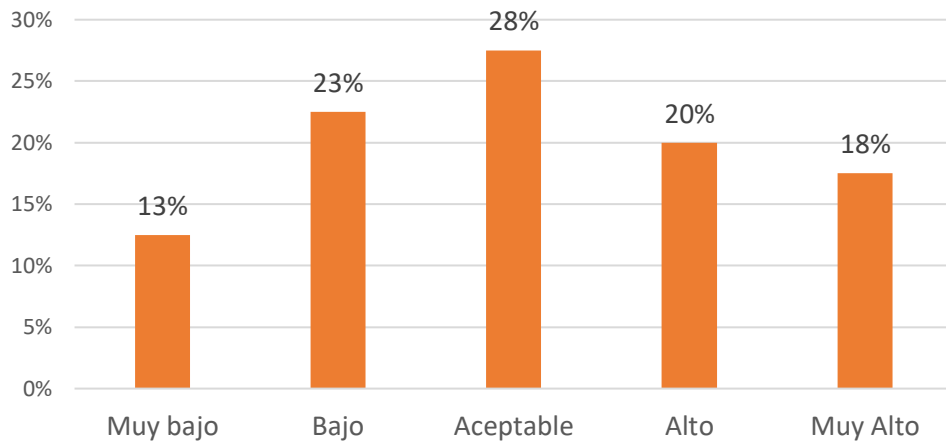
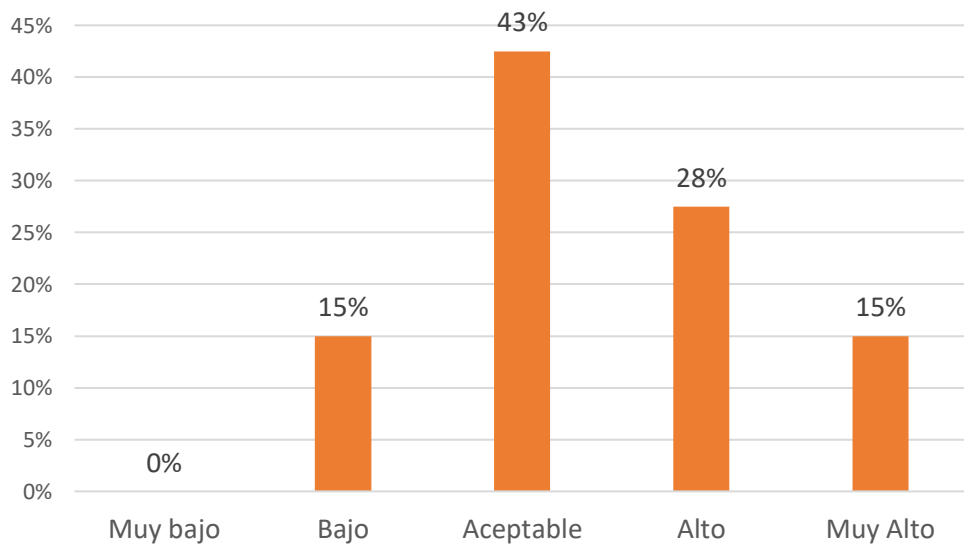


Gráfico 11 ¿Se trabaja con metas y objetivos que se plantean oportunamente para determinar las actividades y tareas necesarias para lograrlos?



Variable Independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL
DIMENSIÓN 1.2. CONSISTENCIA

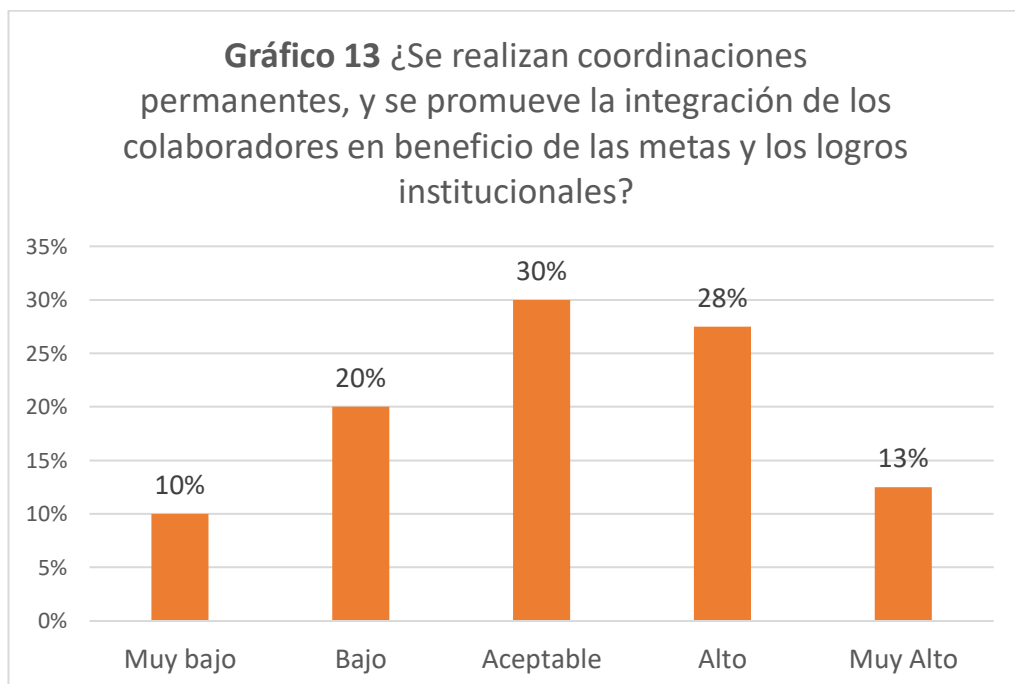
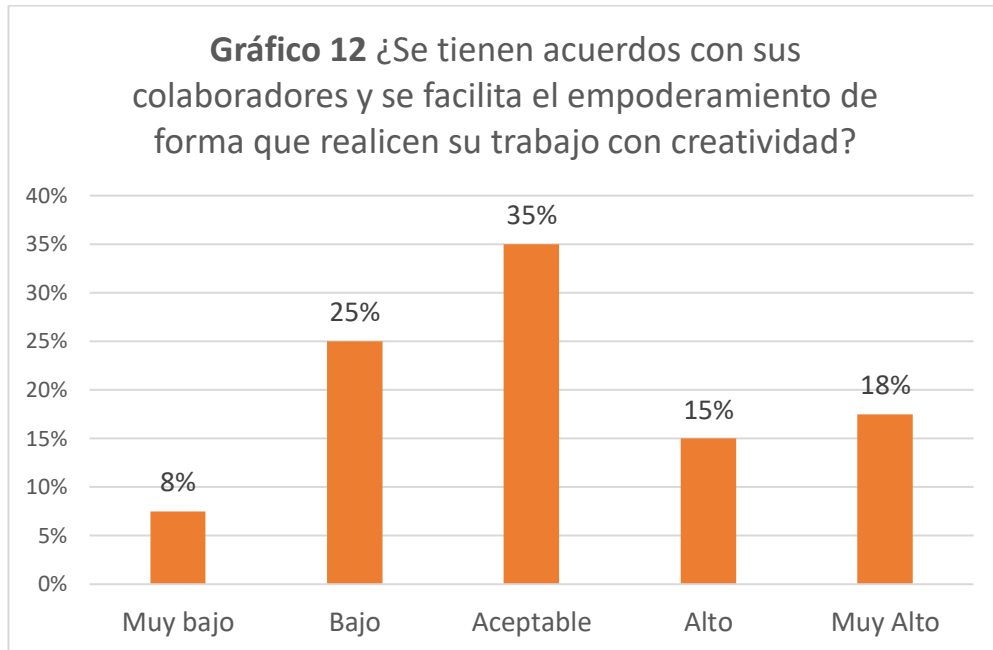


Gráfico 14 ¿Se tiene una orientación al cambio constante y políticas hacia la innovación de sus procesos y procedimientos institucionales?

