



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura organizacional y el desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Blanco De la Cruz, Gilber Agustín (orcid.org/0000-0003-1482-1099)

ASESORA:

Mg. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a dios mis abuelos Y tío quienes desde el cielo me guían y a mi familia quienes son el motivo y el motor para seguir adelante. Gilber Agustin Blanco de la Cruz.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la sabiduría y guiar mis pasos para lograr mis objetivos trazados día a día, superando cada barrera que se interpuso en el camino.

A mi esposa, porque me brindo todo su apoyo incondicional, motivándome y brindándome las fuerzas para seguir adelante, a mi padre Mauro Blanco y a mi madre Clotilde De la Cruz ya que han sido un ejemplo a seguir adelante, ya que con mucho esfuerzo lograron ayudarme en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatória	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de fiabilidad Alfa de Cronbach	13
Tabla 2: Confiabilidad del instrumento	14
Tabla 3: validación de expertos	14
Tabla 4: dimensiones variable cultura organizacional	16
Tabla 5: dimensiones variable desempeño laboral	16
Tabla 6: prueba de normalidad	17
Tabla 7: Correlación entre cultura organizacional y el desempeño laboral	18
Tabla 8: Correlación entre los comportamientos y el desempeño laboral	19
Tabla 9: Correlación entre las normas y el desempeño laboral.	19
Tabla 10: Correlación entre los valores y el desempeño laboral.	20
Tabla 11: Correlación entre la filosofía y el desempeño laboral	20
Tabla 12: Correlación entre el clima y el desempeño laboral.	21

Resumen

En la investigación se tuvo como propósito Identificar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash - 2022, la metodología fue básica, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. La población y la muestra se estableció con 38 trabajadores de la entidad, siendo una muestra censal. Se utilizó la encuesta y el cuestionario para recopilar información del estudio. Los resultados obtenidos por medio del coeficiente de Spearman cuyo valor 0,817, quedando demostrado la relación entre ambas variables. Se concluye que existe una correlación entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, comportamientos.

Abstract

The purpose of the research was to identify the relationship between Organizational Culture and work performance in the Provincial Municipality of Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022, the methodology was basic non-experimental, transversal, descriptive and correlational. The population and the sample were established with 38 workers of the entity, being a census sample. The Survey and questionnaire were used to gather information from the study. The results obtained by means of the Spearman coefficient whose value 0.817, being demonstrated the relationship between both variables. It is concluded that there is a correlation between the variable organizational culture and work performance.

Keywords: Organizational culture, work performance, behavior

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación a nivel universal, desde el punto de vista de, Mena (2018) nos manifiesta que abordamos la mediación comercial, centrándonos en el impacto de la globalización, las diplomacias establecidas entre las organizaciones y el ambiente, el rol de la tecnología informativa y la influencia de la cultura organizacional en la competitividad y el crecimiento fundado en ello se aceleran los cambios a nivel organizacional, buscando nuevas formas de perfeccionamiento en el nivel de vida de los empleados.

Dentro del contexto, en tiempos de covid-19, los avances tecnológicos y las necesidades urgentes han llevado a la transformación digital, acelerando la implementación del trabajo remoto, ya que no puede desligarse, este nuevo enfoque ha demostrado ser una alternativa eficaz en muchas empresas aplicándose en los diversos sectores económicos, cambiando radicalmente su cultura, mejorando las formas de vivir de los trabajadores y obligando a las organizaciones a reflexionar sobre sus principios éticos, valores y culturas organizacionales en torno a las personas (Ramírez, 2021).

Al mismo tiempo en México, actualmente las empresas se sostienen en escenarios de trabajo acordes a la tecnología creando una cultura organizacional, dependiente de las nuevas formas de aprendizaje, retando a los trabajadores a adaptarse a estos cambios de vanguardia, exigiendo a los directivos en la busca de la coherencia entre la rendimiento y la excelencia profesional, siempre quedando en claro que el capital humano es lo más trascendente (Calles y Luna, 2020), partiendo de este enfoque no solo debemos tener en cuenta la Cultura dejando de lado a las personas, debe ser integrado para sostenimiento de la empresa.

Dentro de este contexto, hoy en día, en México la cultura organizacional está cambiando continuamente, dando paso a la competitividad para desarrollar productos de alta calidad y ofrecer una prestación diferenciada que deleite al comprador que aman las cosas, la economía es de libre competencia que exige mayores ganancias a los precios más bajos posibles. (Calles y Luna 2020) también en Venezuela se plasma una cultura empresarial direccionada a los colaboradores, como una totalidad, representativa en todos los aspectos esenciales de la organización, creando una convivencia racional y equitativa (Torres, 2016).

Desde la perspectiva de, González y Hernández (2017) la cultura organizacional en las empresas, en la actualidad, su tendencia en relación con los empleados se ha fortalecido debido a la crisis económica y sanitaria, manteniendo los valores responsablemente ante las eventualidades y buscando el desarrollo empresarial y cumplimiento de las directivas de la corporación.

De acuerdo a, Carrillo (2016) menciona que los estudios empíricos por factor realizado los años 2005 y 2015, demostrando un 28.5% sobre la orientación a las personas, así mismo el liderazgo con un 17.86%, la estructura con un 10.7%, la innovación con un 10.7%, la orientación a resultados con un 10.7% y estudios previos con un 107%. De acuerdo a los resultados las organizaciones se sienten identificados con las personas que integran las empresas.

En nuestro País, la cultura organizacional de una empresa se desarrolla en base a las percepciones que tienen los empleados sobre sus creencias, expectativas y la forma de comunicación implementada en la organización, y cómo estas apreciaciones se convierten en hábitos y estereotipos sobre lo que significa trabajar en las corporaciones, específicamente esta organización adopta un temperamento único (Llancari y Alania, 2019).

Sobre la problemática local, la municipalidad provincial de mariscal Luzuriaga, demuestra la falta de integración institucional de los servidores públicos, el trabajo en equipo es ineficiente, al mismo tiempo el personal no cuenta con una rutina de capacitaciones constantes, estos factores desvían negativamente el desempeño laboral de los trabajadores, que conlleva a no lograr los objetivos organizacionales.(Anexo 10) De acuerdo a Yopan et al. (2020) precisan que la cultura organizacional brinda a los trabajadores una identificación en la empresa, una visión integral de lo que compone la organización, de este modo es el origen eminente de cómo los miembros de la empresa deben conocer con mayor profundidad la cultura organizacional. Dentro del contexto Carrillo (2016) menciona que la cultura organizacional siempre está sujeta a cambios continuos con la intención de mejoras organizativas.

En la investigación se planteó el siguiente problema general ¿Cómo se relacionan la Cultura Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022? y los problemas específicos ¿Cómo se relacionan los comportamientos y el desempeño laboral en la Municipalidad

Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash - 2022?, ¿Cómo se relacionan las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash - 2022?, ¿Cómo se relacionan los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022?, ¿Cómo se relacionan la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash - 2022?, ¿Cómo se relacionan el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022?

En el estudio la justificación teórica, se fundamenta en las teorías y antecedentes que permitirá conocer sobre las variables investigadas. Así mismo la justificación metodológica se buscará en el proyecto de investigación utilizar las técnicas y métodos que va a permitir obtener los resultados que se quiere recabar. De igual manera, la justificación práctica, muestra que el proyecto de estudio tiene un valor práctico, ya que les permitirá a los funcionarios de la institución edificar una buena cultura organizacional, sobresalir las brechas permisibles en la entidad y, por lo tanto, optimizar el trabajo de cada trabajador para alcanzar las metas y objetivos empresariales. También la justificación social es relevante ya que favorecerá a la entidad por la significativa pesquisa que se va conseguir, la cual será útil para cumplir con las obligaciones ambicionadas por los empleados, en el campo empresarial se toman las decisiones fructíferas siendo competitivas.

El estudio se desarrolló bajo los: Objetivo General: Identificar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022, Así mismo los objetivos específicos son los siguientes: Identificar la relación entre los comportamientos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022, Identificar la relación entre las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022, Establecer la relación entre los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022, Establecer la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022, Establecer la relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022.

En el proyecto de investigación se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad

provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022, así mismo las hipótesis específicas: Existe relación entre los comportamientos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022; Existe relación entre las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022; Existe relación entre los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022; Existe relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022; Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el proyecto de tesis se consideró como antecedente a nivel internacional a la investigación elaborada por Chaverra et al. (2019) el propósito fue comprobar la existencia del dominio de la cultura de la empresa en el rendimiento laboral de la fundación años maravillosos, Colombia, 2019. Los métodos fueron descriptivo, no experimental, transversal, cuantitativo. Se utilizó la entrevista estructurada para recabar la información. El universo fue establecido por 28 empleados y la muestra fue compuesta por 14 empleados de la organización. De acuerdo a los resultados, se percibe puntuaciones por debajo de los promedios permitidos, mencionados en la tabla 1, el cual la jerarquía equivale a un 30% de los encuestados, donde se atribuye un estilo burocrático, siendo los únicos en tomar las decisiones en la organización. La investigación concluye que no hay influencia entre ambas variables.