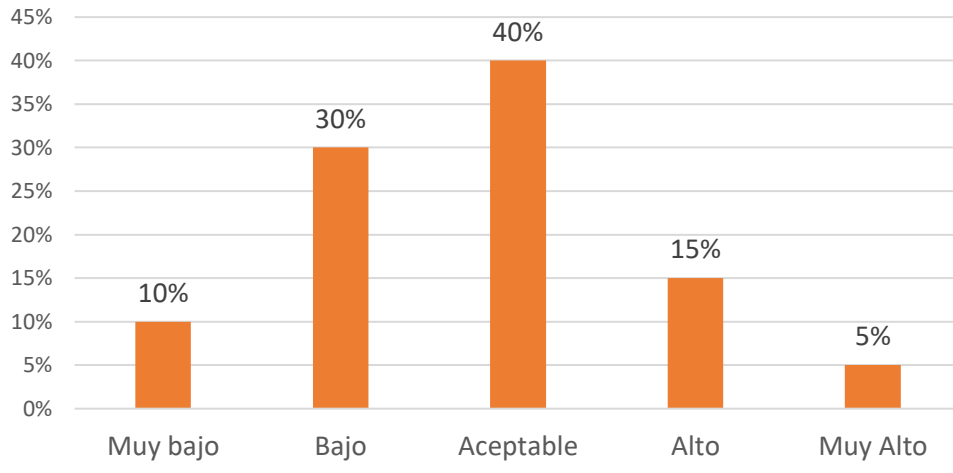


Gráfico 15 ¿Se han desarrollado un sistema de comunicación fluido, de forma que los trabajadores pueden entenderse y hacer colaboraciones entre ellos?

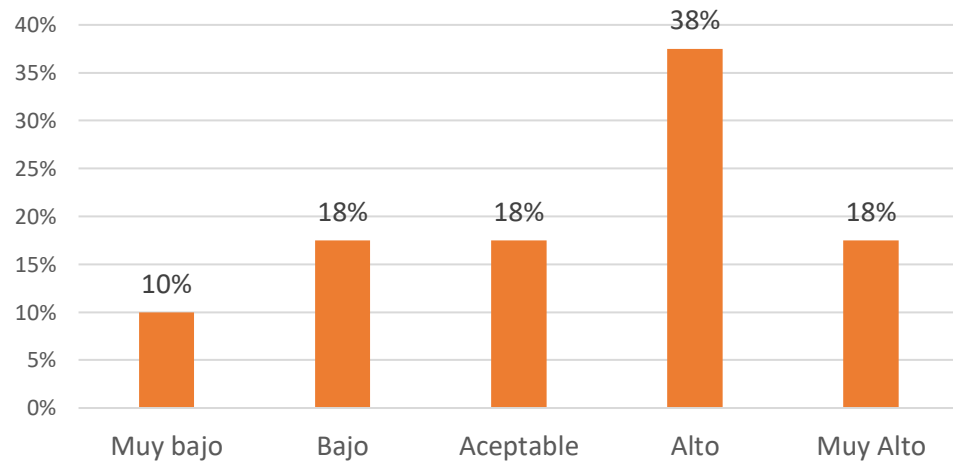


Gráfico 16 ¿Se cuentan con políticas de recompensas y sanciones en función del comportamiento de los colaboradores como parte de reglas de convivencia?

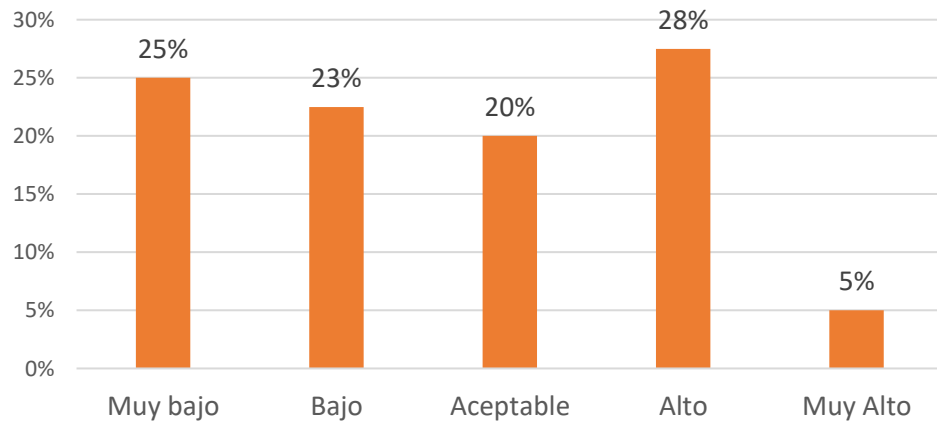
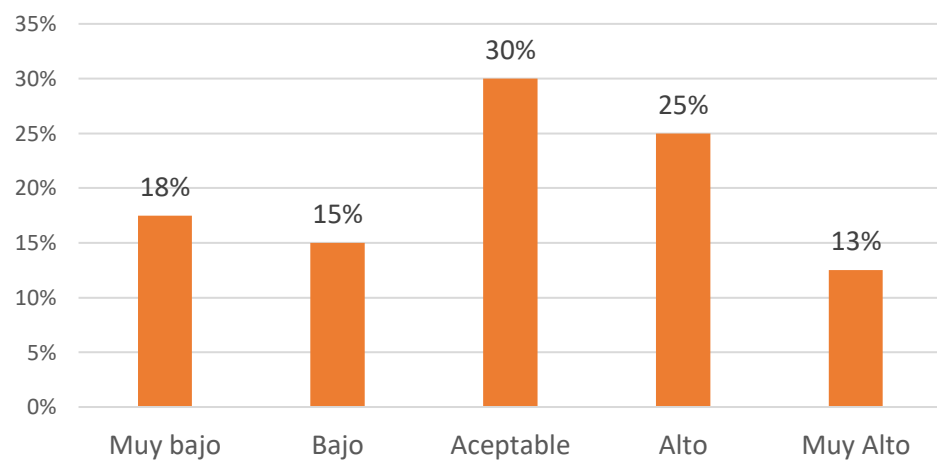


Gráfico 17 ¿Se garantizan condiciones de trabajo óptimas, a los trabajadores de forma que ellos se sientan cómodos para asumir sus puestos laborales?



Variable Independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL
DIMENSIÓN 1.3. ADAPTABILIDAD

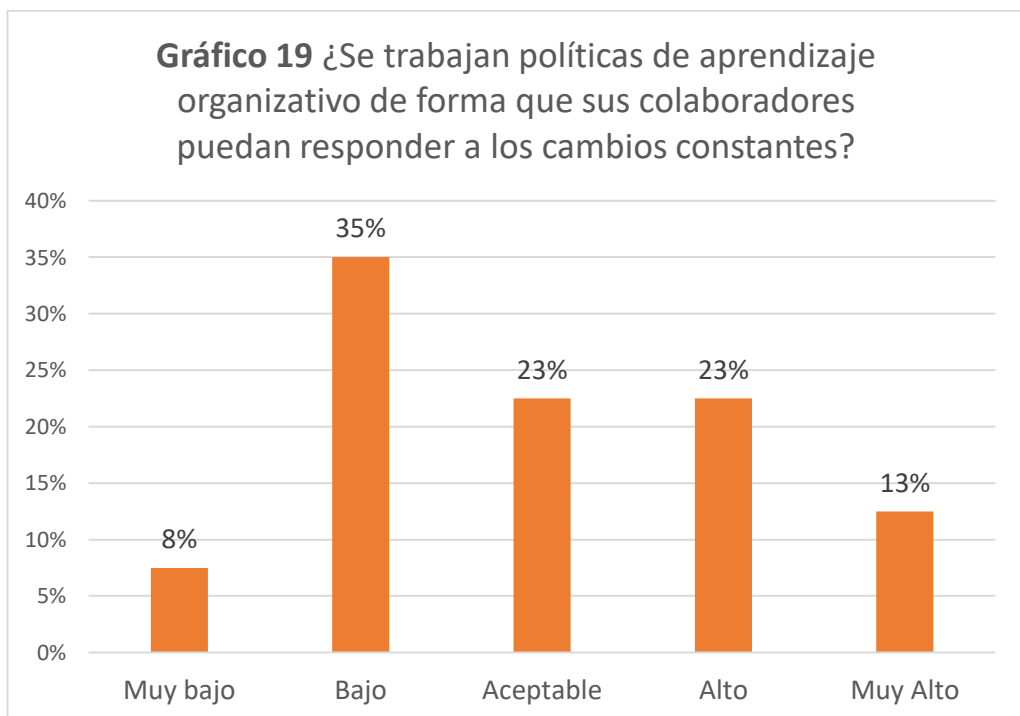
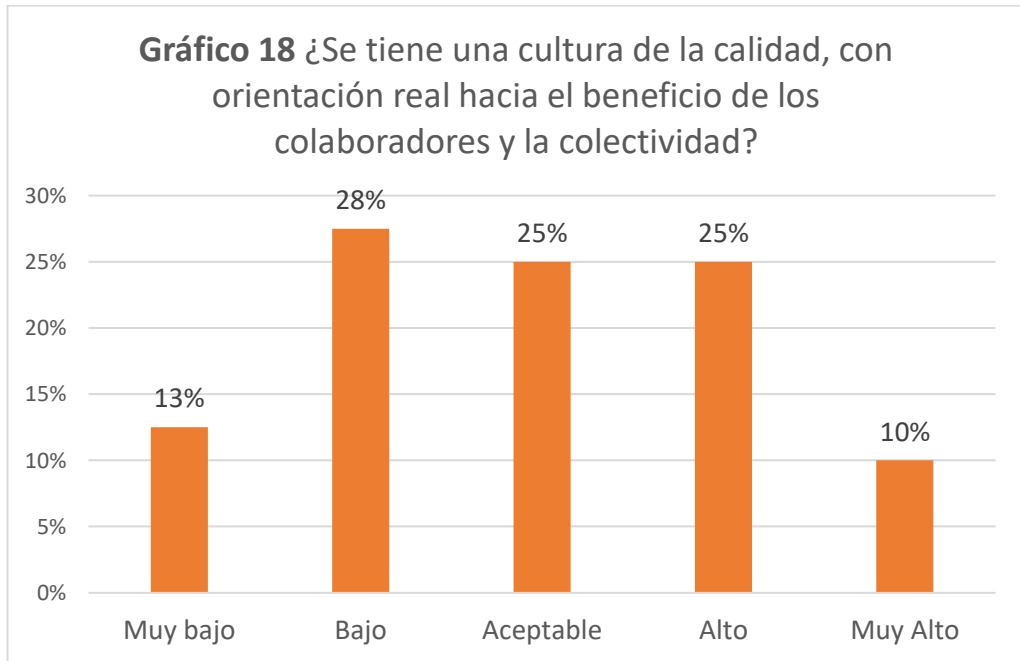


Gráfico 20 ¿Se tienen claro el direccionamiento estratégico y su misión, con relación a acciones a través de los servicios, de acuerdo a ley?

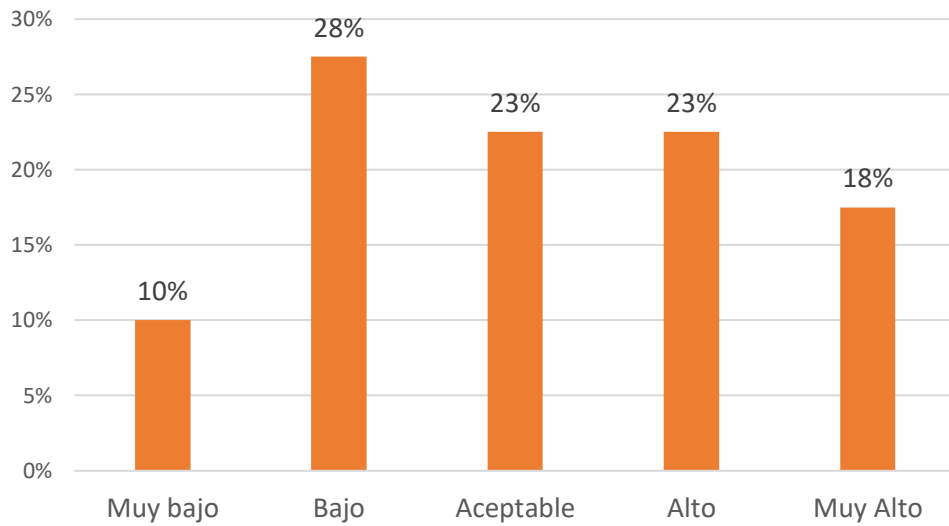


Gráfico 21 ¿Existe el propósito de generar liderazgo entre sus funcionarios y colaboradores de forma que puedan mejorar sus resultados?

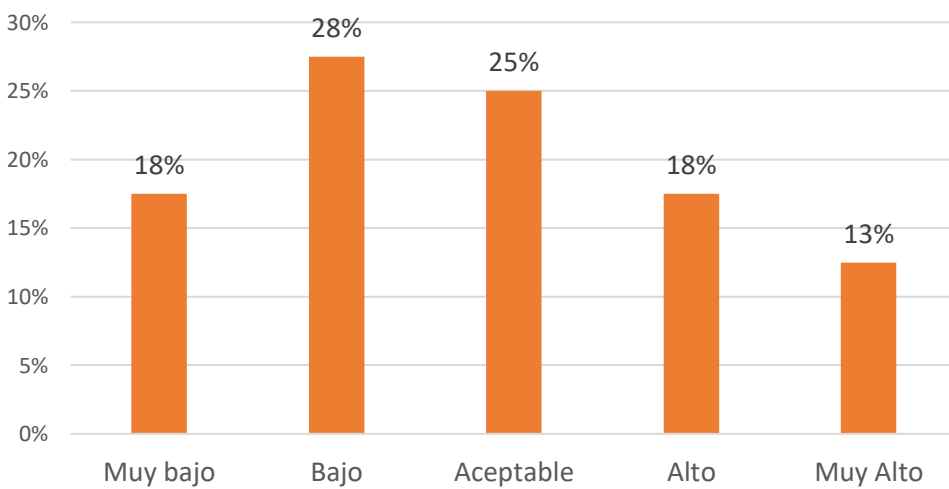


Gráfico 22 ¿Se desarrolla actividades para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y sus efectos positivos en la entidad?