Así mismo, Moreno (2020) en el estudio fue demostrar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, los métodos utilizados fueron descriptiva, cuantitativo, de igual manera se utilizó el cuestionario con preguntas cualitativas, subrayando los resultados donde se muestran un 76% de los encuestados conserva el nivel del grupo, así mismo un 41% posee la capacidad en la toma de decisiones, el estudio llega a la conclusión que no existe incidencia entre las variables estudiadas.

De igual manera, Vargas y Flores (2020) comprobaron si la cultura organizacional y la satisfacción laboral predicen sobre el rendimiento laboral en bibliotecarios. La muestra fue establecida por 193 bibliotecarios. En la tesis los resultados muestran que la dimensión de la variable independiente tuvo una media de $m=3.86$, donde es la media más alta y la dimensión de la variable dependiente obtuvo una media más alta con una $m= 4.41$, mientras más alta sea la media entre las dimensiones mayor es el involucramiento del personal. Llegando a la conclusión que la cultura organizacional es positiva, el desempeño laboral sería bueno para la organización.

Dentro de los antecedentes a nivel nacional se destaca lo elaborado por Achahui y Condori (2021) en el estudio su propósito fue comprobar el nivel correlacional de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Diresa,

Cusco, 2021. La investigación fue aplicada, cuantitativo y no experimental. En la investigación se encuestaron a 47 servidores públicos de un universo de 148 empleados. Utilizando una encuesta y un cuestionario como instrumentos recolectores de información. De acuerdo a las evidencias de un 0,626 de correlación entre ambas variables. El estudio concluye que las variables se encuentran relacionadas con un coeficiente moderado.

Desde la perspectiva de Chevez (2020) el estudio tuvo por finalidad establecer la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización servicios generales Carbajal, Callao, 2019. El tipo de estudio fue básico, no experimental, descriptivo, correlacional y cuantitativo. En el estudio se estableció como población a 80 trabajadores, donde se aplicó la muestra censal. Utilizando la encuesta y el cuestionario para recolectar los datos. Siendo los resultados de acuerdo a Sherman con un valor de 0,737. Concluyendo que las variables se encuentran relacionadas en la investigación.

Así mismo, Flores (2017) su finalidad es comprobar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Gobierno local de Chavín de Huantar, 2017. El diseño fue descriptivo, correlacional. En la investigación el universo y la muestra fue censal, estuvo conformado por 31 empleados de la entidad. Los resultados de acuerdo a la prueba Chi cuadrado que es 29.278, rechazando la hipótesis nula. Donde la conclusión atribuye que las variables se encuentran relacionadas moderadamente.

El proyecto de estudio tiene como antecedente a nivel local a lo elaborado por, Broncano y Melgarejo (2019) la finalidad de la tesis fue comprobar el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la entidad estatal Parque Nacional Huascarán, Huaraz-2019. La metodología fue descriptiva correlacional. En el estudio la población fue de 44 servidores, la muestra fue conformada por 19 servidores, usando la encuesta y el cuestionario como medios para obtener la información. Según las evidencias de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0,667, existe una relación moderada. Donde se concluye una relación regular entre ambas variables investigadas.

El sustento teórico sobre la variable cultura organizacional, según, Segredo et al. (2017) es parte esencial, la naturaleza de la organización, no es estática, es

dinámica y fluctúa de acuerdo a muchos factores, principalmente los relacionados con la gestión y las diferentes culturas, se dan surgimiento de las diversa culturas, macroeconomías y condiciones sociales en las que se sitúa la organización, y factores dispares que contribuyen a un cierto sentido de identidad. Así mismo, Sánchez (2020) menciona que la cultura organizacional se basa en creencias compartidas, reglas escritas y no escritas, actitudes y hábitos que se desarrollan con el tiempo para volverse válidos. Siendo válido que las definiciones anteriores muestran cómo se desarrolla la cultura organizacional en un mismo puesto de trabajo, pero existen otras enunciaciones que se enfocan en aspectos relacionados con la conducta de los empleados en una determinada organización (Mikheeva y Potina, 2019). De igual forma la cultura es una combinación de facetas mentales y emocionales y rasgos propios que definen a una sociedad o grupo social en una etapa específica, donde rodea estilos de existencia, rituales, artes, invenciones, tecnologías, regímenes de valores, derechos humanos básicos, tradiciones y creencias (Flores, 2017).

La cultura organizacional proporciona a los empleados una identidad organizacional, una perspectiva ceñida de lo que constituye la empresa, asimismo es una fuente trascendente de permanencia y prolongación, porque logra proponer una impresión de certeza a sus integrantes, de igual manera conocer con mayor profundidad la cultura organizacional brinda el soporte a los trabajadores novicios a entender lo que acontece en la empresa (Yopan et al. 2020).

Según, Yopan et al. (2020) mencionan que los componentes de la cultura organizacional se ven como una integración de factores intrínsecos y factores extrínsecos en la empresa, como la expresión habitual, autoridad y rango, camaradería, afecto y cariño, galardones y sanciones.

Según, Robbins y Judge (2017) mencionan que la cultura organizacional se reseña a un régimen de importancia compartida entre los empleados, y que diferencia a una empresa de las demás.

En la investigación la variable cultura organizacional plantea las siguientes dimensiones: el comportamiento desde el punto de vista del investigador Peña (2016) menciona que representa narrar conjuntos interrelacionados de relaciones funcionales. Así mismo la norma, según el autor Kucsko (2017) precisa que es una

usual evaluación del comportamiento en la sociedad. De igual manera el Valor, desde la perspectiva del investigador, León (2021) define que son características esenciales del comportamiento humano individual e institucional. Así mismo la filosofía, según, Guerra (2021) refiere que la tarea de la filosofía es visualizar lo que es, la filosofía es su tiempo contenido en las ideas. También el clima, según, León et al. (2020) precisan que su primordial primicia es exponer cómo las creencias, doctrinas, ritos y mitos ayudan a concebir a las organizaciones.

En el estudio la variable desempeño laboral, según Chiavenato (2019) menciona que es la conducta de cada empleado y consiste en las acciones en el centro laboral de acuerdo al cargo que ostenta y que ayuda rotundamente al logro de los objetivos organizacionales.

Según López et al. (2018) manifiesta que las características de desempeño son los resultados, definidos como el comportamiento de los empleados, el cual difiere de los efectos conseguidos, sin embargo, se relaciona con el propósito de la organización, ya que debe orientarse hacia los objetivos de la empresa, de forma multidimensional, ya que se basa en una serie de conductas. Así mismo, según Rosales et al. (2017) otra de sus características es el esfuerzo que se refleja a diario en el lugar de trabajo y también nos permite ver el nivel de compromiso de nuestros colaboradores. También existe el trabajo en equipo, donde las personas están muy interconectadas, y el desempeño puede incluir cuánto ayuda una persona a los grupos y compañeros de trabajo.

La evaluación del desempeño según Rivero (2019) precisa que es un proceso encaminado a motivar o apreciar el valor, la superioridad o las cualidades de una persona, por lo que generalmente se utiliza para determinar el mérito de una persona en el desempeño de sus funciones, deberes y responsabilidades, así mismo las actividades propias de cargos que ocupa la persona.

La trascendencia de la valoración del rendimiento no radica en que se debe identificar los errores, si no manifestar la retroalimentación y hacer conocer las estrategias para buscar las mejoras en los diferentes aspectos (Rivero, 2019).

Desde el punto de vista de Torcatt (2020) indica que los gerentes que dirigen las organizaciones deben formar parte de la integración con todo su personal, ya que ello va permitir conocer lo que sucede en el entorno, plantear soluciones en su

quehacer diario de los empleados, fomentando un desempeño laboral idóneo, y de esta manera alcanzar sus objetivos establecidos.

Evaluación del desempeño como instrumento para el estudio del talento humano, según Álvarez et al. (2018) mencionan que las instituciones ecuatorianas, a través de lo establecido, cuentan con un sistema de evaluación del trabajo de su personal y a nivel institucional han implementado un sistema de evaluación, el cual es efectuado en cada fase de aprendizaje, de acuerdo a las evidencias obtenidas, se llega a la etapa ascendente de clasificación institucional, que también está sujeta a los estatutos y leyes promulgados, pero lo que no está claro es la valoración del rendimiento de los trabajadores en el sector administrativo por monótono al ser ejecutado.

Las relaciones laborales son determinadas por el régimen de recurso humanos, mediante la aplicación manual y burocrática del formulario de evaluación 01, a cada servidor público, debido a que ascienden, quienes obtuvieron un puntaje bajo en la evaluación aplicable, con la intención que los trabajadores se sientan satisfechos y accedan a ascensos e incentivos, beneficios económicos respecto a los resultados obtenidos y así puedan mejorar de manera efectiva y eficiente la calidad de vida por el mejoramiento de la organización (Álvarez et al., 2018) Según, Flores (2017) menciona que el desempeño laboral es el modo como los intérpretes se desdoblán en su rutina diaria, por consiguiente, la presencia de exámenes periódicos en las organizaciones para evaluar el rendimiento de cada trabajador, con el propósito de establecer la existencia de restricciones en todo lo que, al desarrollo del servidor en conveniencia de su competencia, para optimizar su cooperación a la entidad más de lo anhelado.