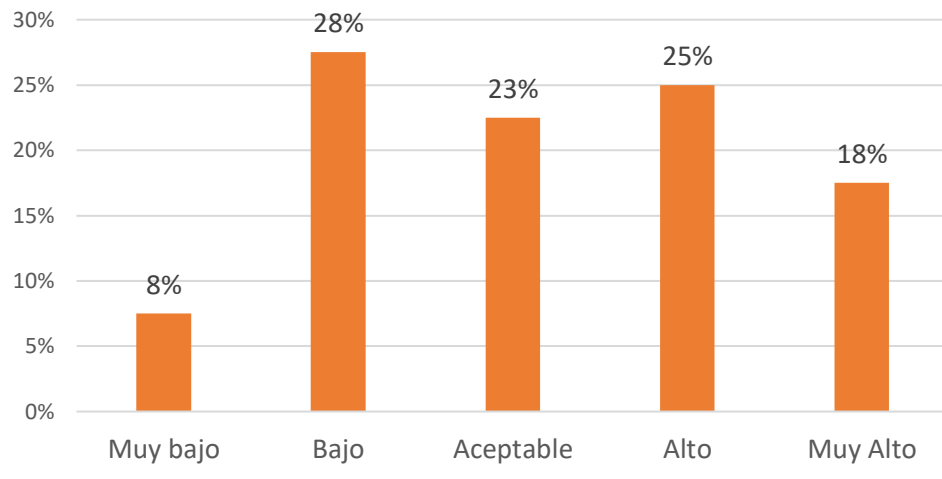
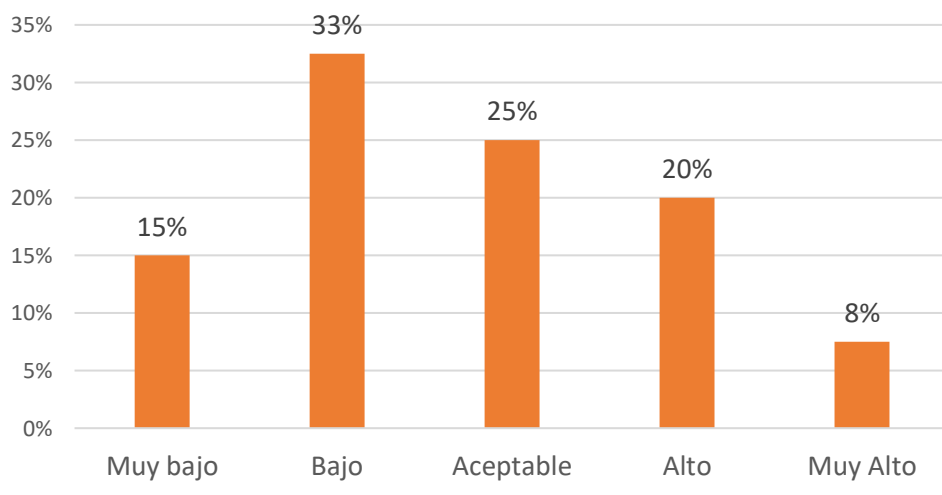


Gráfico 23 ¿Se trabajan proyectos de desarrollo personal hacia la integración y cohesión de los equipos para generar impacto positivo de servicio social?



Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN 2.1. PRODUCTIVIDAD LABORAL

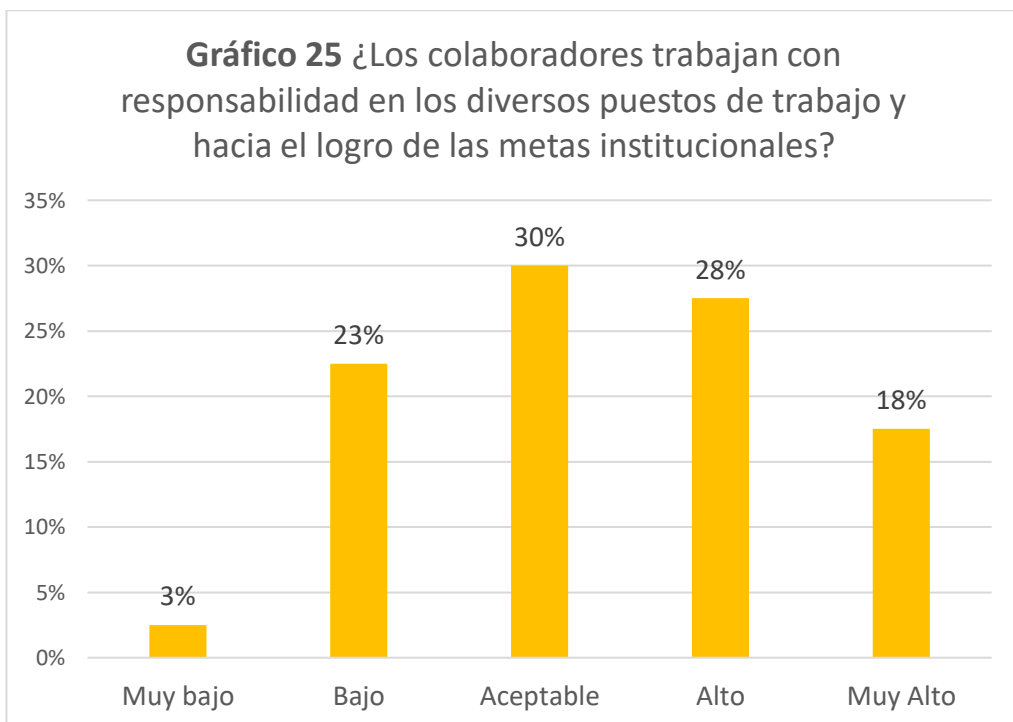
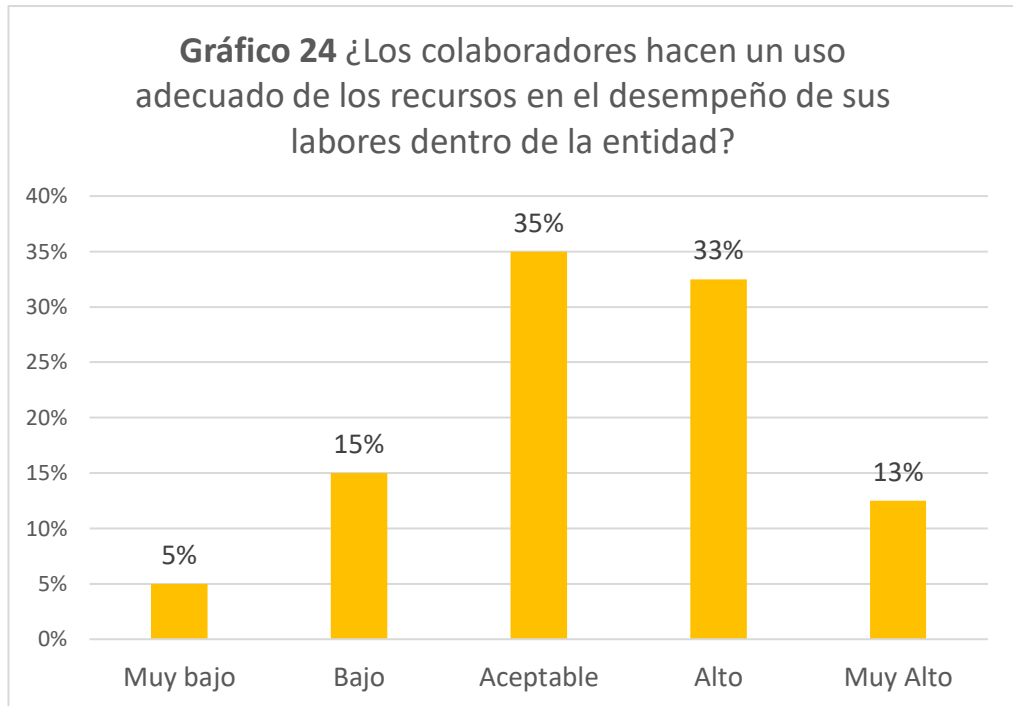


Gráfico 26 ¿Los colaboradores ediles poseen conocimiento real del trabajo que desempeñan en sus puestos de la entidad?

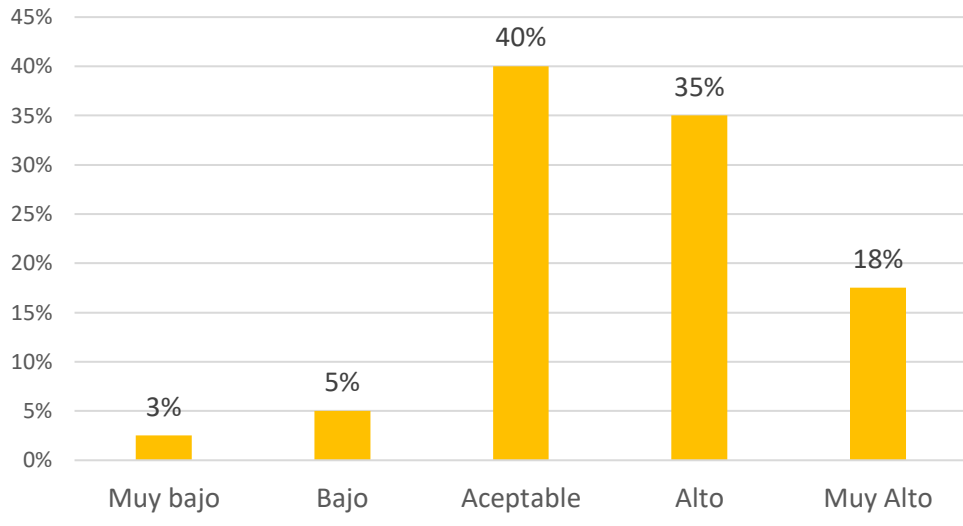


Gráfico 27 ¿Los trabajadores de la entidad aportan en la prestación de los servicios municipales con generación de valor?

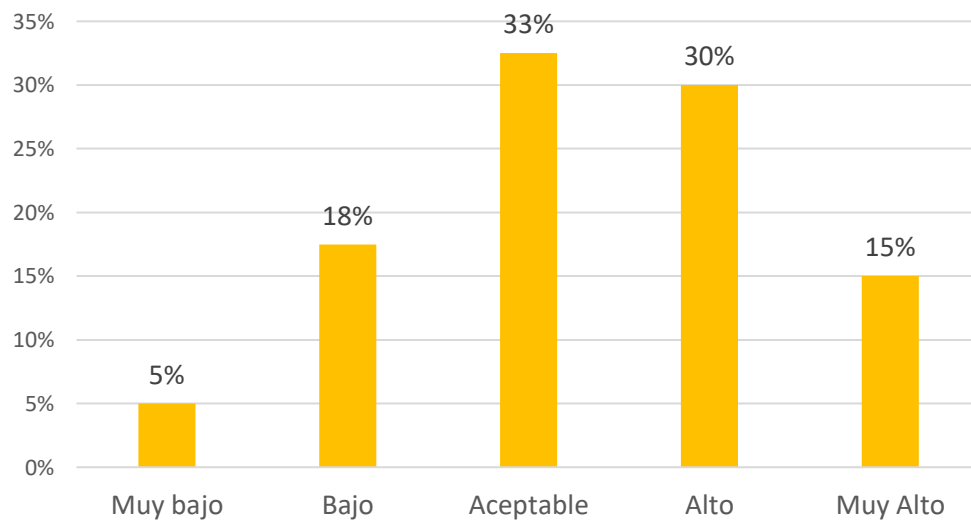


Gráfico 28 ¿Los trabajadores ediles aportan realmente al logro de las metas y los objetivos institucionales?

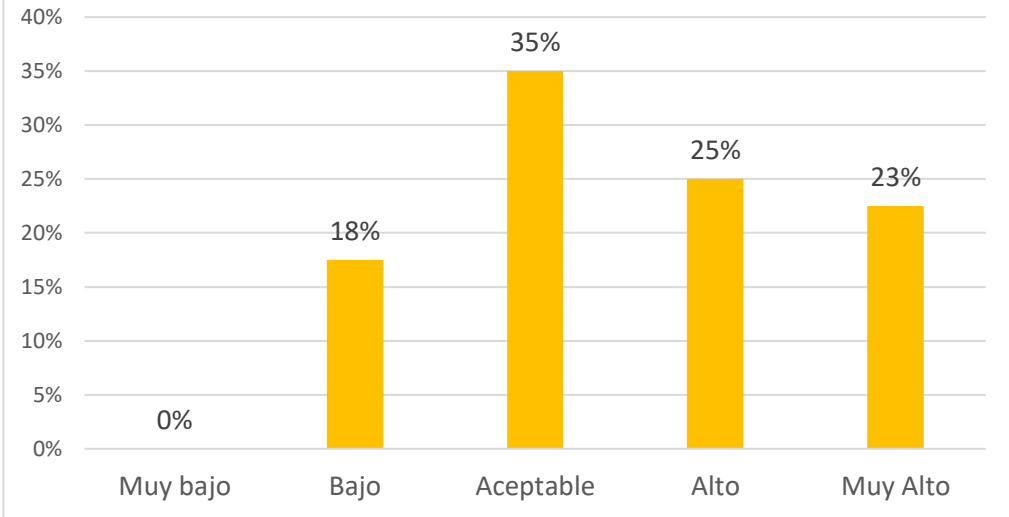
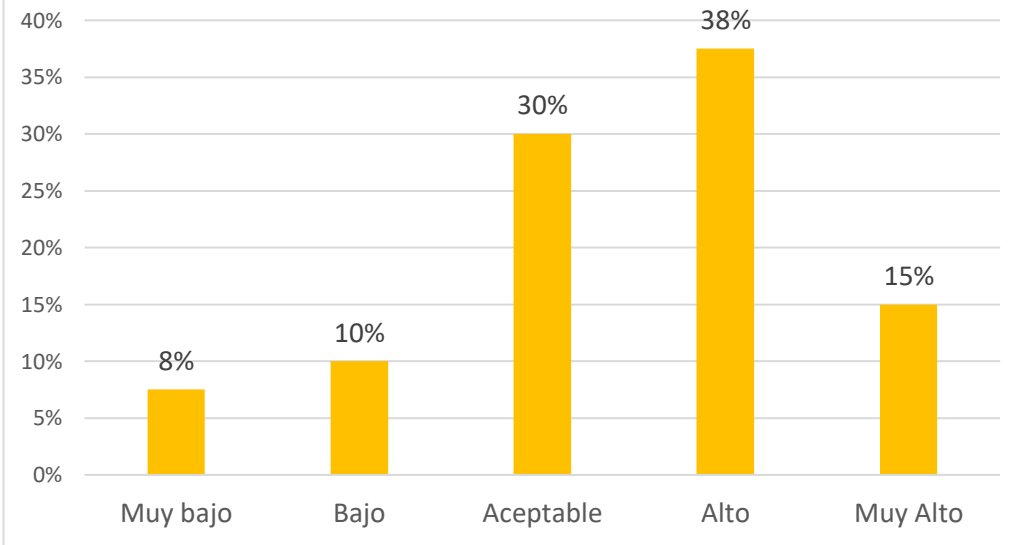


Gráfico 29 ¿Los colaboradores están prestos para adaptarse a los cambios e innovación que el entorno exige?



Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN 2.2. CONDUCTA LABORAL

Gráfico 30 ¿En los colaboradores de la entidad existe el compromiso institucional real y lo ponen a disposición del servicio que prestan a la colectividad?