Pujol y Dabos (2018) mencionan que el desempeño laboral es el nivel en que a los trabajadores les gusta su trabajo. Así mismo la autoestima, de la perspectiva de los investigadores, Panesso y Arango (2017) indican que la valoración tiene de sí mismo, basado en sentimientos intrínsecos y extrínsecos. También el trabajo en equipo, según Ayoví (2019) explica sobre determinado por reglas y normas sobre las conductas de sus miembros.

Según bautista et al. (2020) explica que el desempeño del trabajo es un sistema integrado diseñado para desarrollar la eficacia y el éxito de una organización y es una acción que crea valor para la empresa a través de sus

dimensiones: el desempeño de la tarea es la realización de tareas basadas en el conocimiento que contribuye directa o indirectamente a la organización; contraproducente comportamiento como el voluntario el comportamiento deliberado que beneficia a los empleados, así como el desempeño ambiental espontáneo y el comportamiento personal que supera las expectativas de su puesto, son importantes para lograr los resultados deseados en una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En la investigación el tipo fue básica según, Hernández et al. (2014) explican que se originaban en el marco teórico y perseveran en él.

3.1.2. Enfoque de la investigación

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo. ya que se comprobó las hipótesis a través del análisis estadístico. Según Bernal (2010) indicó sobre el cálculo de las particularidades de las variables de la investigación, el cual involucró ejecutar un marco conceptual

3.1.3. Método de la investigación

Para este trabajo de investigación se utilizó la metodología hipotético deductivo, donde se formuló las hipótesis, que fueron evaluadas para demostrar su autenticidad. según Bernal (2010) demostró que es una aseveración, proporcionado por la hipótesis y se busca contradecir, obteniendo conclusiones que corresponderán confrontar con la realidad.

3.1.4. Nivel de la investigación

En el estudio el nivel fue descriptiva correlacional y transversal, ya que se recogió la pesquisa de las variables. Según, Hernández et al. (2014) menciona que el nivel descriptivo, indaga, explica los rasgos, particularidades y fisonomías de los individuos, equipos, colectividades, u otro hecho que se esté analizando.

Así mismo el nivel correlacional, considera el problema y analiza si las variables se hallan correlacionadas. De acorde a ello los autores, Hernández et al. (2014), señalan que en el estudio se encuentran relacionadas y vinculadas las variables, examinando cada variable, confirmando la relación y defendiendo los supuestos de la teoría propuesta.

3.1.5. Diseño de la investigación

El diseño del estudio aplicado fue no experimental, de corte transversal. Según, Hernández et al. (2014) mencionan que es el proceso de investigación en el que no se modifican las variables de búsqueda, y los escenarios son los mismos y no son creados por quien los estudia, no existiendo fluctuación y se estudian en su estado originario.

De igual manera la tesis utilizó la investigación transversal. Según, Hernández et al. (2014) precisan que los fenómenos de la realidad han sido investigados, en un período dado.

3.2 Variables y Operacionalización.

Variable 1 Cultura organizacional

Definición conceptual: según Segredo et al. (2017) mencionan que es parte esencial, la naturaleza de la organización, no es estática, es dinámica y fluctúa de acuerdo a muchos factores, principalmente los relacionados con la gestión y las diferentes culturas, se dan surgimiento de las diversa culturas, macroeconomías y condiciones sociales en las que se sitúa la organización, y factores dispares que contribuyen a un cierto sentido de identidad.

Definición operacional: se va a medir con las dimensiones: comportamientos, normas, valores, filosofía, clima.

Indicadores: los indicadores fueron el desenvolvimiento, eficiencia, reglas, disciplina, sensibilizados, honestidad, esfuerzo laboral, compañerismo, trato, habilidades de Liderazgo. (Anexo 1)

Variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2019) indica que el comportamiento del empleado consiste en las acciones en el centro laboral de acuerdo al cargo, donde ayuda precisar el logro de los objetivos de la organización.

Definición operacional: fue medida mediante las dimensiones: satisfacción, autoestima, trabajo en equipo.

Indicadores: fueron satisfacción laboral, capacitación, reconocimiento, percepción de gozo, identificación, consideración, espíritu de equipo, cordialidad, compañerismo, resolución de problemas. (Anexo 2)

Escala de medición: el proyecto de investigación fue de medición ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo.

3.3.1. La población: en el proyecto fue establecido por 38 trabajadores, siendo todo el personal del Gobierno municipal de Mariscal Luzuriaga, desde el punto de vista de Arias et al. (2016) precisan que, es el conjunto de individuos que están establecidos por una razón homogénea y selectiva.

- **Criterios de inclusión,** fueron los trabajadores con convenio laboral temporal y trabajadores con convenio indeterminado con descanso médico.

- **Criterio de exclusión**, fueron los trabajadores sin contrato y trabajadores temporales.

3.3.2. La muestra: en la investigación fue establecida por 38 trabajadores (10 funcionarios y 28 servidores públicos) que se encontraron laborando en la entidad estatal, se utilizará la muestra censal, en la investigación la muestra fue censal, según, Minchón et al. (2022) quedando demostrado que las muestras censales dan el soporte necesario para la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el estudio se utilizó la encuesta, de acorde a Hernández et al. (2014) indican que se mide a un conjunto de ítems semejantes para las variables estudiadas. Utilizándose en la investigación el cuestionario que se aplicó a los servidores públicos del Gobierno local, distribuidas en los departamentos administrativos de la institución. Según, Hernández et al. (2014) señalan que son los formatos para recabar los datos, utilizando la escala tipo Likert. Dentro del contexto es una herramienta psicométrica en el que el investigado expresara su posición de acorde o en disconformidad, cada ítem ira acompañado de una valoración ordinal.

Confiabilidad

Se comprobó a través de la técnica el alfa de Cronbach.

Tabla 1

Nivel de fiabilidad Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor del Alfa de Cronbach
1	Excelente	(0.9, 1)
2	Muy Bueno	(0.7,0.9)
3	Bueno	(0.5,0.7)
4	Regular	(0.3,0.5)
5	Deficiente	(0,0.3)

Fuente propia

Desde el punto de vista de Oviedo y Campo (2005) mencionan que se establece la confiabilidad interna de una escala, siendo una proximidad a la validación del constructo y se fundamenta en la cuantificación de la relación existente entre los ítems que la combinan. La valoración oscila de 0,70 y 0,90 prueban una buena fiabilidad interna.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario cultura organizacional	,9607	20
Cuestionario desempeño laboral	,9242	20

Validez del instrumento.

Los instrumentos fueron validados por personal con experiencia técnica, 03 expertos que demostraron la relevancia y aplicabilidad de las herramientas de investigación.

Tabla 3

Validación de expertos

Expertos	Opinión
Dr. Armando Chero Fernández	aplicable
Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores	aplicable
Mg. Juan Renee Lazaro Diaz	aplicable

3.5 Procedimiento de recolección de datos

En la exploración, la información fue obtenida de fuentes fidedignas, cuyos investigadores se encuentran citadas y referenciadas en el estudio de acuerdo a la guía rectora de la Universidad, así mismo el estudio se realizó en el Distrito de Piscobamba, en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, efectuando las coordinaciones a la entidad solicitando la compilación de la información, refrendando la institución la aceptación de la misma. Con ello se realizó la encuesta y el cuestionario, posteriormente siendo enviados a los trabajadores de la Municipalidad, cuyos datos recogidos se seleccionaron e importaron al excel para el estudio de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos.

A nivel descriptivo en la investigación se aplicaron la técnica de Rho Spearman para la realización de la tabulación de la información recabada, al mismo tiempo se

analizará la información con la herramienta estadística SPSS23.0 y excel para demostrar la correlación entre variables ordinales.

A nivel inferencial, se utilizó el análisis inferencial para determinar los coeficientes correlacionales entre las variables investigadas, observar una muestra de datos y sacar conclusiones aplicables a la población a través de inferencias.

3.7 Aspectos éticos.

Según el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2017) donde se precisa que, para la realización de investigaciones científicas existe un conglomerado de normas que precisan las mejores praxis y aseveran el impulso de los valores morales que aseguren la felicidad e independencia de los partícipes del estudio, de igual manera el compromiso y modestia de los estudiosos en la preparación y administración de la pesquisa, el desarrollo, hermenéutica, la preparación de informes de investigación y la divulgación de los resultados. Así mismo según Inguillay et al. (2020), los investigadores que se ofrenden a efectuar estudios de investigación le corresponden considerar la importancia de la ética en este tipo de trabajos, conocer las reglas de citación y referenciación es fundamental, para que los operadores no se arriesguen a emitir juicios o sustraer ideas, expresiones o incluso artículos terminados.

IV. RESULTADOS

IV.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Los resultados describen a las dimensiones

Tabla 4

Dimensiones variable cultura organizacional

Variables/ Dimensiones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Comportamientos	0	0.0%	0	0.0%	15	39.47%	23	60.53%	0	0.0%
Normas	0	0.0%	3	7.89%	15	39.47%	17	44.74%	3	7.89%
Valores	0	0.0%	1	2.6%	15	39.47%	19	50.0%	3	7.89%
Filosofía	0	0.0%	3	7.89%	11	28.90%	18	47.40%	6	15.80%
Clima	0	0.0%	2	5.30%	17	44.74%	14	36.80%	5	13.20%

Nota. Se describe que un 60.53% de la dimensión comportamientos está casi siempre involucrado con la Cultura organizacional del Gobierno local, así mismo con un 44.74%, de la dimensión normas está casi siempre involucrado con la Cultura organizacional del Gobierno local. De igual manera con un 50% de la dimensión valores está casi siempre involucrado con la Cultura organizacional del Gobierno local, También con un 47.40% de la dimensión filosofía está casi siempre involucrado con la Cultura organizacional del Gobierno local, finalizando con un 44.74% la dimensión clima a veces está involucrado con la Cultura organizacional del Gobierno local. Reflejando que el personal de la institución no se encuentra muy comprometido con la cultura organizacional.