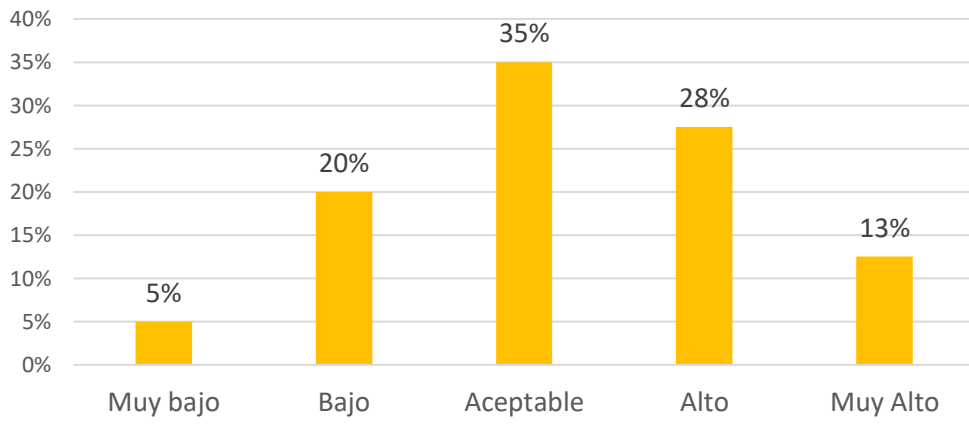


Gráfico 31 ¿Las relaciones interpersonales de los colaboradores de la entidad evidencian que son lo suficientemente buenos para generar los resultados?

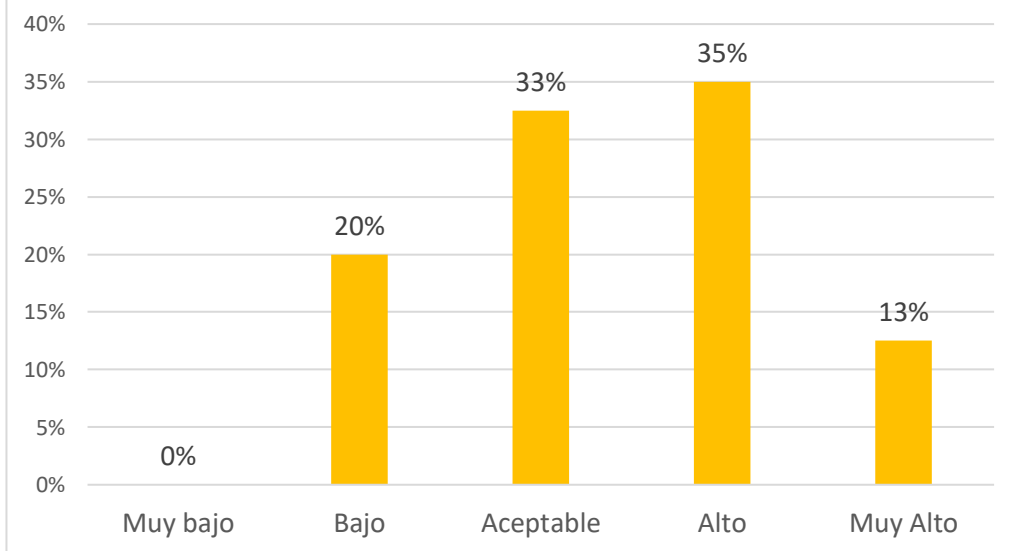


Gráfico 32 ¿Los colaboradores cuentan con Iniciativa y predisposición como para adelantarse a cualquier problema que pueda generarse?

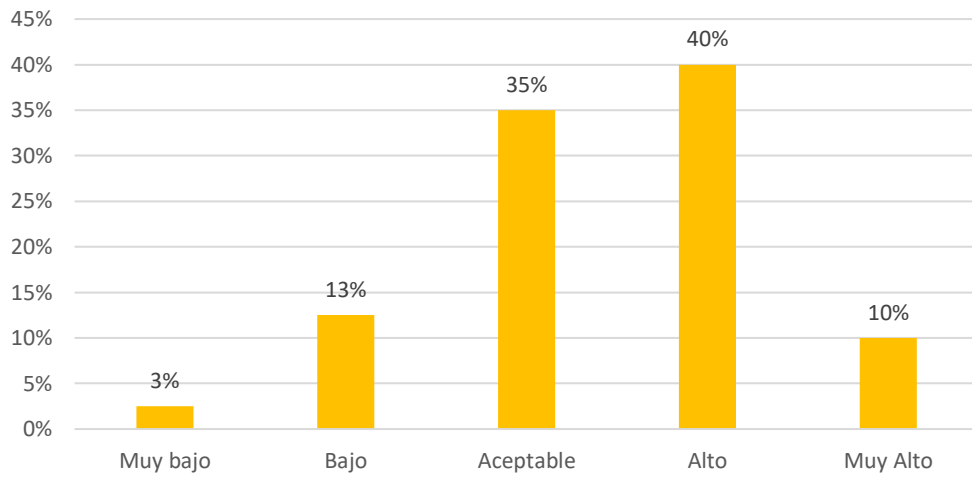
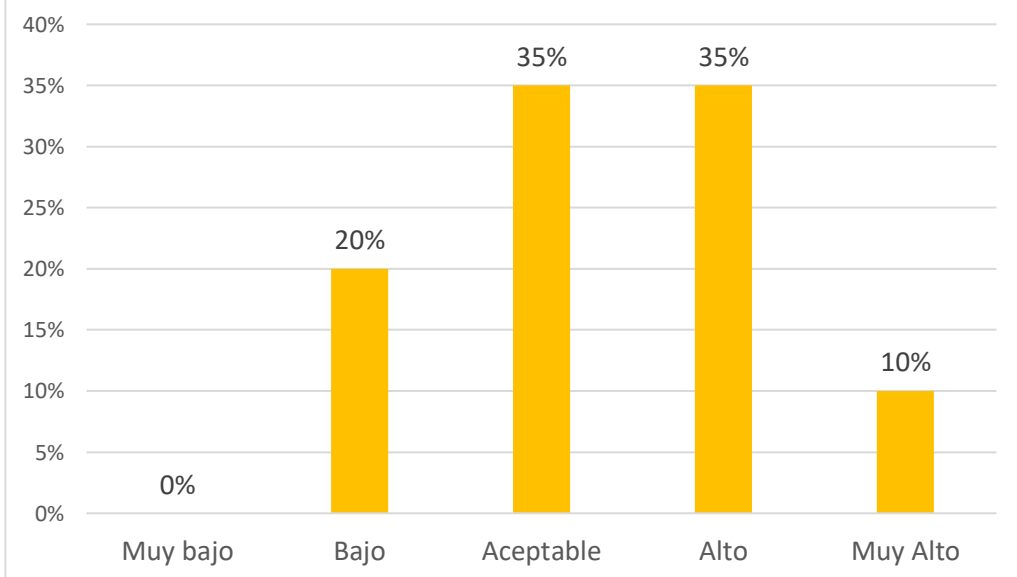
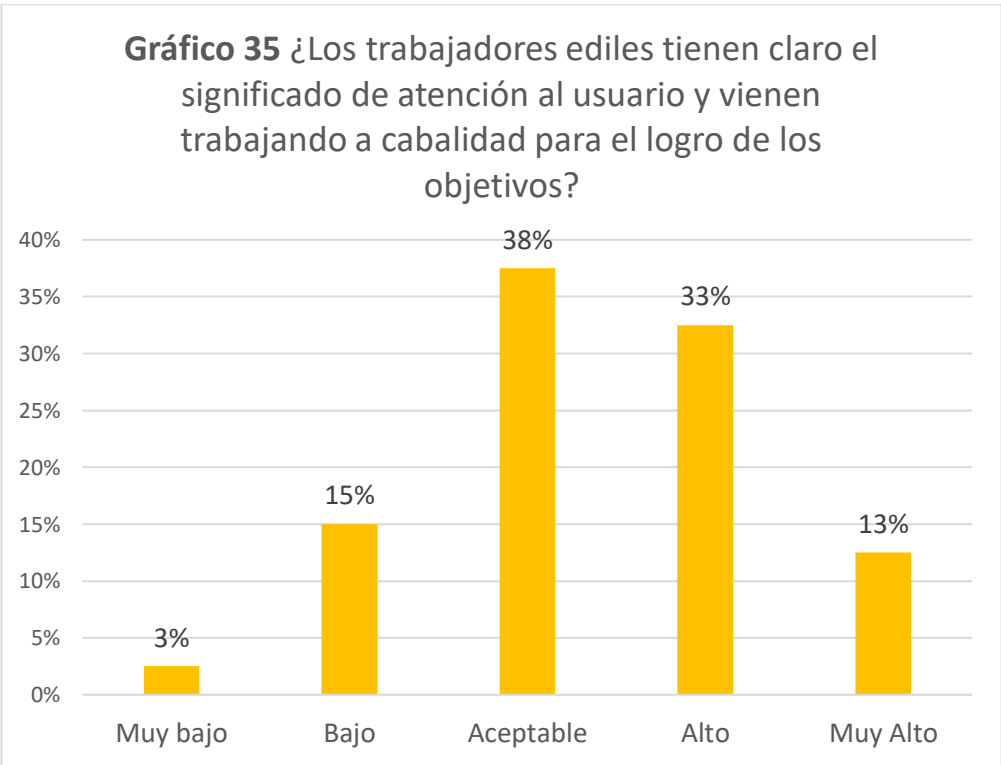
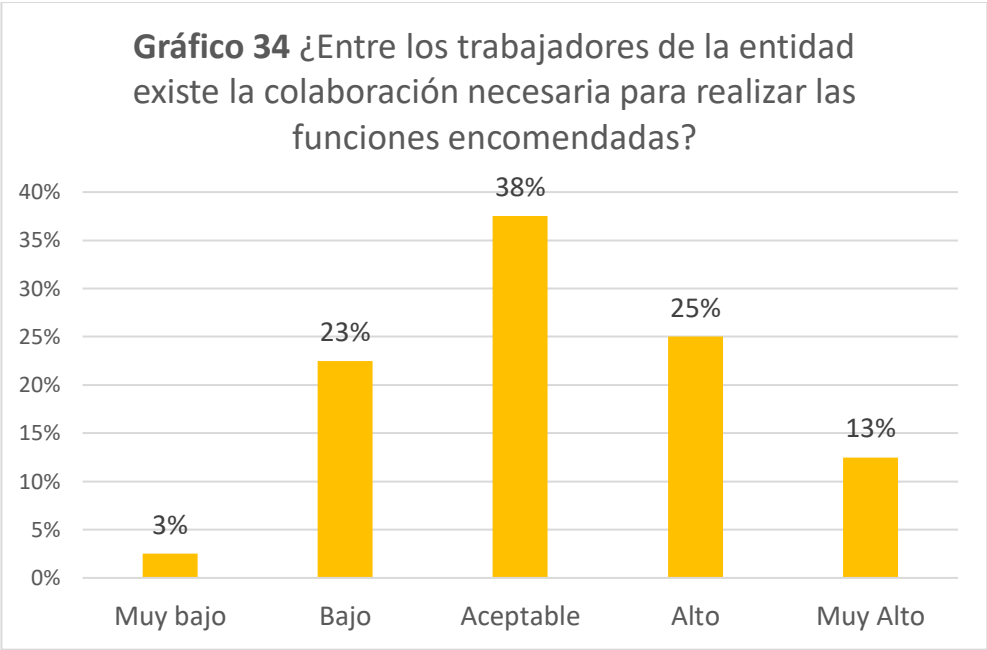