Tabla 5

Dimensiones variable desempeño laboral

Variables/ Dimensiones	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Satisfacción	0	0.0%	3	7.89%	15	39.50%	16	42.10%	4	10.50%
Autoestima	0	0.0%	8	21.10%	20	52.60%	9	23.70%	1	2.60%
Trabajo en equipo	0	0.0%	3	7.89%	16	42.10%	15	39.50%	4	10.50%

Nota. Se describe que un 42.10% de la dimensión satisfacción está de acuerdo con el desempeño laboral del Gobierno local, así mismo con un 52.60%, de la dimensión autoestima está indeciso con el desempeño laboral del Gobierno local. De igual

manera con un 42.10% de la dimensión trabajo en equipo está indeciso con el desempeño laboral del Gobierno local. Reflejando que el personal de la institución no se encuentra comprometido con su desempeño laboral.

Prueba de normalidad

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura			
organizacional	0,848	38	0.000
Desempeño			
laboral	0,818	38	0.000

corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo a Arcones y Wang (2006) fundamentan que la gráfica de probabilidad en el que se considera las regresiones de las expectativas sobre los valores deseados de la distribución hipotetizada. Donde la muestra presenta una alta versatilidad cuando se varían tanto la simetría como el tamaño muestral de la distribución, sustancialmente entre 30 y 50 colaboradores.

Se describe que se rechaza la H0 y se acepta H1, aseverando que los datos no poseen una distribución normal

IV.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Los resultados serán medidos con la técnica estadística Rho de Spearman, según, Ortega et al. (2009). La técnica de Spearman es una medida de asociación directa que maneja las categorías, números de orden, de cada grupo de subordinados y coteja dichos niveles.

Objetivo general

(H0): No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

(H1): Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022.

Tabla 7

Relación de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,817
		Sig. (bilateral) N	38	0.000 38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,817	1
		Sig. (bilateral) N	0.000 38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que la cultura organizacional se halla relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,817, demostrando que la relación es excelente.

Objetivo específico 1:

(H0): No Existe relación entre los Comportamientos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

(H1): Existe relación entre los Comportamientos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Tabla 8

Relación de los comportamientos sobre el desempeño laboral de la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash 2022

			Comportamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	comportamiento	Coeficiente de correlación	1.000	,675
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,675	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que los comportamientos se hallan relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,675, demostrando que la relación es buena.

Objetivo específico 2:

(H0): No Existe relación entre las Normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

(H1): Existe relación entre las Normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Tabla 9

Relación de las normas sobre el desempeño laboral en la Municipalidad provincial Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022

			Normas	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Normas	Coeficiente de correlación	1.000	,761
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,761	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que las normas se hallan relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,761, demostrando que la relación es muy buena.

Objetivo específico 3:

(H0): No Existe relación entre los Valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

(H1): Existe relación entre los Valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

Tabla 10

Relación de los valores sobre el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022

			Valores	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Valores	Coeficiente de correlación	1.000	,757
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,757	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que los valores se hallan relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,757, demostrando que la relación es muy buena.

Objetivo específico 4:

(H0): No Existe relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

(H1): Existe relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

Tabla 11

Relación de la filosofía sobre el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022

			Filosofía	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	filosofía	Coeficiente de correlación	1.000	,722
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,722	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que la filosofía se halla relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,722, demostrando que la relación es muy buena.

Objetivo específico 5:

(H0): No Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

(H1): Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022.

Tabla 12

Relación del clima sobre el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022

			Clima	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Clima	Coefficiente de correlación	1.000	,749
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	Desempeño o laboral	Coefficiente de correlación	,749	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

Nota. Existe un valor significativo de $p=0.000$ inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, determinando que el clima se halla relacionada con el desempeño laboral en la Municipalidad, del mismo modo se estableció con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0,749, demostrando que la relación es muy bueno.

Contrastación de hipótesis

Teniendo como hipótesis de investigación: la cultura organizacional mantiene una correlación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022. Fundamentado por las evidencias conseguidas la hipótesis de la investigación se acepta, por lo cual se determina que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022; así mismo se determinó con la correlación de Spearman, el coeficiente de 0.817, esto demuestra que la relación es excelente.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se efectuó el análisis e interpretación de acuerdo a los resultados obtenidos, efectuando la discusión de acuerdo a la comprobación encontrada en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga Áncash, 2022. cotejando con otros analizados de investigaciones científicas de las variables cultura organizacional y desempeño laboral; dimensiones de la cultura organizacional, comportamientos, normas, valores, filosofía, clima, se comprobó y manteniéndose las convicciones con investigaciones de otros autores.

De acuerdo al **objetivo general**, se presentó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash - 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente alto de 0,817. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro objetivo general. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, Achahui y Condori (2021), quienes presentan en su tesis cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco 2021, resultados con un coeficiente de 0,626, donde demostraron una relación entre las variables estudiadas. Así mismo Yopan et al. (2020) mencionan en el artículo, que la cultura organizacional proporciona a los empleados una identidad organizacional, una visión específica de lo que representa la organización. De igual manera Ruiz y Naranjo (2012) en su artículo precisan que la cultura organizacional representa un rol trascendente en la mejora continua del desempeño laboral de las organizaciones, asimismo son más competentes los trabajadores que se integran a los cambios constantes. De acuerdo a Vásquez et al. (2022), en su artículo científico sustenta lo significativo de efectuar investigaciones sobre cómo medir la cultura organizacional con una metodología y variables que permitan conocer la relevancia y su influencia en el desempeño y ambiente de la empresa, con la clara convicción de mejorar su estadio. También De Guzmán (2015) en su artículo menciona que en la actualidad la cultura organizacional está variando sus preferencias, facilitando el camino a la competencia para transformar bienes o proponer prestaciones de calidad que

deleiten a los consumidores agresivos que posee solvencia económica. También Chaverra et al. (2019), en su tesis se llegó a la conclusión que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde quedo definido el grado de ambas variables estudiadas. Así mismo Moreno (2020) en su tesis se da énfasis a los trabajos realizados por los funcionarios llegando a ocupar puestos de alto rango permitiendo mejorar el desempeño laboral de los mismos, llegando a tener mejores vínculos con los directivos de la organización.

Tal como lo indica Segredo et al. (2017), mencionan que la cultura organizacional es parte fundamental de la empresa, siendo dinámica en todas sus actividades contribuyendo a la identificación en la empresa.

Desde la posición de Chiavenato (2019) precisa que el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores, consistente en los roles que desarrollan en su centro de labores, de ello depende sus logros alcanzados.

De acuerdo al **objetivo específico 1**, se presentó la relación entre los comportamientos y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash - 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,675. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que los comportamientos se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra primera hipótesis específica. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, Chevez (2020) en su tesis cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa servicios generales Carbajal, Callao, 2019 presenta evidencias con un coeficiente de 0,737, demostrando una correlación entre las variables estudiadas. Así mismo Cañarte et al. (2017) en el artículo precisan que los diferentes procesos que motivan a los trabajadores en las organizaciones deberían tener influencia directa en la producción y crecimiento de la empresa, buscando herramientas que permitan la creación de las condiciones laborales eficientes para que el trabajador se sienta motivado creando un ambiente armonioso, reconociendo el valor que tiene para la organización. De igual manera González y Hernández (2017), la pandemia trajo consigo nuevas formas de comportamiento en las personas y las organizaciones emplazaron a adaptarse a los cambios latentes que van a permitir mantener la

productividad y competencia que deberá enfrentarse a un mercado altamente competitivo.

De acuerdo al **objetivo específico 2**, se presentó la relación entre las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,761, Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que las normas relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro segundo objetivo específico. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, González y Hernández (2017), manifiesta en la revista de diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración que la cultura y el desempeño se han fortalecido debido a que se tienen que cumplir reglas y valores ya previstos. Así mismo según, Flores (2017) en su tesis de acuerdo a los resultados encontrados con la técnica Chi cuadrada cuyo valor de 29.278, describe que acepta la hipótesis alterna, quedando definido que se encontró relación entre las variables estudiadas. De igual manera Reyna et al. (2015) en su artículo hace referencia la cultura organizacional es el cuadro que guía el comportamiento de los trabajadores de la empresa. Siendo calificada como un conjunto de reglas no reguladas que inducen la conducta de los miembros de la misma hacia el cumplimiento de los propósitos. Teniendo relevancia que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

De acuerdo al **objetivo específico 3**, se presentó la relación entre los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash - 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,757, Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que los valores relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra tercera hipótesis específica. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, Broncano y Melgarejo (2019) en su tesis según los resultados encontrados, de un coeficiente de 0,667, demuestran la existencia de

una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, así mismo según González y Hernández (2017), manifiesta en su artículo que la cultura y el desempeño se han fortalecido debido a que se tienen que cumplir reglas y valores ya previstos. De igual manera León (2020) en su artículo menciona que los principios morales, priman en la organización como los caracteres fundamentales de la conducta del trabajador y corporativo, ello se ve reflejado en su rendimiento laboral y crecimiento del mismo. También Castro et al. (2017) precisan en su artículo, que los valores tienen mucha trascendencia en el entorno de la empresa, para el desarrollo del know-how en la gestión de recursos humanos, creando su horizonte en sus actitudes organizacionales, que va a crear un mejor desempeño en la empresa.