Gráfico 33 ¿Los colaboradores ediles son lo suficientemente confiables para responder a las expectativas de la colectividad?





Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN 2.3. PERFIL PROFESIONAL – TÉCNICO

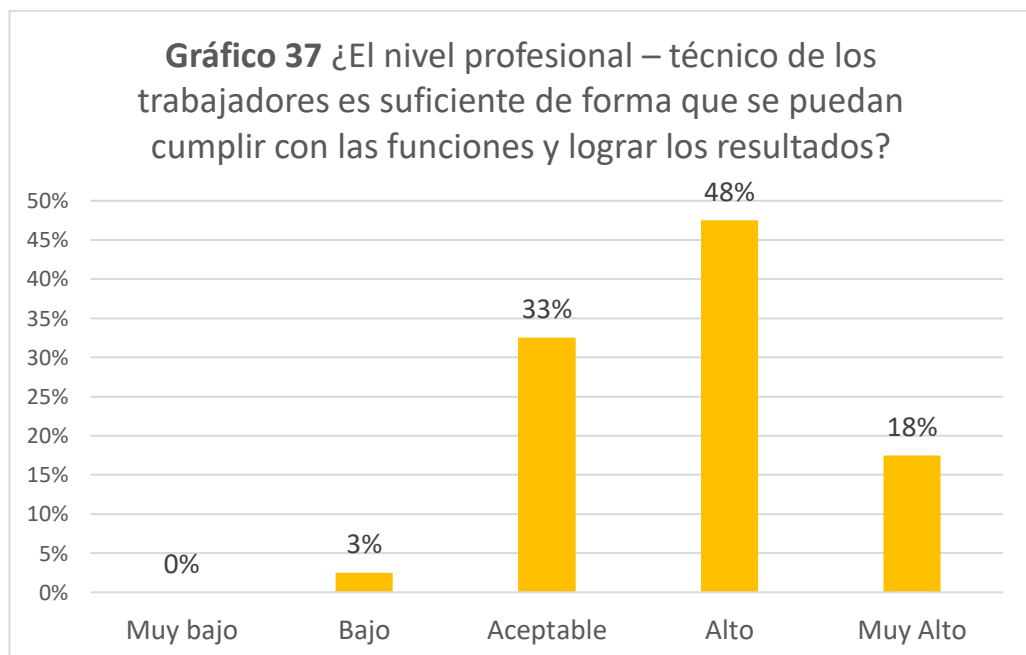
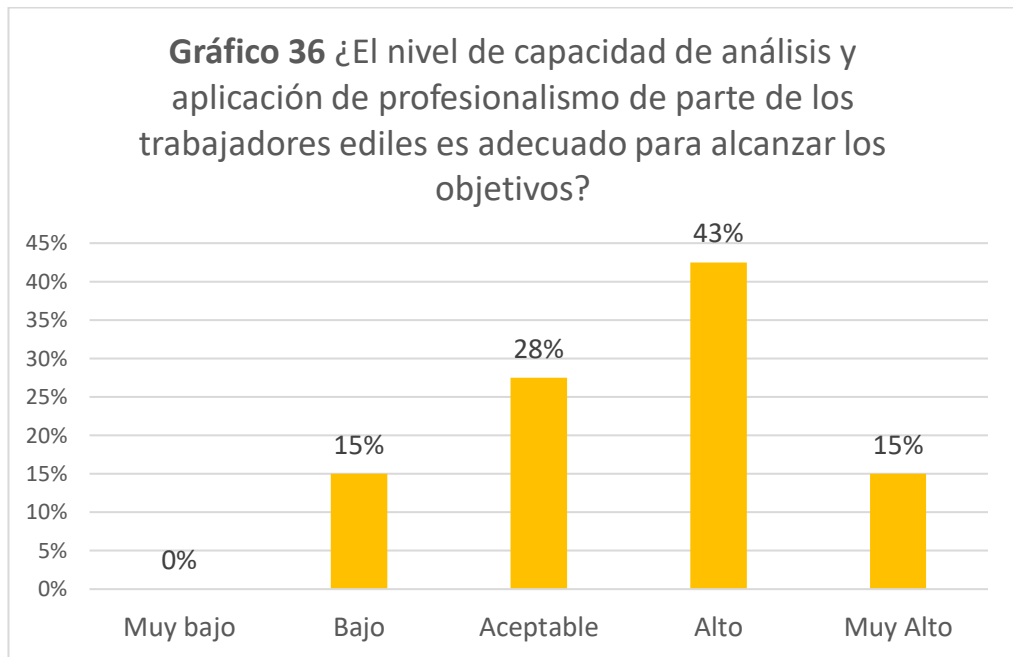


Gráfico 38 ¿Los trabajadores de la entidad cuentan con los conocimientos teóricos – técnicos para cumplir con los requerimientos de efectividad requeridos?