De acuerdo al **objetivo específico 4**, se presentó la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,722, Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que la filosofía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra cuarta hipótesis específica. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, Torcatt (2020), en su artículo precisa sobre liderazgo y desempeño laboral en docentes del estado, plantea que la integración en la organización va a lograr en muchos aspectos logros positivos en el desempeño de los trabajadores, así mismo según, Chevez (2020), quien presenta evidencias con un coeficiente de 0,737, demostrando una correlación entre las variables estudiadas. De igual manera Vargas y Flores (2020) en su artículo queda demostrado que los bibliotecarios demuestran una apreciación con impacto positivo sobre de la cultura organizacional frente a la satisfacción laboral en la organización.

De acuerdo al **objetivo específico 5**, se presentó la relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash, 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,749, Hallándose una significancia de $p=0,000$,

siendo menor a 0,05. Corroborando que el clima se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra quinta hipótesis específica. Alcanzamos aseverar en reciprocidad con las convicciones de otros estudiosos, según, González y Hernández (2017), manifiesta que la cultura y el desempeño se han fortalecido debido a que se tienen que cumplir reglas y valores ya previstos. Así mismo según, Álvarez et al. (2018) la evaluación busca la satisfacción en el trabajador, manteniendo buen clima en la organización. De igual manera Quiñonez y Peralta (2016), en su artículo, llega a la conclusión que el grado de crecimiento de apreciación del ambiente laboral de los trabajadores, tiene relevancia trascendente ya que mejoran su rendimiento laboral; empero, esto no perturbara los compromisos de los funcionarios de la institución. También Ramos et al. (2019), en su artículo científico mencionan que quedó evidenciado que el clima organizacional repercute concisamente en el desempeño laboral de los trabajadores, y razonablemente, un empleado posee un mejor rendimiento cuando aprecia un excelente clima; esto se demostró por medio de la prueba estadística del chi cuadrado; accediendo la hipótesis alterna con lo cual se planteó un propósito de prosperidad encaminado a fortificar el desempeño laboral entre los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

De la investigación elaborada y la información conseguida se plasman las siguientes conclusiones:

VI.1. Concluyendo que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 81.70 %, donde se refleja en la tabla 6. Demostrando la conformidad del objetivo general, donde se expresa que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que la hipótesis general señalada, manifiestan una correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VI.2. Se concluye que los comportamientos tienen relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 67.50 %, donde se refleja en la tabla 7. Demostrando la conformidad del objetivo específico 1, donde expresa que los comportamientos tienen relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre los comportamientos y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VI.3. Se concluye que las normas tienen relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 76.10 %, donde se refleja en la tabla 8. Demostrando la conformidad del objetivo específico 2 donde expresa que las normas tienen relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VI.4. Se concluye que los valores tienen relación con el desempeño laboral en la

Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash-2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 75.70 %, donde se refleja en la tabla 9. Demostrando conformidad del objetivo específico 3, donde expresa que los valores tienen relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VI.5. Se concluye que la filosofía se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 72.20 %, donde se refleja en la tabla 10. Demostrando la conformidad del objetivo específico 4, donde expresa que la filosofía tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VI.6. Se concluye que el clima tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022. A través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 74.90 %, donde se refleja en la tabla 10. Demostrando la conformidad del objetivo específico 5, donde expresa que el clima tiene relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Áncash,2022.

Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

VII.1. La Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga deberá Implementar la estrategia de reclutamiento y selección de personal atrayendo a los mejores candidatos, ya que no existe paridad, al mismo tiempo se debe dar oportunidad a jóvenes mediante convenios interinstitucionales en los diferentes procesos organizacionales.

VII.2. Se recomienda a la entidad, realizar un análisis interno para identificar las necesidades primordiales y en base a ello, programar capacitaciones al personal y darles a conocer sus diferentes funciones y actividades y por ende mayor comunicación.

VII.3. Se recomienda a la entidad, entregar al personal las normas vigentes para su conocimiento, teniendo en cuenta que su buen desempeño es cumplir con los resultados obtenidos.

VII.4. Se recomienda a la entidad, plantear mayor identificación del personal a través de programas de sensibilización y mejorar su desarrollo profesional.

VII.5. Se recomienda a la entidad, promover el sentido común, condicionante de mejora en los diferentes procesos institucionales.

VII.6. Se recomienda a la entidad, mejorar el clima fomentando el trabajo cooperativo, donde se va facilitar el trabajo en conjunto y contacto permitiendo mayor involucramiento.

REFERENCIAS:

- Achahui, B. y Condori, M. (2021) Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. (*Tesis Titulación*) Universidad Cesar Vallejo, Cusco.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui_DB-Condori_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arcones, M. y Wang, Y. (2006). *Some new tests for normality based on U-processes*, Statistics & Probability Letters, 76(1), pp. 69-82.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(21), pp. 147–158.
- <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia*, 63(2), pp. 201-206.
- <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ayoví, J. (2019) Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista FIPCAEC*, 4(4), pp. 58-76.
- <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica* (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Ruiz. B. y Naranjo, J. (2012) La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), pp. 285-307
- <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>

- Broncano, T. y Melgarejo, Y. (2019) Cultura organizacional y desempeño laboral en el Parque Nacional Huascarán, Huaraz, 2016. *(Tesis de grado) Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash.*
- <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4162>
- Bautista, R., Rosita Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60.*
- https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Cañarte, L., Baque, M., Moreira, C. y Cantos, M. (2017). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo de Conocimiento,2(12),pp. 156-172.*
- Doi: 10.23857/pc.v2i12.431
- Carrillo, A. (2016) Medición de la cultura organizacional. *Revista digital Ciencias Administrativas,4(8).*
- http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calles, M. y Luna, J. (2020) Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo proyección de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista de ciencias sociales 26(2), pp. 172-189*
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939>
- Castro, B., Reis, M., Pena, L., y Ribeiro, M. (2017). Valores. Una revisión de la literatura. *Mediaciones Sociales, 16, pp. 211-229.*
- <https://doi.org/10.5209/MESO.58117>

Chaverra, D; Rengifo, S y Vargas, A. (2019) Influencia de la cultura organizacional en el desempeño Laboral de los colaboradores de la fundación años Maravillosos. (*Tesis de titulación*). *Fundación Universitaria de Popayán, Colombia*.

<http://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/c603c78785504eb60d4ffb512172f657.pdf>

Chevez, J. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. (*Tesis de maestría*) *Universidad Cesar Vallejo, Provincia Constitucional del Callao*. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41874/Chevez_VJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Edición 10 Madrid. España. Mc Graw Hill.

De Guzmán, J. (2015) La cultura organizacional en el contexto de la globalización.

Revista Apunt. Univ. La cultura organizacional, v(2), pp.19 – 40.

<https://dialnet.unirioja.es>

Flores, W. (2017). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017. (*Tesis de maestría*). *Universidad Cesar Vallejo, Ancash*. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11963/flores_rw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, R. y Hernández, J. (2017). Diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración y gestión. *Globalciencia, 3(1), 15-27*.

<https://www.globalciencias.com/index.php/globcien/article/view/11>

Guerra, G. (2021) Filosofía y pandemia. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 30, pp. 245-272.

<https://www.redalyc.org/journal/4418/441865250011/html/>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.

Inguillay, L., Tercero, S., López, J. (2020) Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

Robbins, S. y Judge, T. (2017) Comportamiento organizacional. *Pearson*.

Kucsko, G. (2017) El concepto de la norma jurídica y sus tipos. *Revista de la facultad de derecho de México*, 55(243)

<http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/61391>

León, S. (2020) Valores éticos y actitudes en los estudiantes de medicina de una universidad nacional, Ica 2020. *Revista Médica Panacea*. 10(2), pp, 66-69

<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/424/617>

León, F., Morales, O., Otoy, O., Romero, A., De la Cruz, A. y Sarria., F (2020).

Hacia descripciones nítidas de la cultura organizacional. *Revista Psicológica*, 9(3), pp. 59-71.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/705>

López, S., Chambel, M., Muñoz, F. y Silva, B (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. (Artículo científico). *Revista de Administración de Empresas. Revista de Administração de Empresas*, 58(4),pp. 393-404

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155157022005>.

- Llancari, R. y Alania, R. (2019) Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium Revista científica de ciencias sociales*, 4(1), pp, 22-33.
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475>
- Matas, A. (2018) Likert-Type Scale Format Design: *State of Art. Electronic journal of educational research*, 20(1), pp. 1607-4041
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Mena, D. (2018) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones, *Pensamiento & Gestión*, 46, pp. 11-47.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>
- Mikheeva, S., y Potina, E. (2019). The Life cycle of an Educational Organization: *An Empirical Approach. Management Sciences*, 9(2),pp. 78-93.
doi: <https://doi.org/10.26794/2304-022X-2019-9-2-78-93>
- Mimbela, J. (2017) Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud Monterrey, Independencia, 2017.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29642/mimbela_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minchón, C., Timaná, D. y Díaz, J. (2022) Eficacia de encuestas muestrales en evaluación de logros de aprendizaje en estudiantes y factores asociados. *Revista Investigación Estadística* 4(1): 14-35.
<https://revistas.unitru.edu.pe>

- Moreno, E. (2020) Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. (*Tesis de maestría*) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*,34(4),pp.572-580.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Ortega, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Panesso, K. y Arango, M. (2017) La autoestima: Proceso humano. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328507/20785325>
- Peña, T. (2016) El destino del análisis de la conducta acta Comportamentalia. *Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 24(2), pp. 155-168.
<https://www.redalyc.org/pdf/2745/274545739003.pdf>
- Pujol L. y Dabos, G. (2018) Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*,34(146).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

Quiñonez, C. y Peralta, M (2016) Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 6(19),pp.54-65.

DOI:<https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., y Martínez, A. (2019) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*,vii(54),pp. 1-32.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>

Ramírez, M. (2021) Transformación digital en las Universidades: Proceso en épocas de COVID 19. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação; Lousada*,42, pp, 593-602.

<https://www.proquest.com/openview/447edae31d1463bb5742607bab636339/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

Reyna, L., Campos, E., Martínez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de panificadora Mexicana s.a. de c.v. *Revista Raites*,1(1),pp. 10-30.

<http://www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/view/117>

Rivero, Y. (2019) Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*,23(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

Rosales, G.; Rodal, A.; Chumbi, V.; Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en

Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. (Artículo científico).
Revista Electrónica Educare. 21(8), pp. 252-275.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194154512012>

Sánchez, P. (2020) Influencia de la cultura organizacional en la calidad de servicio de la empresa Cineplex s.a. sede centro-Trujillo, 2019. (Tesis Titulación)
Universidad Antenor Orrego, Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29642/mimbela_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segredo, A.; García, A. y León, P. (2017). Desarrollo organizacional, cultura y clima organizacionales. Una aproximación conceptual. *Revista Infodir*, 24, pp.86-99.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2308-0132201900010020100049&lng=en

Torcatt, T. (2020) Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del Estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), pp. 42-53

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>

Torres, I. (2016) Aproximación Epistémica a la Cultura Organizacional Educativa Venezolana. *Paradigma*, 37(1), pp.61-75.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512016000100005&script=sci_abstract&tlng=pt

Tapia, C. Cevallos, k. (2021) Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos. *Artículos societias*, 23(2), pp. 87-91.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018>

Vargas, S. y Flores, M. (2020) Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investig. Bibl*, 33(79).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149

Vasquez, O., Blanco, M. y Blanco, M. (2022) Cultura organizacional y estilos de liderazgo en pasantes universitarios de la carrera de turismo. *Conrado vol.18 no.84*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000100118&script=sci_arttext&lng=en

Universidad Cesar Vallejo (23 de mayo 2017) Resolución de consejo universitario N° 0126 Código de ética en investigación.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Yopan, J.; Palmero, N. y Santos, S. (2020) Cultura Organizacional. *Revista alas Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20).

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

ANEXOS

Anexo 1. matriz de operacionalización de variable cultura organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cultura organizacional	Segredo et al. (2017) la cultura organizacional es parte esencial, la naturaleza de la organización, no es estática, es dinámica y fluctúa de acuerdo a muchos factores, principalmente los relacionados con la gestión y las diferentes culturas, se dan surgimiento de las diversa culturas, macroeconomías y condiciones sociales en las que se sitúa la organización, y factores dispares que contribuyen a un cierto sentido de identidad.	La presente investigación sobre la cultura organizacional se considerará el grado de compromiso de los trabajadores con los siguientes indicadores: Trabajo en equipo, Consideración y respeto hacia el personal Interno, Oportunidades de capacitación y desarrollo y Satisfacción de los colaboradores por los beneficios y remuneración	Comportamientos	Desenvolvimiento	1. Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución. 2. En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores.	Escala Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Eficiencia	3. En la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más. 4. Creo que se cumplen eficientemente las funciones en la institución.	
			Normas	Reglas	5. Considero que es necesario el establecimiento de reglas. 6. En la institución se cumplen las reglas establecidas.	
				Disciplina	7. Creo que la disciplina de la Institución son las adecuadas. 8. Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna.	
			Valores	Sensibilizados	9. Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua. 10. Los funcionarios trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Institución.	
				Honestidad	11. En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias. 12. En la Institución todos los procedimientos son honestos.	
			Filosofía	Esfuerzo laboral	13. Creo que en la institución se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad. 14. En la institución son motivados por su esfuerzo laboral	
			Clima	Compañerismo	15. Creo que existe compañerismo entre los colaboradores de la municipalidad. 16. En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente	
				Trato	17. Siento buen trato de parte de los directivos de la institución. 18. Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales	
				Habilidades de Liderazgo	19. Creo que los funcionarios administran bien la institución. 20. Siento que cumplen bien las funciones.	

Anexo 2. matriz de operacionalización de variable de desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2019) menciona que es la conducta de cada empleado y consiste en las acciones en el centro laboral de acuerdo al cargo que ostenta y que ayuda rotundamente al logro de los objetivos organizacionales.	En la presente investigación el desempeño laboral de los trabajadores será considerado los siguientes indicadores: cumplimiento de Objetivos y evaluación y desempeño.	Satisfacción	Satisfacción laboral	1. Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga. 2. Siento tranquilidad con la actitud de los jefes.	Escala ordinal 1 TA= total acuerdo 2 DA= de acuerdo 3 I= indeciso 4 ED= en desacuerdo 5 TDE= total desacuerdo
				Capacitación	3. En la Institución me brindan capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades. 4. Creo que las capacitaciones logran desarrollar mi persona.	
				Reconocimiento	5. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores. 6. En la institución valoran el trabajo realizado.	
				Percepción de gozo	7. Disfruto trabajar en la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga. 8. Siento cordialidad de parte de mis compañeros en la institución.	
			Autoestima	Indetificación	9. Me siento parte importante de la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga. 10. Estoy identificado con las labores que realizo.	
				Consideración	11. Considero importante mi trabajo en esta municipalidad. 12. En la institución me prestan atención sobre lo que solicito.	
			Trabajo en equipo	Espiritu de equipo	13. En la institución trabajamos con espíritu de equipo. 14. Soy considerado parte de la institución.	
				Cordialidad	15. En la institución es sencillo ponerse de acuerdo. 16. Siento el afecto de mis compañeros	
				Compañerismo	17. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito. 18. Me siento parte de la institución.	
				Resolución de problemas	19. Me siento parte de la resolución de problemas de la institución. 20. En la institución los problemas son resueltos de manera espontánea.	

Anexo 3. matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>Problemas general:</p> <p>¿Cómo se relacionan la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relacionan los comportamientos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022?</p> <p>2. ¿Cómo se relacionan las normas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022?</p> <p>3. ¿Cómo se relacionan los valores y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022?</p> <p>4. ¿Cómo se relacionan la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022?</p> <p>5. ¿Cómo se relacionan el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash- 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Identificar la relación entre los Comportamientos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash- 2022.</p> <p>2.- Identificar la relación entre las Normas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash, 2022.</p> <p>3.- Establecer la relación entre los Valores y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>4.- Establecer la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>5.- Establecer la relación entre el Clima y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash- 2022.</p> <p>Hipotesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre los Comportamientos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre las Normas y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre los Valores y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la filosofía y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p> <p>5. Existe relación significativa entre el Clima y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022.</p>	<p>Cultura organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Comportamientos</p> <p>Normas</p> <p>Valores</p> <p>Filosofía</p> <p>Clima</p> <p>Satisfaccion</p> <p>Autoestima</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de investigacion: Básica</p> <p>Diseño: No experimental Descriptiva Transversal Correlacional</p> <p>Población: 38 trabajadores</p> <p>Muestra: 38 trabajadores</p> <p>Técnicas recolección de datos:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>El cuestionario</p> <p>Técnica Alfa de Cronbach Método Rho de Spearman</p>

Anexo 4. instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL LUZURIAGA, SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Cultura organizacional y Desempeño laboral. A los funcionarios y servidores de la Municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo del Encuestado: Masculino
Femenino

Edad del encuestado

Estado Civil:

- Soltero
- Conviviente
- Casado
- Divorciado
- Viudo

Grado de instrucción

- Educación superior universitaria en curso
- Educación superior universitaria completa
- Educación superior universitaria Posgrado

Condición laboral

- Contrato indeterminado
- Contrato fijo
- Cas
- Locación de servicios

Tiempo en la institución o empresa

- 0 a 5 años
- 5 a 10 años
- 10 a 20 años
- 20 años o más

Estimados Usuarios:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. agradeciendo de antemano su apoyo.
 (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Preguntas:

Cultura organizacional						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución?					
2	¿En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores.?					
3	¿En la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más.?					
4	¿Creo que se cumplen eficientemente las funciones en la institución.?					
5	¿Considero que es necesario el establecimiento de reglas.?					
6	¿En la institución se cumplen las reglas establecidas.?					
7	¿Creo que la disciplina de la Institución son las adecuadas.?					
8	¿Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna.?					
9	¿Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua.?					
10	¿Los funcionarios trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Institución.?					
11	¿En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias.?					
12	¿En la Institución todos los procedimientos son honestos.?					
13	¿Creo que en la institución se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.?					
14	¿En la institución son motivados por su esfuerzo laboral?					
15	¿Creo que existe compañerismo entre los colaboradores de la municipalidad.?					
16	¿En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente?					
17	¿Siento buen trato de parte de los directivos de la institución.?					
18	¿Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales?					