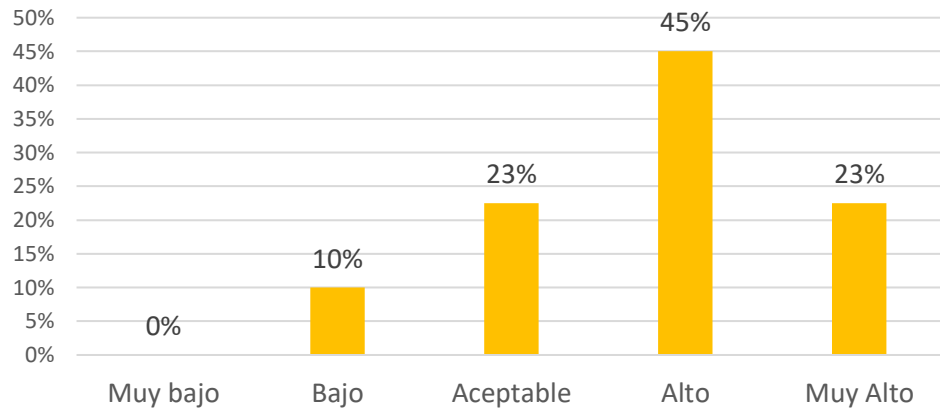


Gráfico 39 ¿El nivel de ética y moral de los colaboradores ediles son lo suficientemente sólidos para trabajar sostenidamente por el bien común?

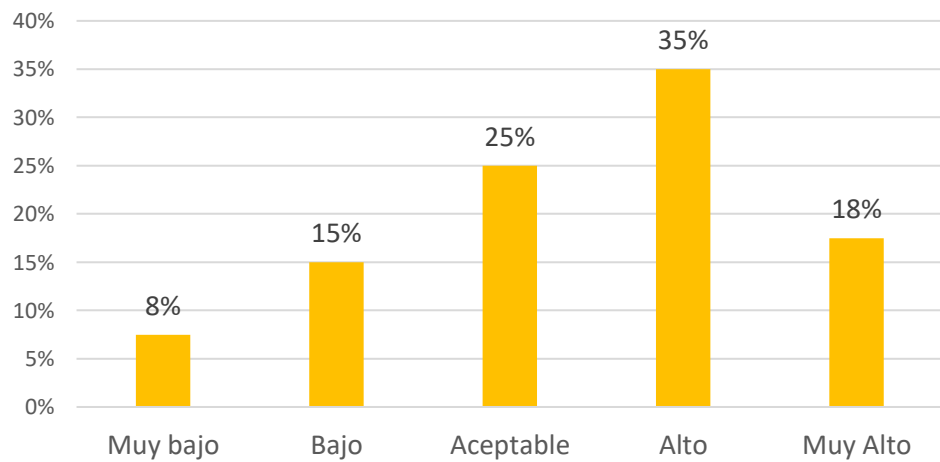


Gráfico 40 ¿Los trabajadores ediles se desempeñan con calidad de servicio en beneficio de la población y sus aspiraciones?

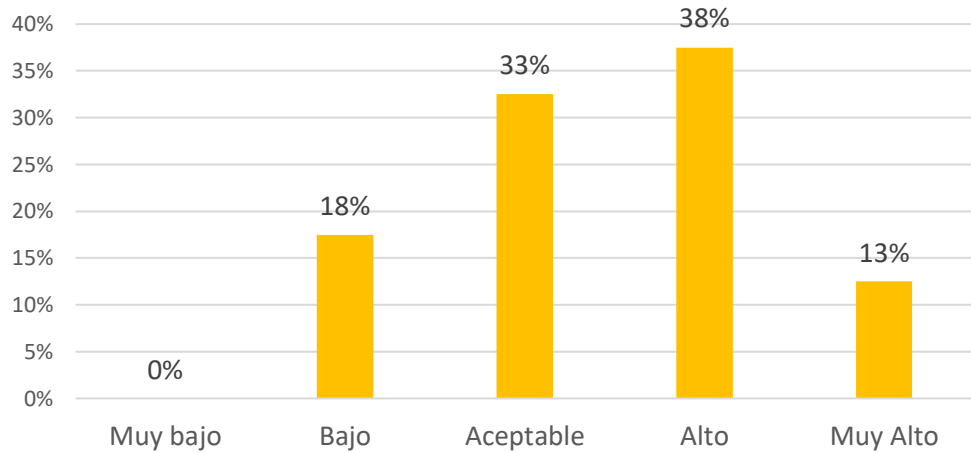
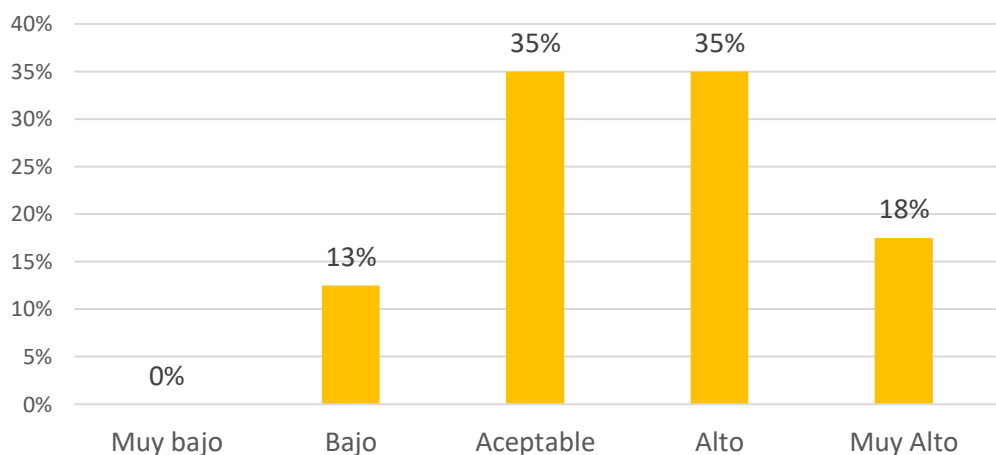


Gráfico 41 ¿Los colaboradores de la entidad cuentan con experiencia en sus puestos de trabajo y con disciplina laboral necesaria para el logro de los objetivos?





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Entidad Pública Municipal", cuyo autor es CALDERON DIAZ MERLY WHITNEY, 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.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS DNI: 23854868 ORCID 0000-0002-5514-6707	Firmado digitalmente por: EDWARDSAE el 21-08- 2022 15:06:33

Código documento Trilce: TRI - 0369620