19	¿Creo que los funcionarios administran bien la institución.?					
20	¿Siento que cumple bien sus funciones.?					

Escala ordinal:

5 TA= total acuerdo, 4 DA= de acuerdo, 3 I= indeciso, 2 ED= en desacuerdo, 1 TDE= total desacuerdo

Preguntas:

Desempeño laboral						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga.?					
2	¿Siento tranquilidad con la actitud de los jefes.?					
3	¿En la Institución me brindan capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.?					
4	¿Creo que las capacitaciones logran desarrollar mi persona.?					
5	¿Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.?					
6	¿En la institución valoran el trabajo realizado.?					
7	¿Disfruto trabajar en la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga.?					
8	¿Siento cordialidad de parte de mis compañeros en la institución.?					
9	¿Me siento parte importante de la Municipalidad Provincial de Mariscal de Luzuriaga.?					
10	¿Estoy identificado con las labores que realizo.?					
11	¿Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.?					
12	¿En la institución me prestan atención sobre lo que solicito. ?					
13	¿En la institución trabajamos con espíritu de equipo.?					
14	¿Soy considerado parte de la institución.?					
15	¿En la institución es sencillo ponerse de acuerdo.?					
16	¿Siento el afecto de mis compañeros??					
17	¿Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.?					
18	¿Me siento parte de la institución.?					
19	¿Me siento parte de la resolución de problemas de la institución.?					
20	¿En la institución los problemas son resueltos de manera espontánea.?					

Anexo 5 solicitud de autorización

Solicito: permiso para realizar trabajo de Investigación.

ING. EDWIN EDUARDO FLORES CASTILLO
GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL LUZURIAGA.

Yo, BLANCO DE LA CRUZ gilber, Identificado con DNI N° 76990573, con domicilio legal y habitual en el caserío de Socosbamba S/N; del Distrito de Piscobamba, Provincia Mariscal Luzuriaga – Ancash, ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el curso de proyecto de tesis en la universidad cesar vallejo, solicito a Ud. Me acceda el permiso para realizar mi trabajo de investigación sobre: *cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga - Ancash - 2022*. Motivo el cual es optar por el Título de Licenciado en Administración.

Por lo expuesto: sin otro en particular me despido de Ud. No sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración.

Socosbamba, 31 de mayo de 2022.


.....
Gilber Blanco de la Cruz

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL LUZURIAGA	
RECEBIDO	
03 JUN. 2022	
N.º DE.....	16 24 FOLIOS..... 01
HORA.....	5:25 pm FIRMA:.....

anexo 6 carta de aceptación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL LUZURIAGA - PISCOBAMBA



GERENCIA
MUNICIPAL

CREADA POR LEY N°12541 DEL 12 DE ENERO DE 1956
"AÑO DE FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Piscobamba, 03 de junio de 2022

CARTA N° 083-2022-MPML/GM

Señor:
GILBER DE LA CRUZ BLANCO
Ciudad.-

Asunto : Atención a lo solicitado

Referencia : Solicitud S/N con expediente administrativo N°1624

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo, en representación de la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga, en atención al documento de la referencia, se le otorga la autorización para realizar trabajo de investigación sobre: "Cultura Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga-Ancash-2022".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle a usted, los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MARISCAL LUZURIAGA
ING. EDWIN EDUARDO FLORES CASTILLO
GERENTE MUNICIPAL

FVA/SGM
C c Archivo

Calle San Andrés N° 102 – Piscobamba – Ancash
GerenciamunicipalMLP@outlook.com
mun.m.luzuriaga@gmail.com

Anexo 7. Certificados de valides variable cultura oragnizacional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de la variable cultura organizacional.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Comportamientos													
	Indicador: desarrollo.			X			X				X			
1	Me siento organizado para el desarrollo de mis funciones en la institución.			X			X				X			
2	En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores.			X			X				X			
	Indicador: eficiencia			X			X				X			
3	En la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más.			X			X				X			
4	Cree que se cumplen eficientemente las funciones en la institución.			X			X				X			
	DIMENSIÓN 2: normas.													
	Indicador: reglas													
5	Considero que es necesario el establecimiento de reglas			X			X				X			
6	En la institución se cumplen las reglas establecidas.			X			X				X			
	Indicador: disciplina.													
7	Creo que la disciplina en la institución son las adecuadas.			X			X				X			
8	Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna.			X			X				X			
	DIMENSIÓN 3: valores													
	Indicador: sensibilizados													
9	Cree que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua.			X			X				X			
10	Los funcionarios trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la institución			X			X				X			
	Indicador: honestidad													
11	En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias.			X			X				X			
12	En la institución todos los procedimientos son honestos.			X			X				X			
	DIMENSION 4: Filosofía													
	Indicador: esfuerzo laboral													
13	Creo que la institución se esfuerza por desarrollar un trabajo de calidad.			X			X				X			
14	En la institución son motivados por su esfuerzo laboral			X			X				X			
	DIMENSION 4: clima													
	Indicador: compañerismo													
15	Cree que existe compañerismo entre los colaboradores de la Municipalidad			X			X				X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente.			X			X			X
Indicador: trato										
17	Siento buen trato de parte de los directivos de la institución.			X			X			X
18	Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales.			X			X			X
Indicador: habilidades de liderazgo.										
19	Creo que los funcionarios administran bien la institución.			X			X			X
20	Siento que cumplen bien las funciones.			X			X			X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHERO FERNANDEZ ARMANDO DNI: 32796706

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ORCID: 0000-0002-9193-0507

18 de JULIO 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


ARMANDO CHERO FERNANDEZ
 DOCTOR EN ADMINISTRACION
 N° CLAD 0476



Certificado de validez de la variable cultura organizacional.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerecias
		M	D	A	N	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Comportamientos													
	Indicador: desenvolvimiento.													
1	Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución.			X				X					X	
2	En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores.			X				X					X	
	Indicador: eficiencia													
3	En la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más.			X				X					X	
4	Cree que se cumplen eficientemente las funciones en la institución.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: normas.													
	Indicador: reglas													
5	Considero que es necesario el establecimiento de reglas			X				X					X	
6	En la institución se cumplen las reglas establecidas.			X				X					X	
	Indicador: disciplina.													
7	Creo que la disciplina en la institución son las adecuadas.			X				X					X	
8	Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 3: valores													
	Indicador: sensibilizados													
9	Cree que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua.			X				X					X	
10	Los funcionarios trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la institución.			X				X					X	
	Indicador: honestidad													
11	En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias.			X				X					X	
12	En la institución todos los procedimientos son honestos.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 4: Filosofía													
	Indicador: esfuerzo laboral													
13	Cree que la institución se esfuerza por desarrollar un trabajo de calidad.			X				X					X	
14	En la institución son motivados por su esfuerzo laboral.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 4: clima													
	Indicador: compañerismo													
15	Cree que existe compañerismo entre los colaboradores de la Municipalidad			X				X					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente.			X				X				X	
	Indicador: trato												
17	Siento buen trato de parte de los directivos de la institución.			X				X				X	
18	Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales.			X				X				X	
	Indicador: habilidades de liderazgo.												
19	Cree que los funcionarios administran bien la institución.			X				X				X	
20	Siento que cumplen bien las funciones.			X				X				X	

Observaciones: Sin Observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : Francisco Alejandro Ramos Flores DNI: 32982571

Especialidad del validador: Doctor en Administración

ORDID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

- 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

18 de JULIO del 2022

 FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
REG. UNIC. DE COLUS. N° 4731

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de la variable cultura organizacional.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Comportamientos													
	Indicador: desenvolvimiento.													
1	Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución			X			X				X			
2	En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores			X			X				X			
	Indicador: eficiencia													
3	En la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más			X			X				X			
4	Cree que se cumplen eficientemente las funciones en la institución			X			X				X			
	DIMENSIÓN 2: normas.													
	Indicador: reglas													
5	Considero que es necesario el establecimiento de reglas			X			X				X			
6	En la institución se cumplen las reglas establecidas			X			X				X			
	Indicador: disciplina.													
7	Creo que la disciplina en la institución son las adecuadas			X			X				X			
8	Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna			X			X				X			
	DIMENSIÓN 3: valores													
	Indicador: sensibilizados													
9	Cree que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua			X			X				X			
10	Los funcionarios trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la institución			X			X				X			
	Indicador: honestidad													
11	En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias			X			X				X			
12	En la institución todos los procedimientos son honestos			X			X				X			
	DIMENSIÓN 4: Filosofía													
	Indicador: esfuerzo laboral													
13	Cree que la institución se esfuerza por desarrollar un trabajo de calidad			X			X				X			
14	En la institución son motivados por su esfuerzo laboral			X			X				X			
	DIMENSIÓN 4: clima													
	Indicador: compañerismo													
15	Cree que existe compañerismo entre los colaboradores de la Municipalidad			X			X				X			



Mgtr. Lic. Adm. Juan Renato Lazaro Diaz
Reg. CLAD Nº 04133



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente.		X			X	X
Indicador: trato							
17	Siento buen trato de parte de los directivos de la institución.		X		X	X	
18	Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales.		X		X	X	
Indicador: habilidades de liderazgo							
19	Creo que los funcionarios administran bien la institución.		X		X	X	
20	Siento que cumplen bien las funciones.		X		X	X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr : LEZZO DIAZ JUAN RENEE DNI: 71680497

Especialidad del validador: INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN
ORCID: 0000 0002 0604 758 MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - ALBA

18 de JULIO 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.


 Mg. Lic. Agr. Juan Renee Lezco Diaz
 Reg. CLAD N° 04133
 Firma del Experto Informante.

Anexo 8. certificado de valides variable desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	M D	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: satisfacción													
	Indicador: satisfacción laboral													
1	Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga.			X			X				X			
2	Siento tranquilidad con la actitud de los jefes.			X			X				X			
	Indicador: capacitación													
3	En la institución me brindan capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.			X			X				X			
4	Cree que las capacitaciones logran desarrollar mi persona.			X			X				X			
	Indicador: reconocimiento.													
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.			X			X				X			
6	En la institución valoran el trabajo realizado.			X			X				X			
	Indicador: percepción de gozo.													
7	Disfruto trabajar en la municipalidad provincial de mariscal Luzuriaga.			X			X				X			
8	Siento cordialidad de parte de mis compañeros en la institución.			X			X				X			
	DIMENSIÓN 2: autoestima.													
	Indicador: identificación.													
9	Me siento parte importante de la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga.			X			X				X			
10	Estoy identificado con las labores que realizo.			X			X				X			
	Indicador: consideración.													
11	Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.			X			X				X			
12	En la institución me prestan atención sobre lo que solicito.			X			X				X			
	DIMENSIÓN 4: trabajo en equipo													
	Indicador: espíritu de equipo.													
13	En la institución trabajamos con espíritu de equipo.			X			X				X			
14	Soy considerado parte de la institución.			X			X				X			
	Indicador: cordialidad.													
15	En la institución es sencillo ponerse de acuerdo.			X			X				X			
16	Siento el afecto de mis compañeros.			X			X				X			
	Indicador: compañerismo.													
17	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.			X			X				X			
18	Me siento parte de la institución.			X			X				X			
	Indicador: resolución de problemas													
19	Me siento parte de la resolución de problemas de la institución.			X			X				X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	En la institución los problemas son resueltos de manera espontánea.			X			X			X	
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Armando Chero Fernandez **DNI: 32796706**

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMONISTRACIÓN

ORCID: 0000-0002-9193-0507

18 de JULIO 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


ARMANDO CHERO FERNANDEZ
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
N° CLAD 0470



Certificado de validez de la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: satisfacción													
	Indicador: satisfacción laboral													
1	Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga.			X				X				X		
2	Siento tranquilidad con la actitud de los jefes.			X				X				X		
	Indicador: capacitación													
3	En la institución me brindan capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.			X				X				X		
4	Cree que las capacitaciones logran desarrollar mi persona.			X				X				X		
	Indicador: reconocimiento.													
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.			X				X				X		
6	En la institución valoran el trabajo realizado.			X				X				X		
	Indicador: percepción de gozo.													
7	Disfruto trabajar en la municipalidad provincial de mariscal Luzuriaga.			X				X				X		
8	Siento cordialidad de parte de mis compañeros en la institución.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: autoestima.													
	Indicador: identificación.													
9	Me siento parte importante de la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga.			X				X				X		
10	Estoy identificado con las labores que realizo.			X				X				X		
	Indicador: consideración.													
11	Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.			X				X				X		
12	En la institución me prestan atención sobre lo que solicito.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 4: trabajo en equipo													
	Indicador: espíritu de equipo.													
13	En la institución trabajamos con espíritu de equipo.			X				X				X		
14	Soy considerado parte de la institución.			X				X				X		
	Indicador: cordialidad.													
15	En la institución es sencillo ponerse de acuerdo.			X				X				X		
16	Siento el afecto de mis compañeros.			X				X				X		
	Indicador: compañerismo.													
17	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.			X				X				X		
18	Me siento parte de la institución.			X				X				X		
	Indicador: resolución de problemas													
19	Me siento parte de la resolución de problemas de la institución.			X				X				X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	En la institución los problemas son resueltos de manera espontánea.			X				X					X	
----	---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

Observaciones: Sin Observaciones.

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr.: Francisco Alexandro Ramos Flores DNI: 32982571

Especialidad del validador: Doctor en Administración

ORDID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

- 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

18 de JULIO del 2022



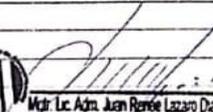
FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
REG. UNIV. DE COL. N.º 4718

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: satisfacción													
	Indicador: satisfacción laboral													
1	Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga			X				X				X		
2	Siento tranquilidad con la actitud de los jefes.			X				X				X		
	Indicador: capacitación													
3	En la institución me brindan capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.				X			X				X		
4	Creo que las capacitaciones logran desarrollar mi persona.				X			X				X		
	Indicador: reconocimiento.													
5	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores				X			X				X		
6	En la institución valoran el trabajo realizado.				X			X				X		
	Indicador: percepción de gozo.													
7	Disfruto trabajar en la municipalidad provincial de mariscal Luzuriaga.				X			X				X		
8	Siento cordialidad de parte de mis compañeros en la institución.				X			X				X		
	DIMENSIÓN 2: autoestima.													
	Indicador: identificación.													
9	Me siento parte importante de la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga.				X			X				X		
10	Estoy identificado con las labores que realizo.				X			X				X		
	Indicador: consideración.													
11	Considero importante mi trabajo en esta municipalidad				X			X				X		
12	En la institución me prestan atención sobre lo que solicito				X			X				X		
	DIMENSIÓN 4: trabajo en equipo													
	Indicador: espíritu de equipo.													
13	En la institución trabajamos con espíritu de equipo				X			X				X		
14	Soy considerado parte de la institución.				X			X				X		
	Indicador: cordialidad.													
15	En la institución es sencillo ponerse de acuerdo.				X			X				X		
16	Siento el afecto de mis compañeros				X			X				X		
	Indicador: compañerismo.													
17	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.				X			X				X		
18	Me siento parte de la institución				X			X				X		
	Indicador: resolución de problemas													
19	Me siento parte de la resolución de problemas de la institución.				X			X				X		


 Mtr. Lic. Adm. Juan Renee Lazaro Diaz
 Reg. CLAD N° 04133

Vº Bº



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	En la institución los problemas son resueltos de manera espontánea.			X			X			X	
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr.: LAZARO DIAZ JUAN RENEE DNI: 31680471

Especialidad del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.
ORCID: 0000 0002 0604 758

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

18 de JULIO del 2022


Mgtr. Lic. Adm. Juan Renee Lazaro Diaz
Reg. CLAD N° 04133
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 09. Evidencias de aplicación de instrumentos



Anexo 10 evidencia del incumplimiento de metas. (porcentaje bajo)

Consulta de Ejecución del Gasto

Lunes, 31 de octubre del 2022

Reiniciar Exportar Año 2022 Actividades/Proyectos

¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?	¿Con qué se financian los gastos?	¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?	
Gob.Loc./Mancom	Categoría Presupuestal Act./Acción de Inv./Obra Función	Rubro	Genérica		Trimestre Mes	
TOTAL						197,002,269.014 233,390,525.196 201,941,109.068 179,060,429.744 151,564,787.098 141,292,323.113 138,705,159.627 60.5
Departamento (Meta) 02- ANCAsh						6,589,354.998 10,459,089.866 8,755,056.265 6,609,298.493 5,952,325.159 5,161,358.239 4,963,782.963 49.3
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES						1,249,023.021 4,383,349.387 3,808,711.647 2,331,703.774 2,191,768.768 1,651,570.310 1,607,208.126 36.0
Fuente de Financiamiento 1: RECURSOS ORDINARIOS						88,629.100 265,080.224 185,038.237 114,582.542 104,079.696 62,811.234 58,774.741 23.7

Producto / Proyecto	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
2001621- ESTUDIOS DE PRE-INVERSION Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	74,290	29,290	29,290	29,290	29,290	29,290	39.4
2005978- CONSTRUCCION DE TROCHAS CARROZABLES Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	127,500	0	0	0	0	0	0.0
2006048- CONSTRUCCION DE LOCALES COMUNALES Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	152,896	152,896	3,000	3,000	3,000	3,000	2.0
2011303- MEJORAMIENTO DE SISTEMA DE RIEGO Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	2	0	0	0	0	0	0.0
2011640- MEJORAMIENTO DE LOSAS DEPORTIVAS Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	41,504	41,504	0	0	0	0	0.0
2011721- MEJORAMIENTO DE SISTEMA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y DESAGUE Sistema de Seguimiento de Inversiones SSI	0	35,365	35,365	33,193	33,193	33,193	33,193	93.6
2013188- REHABILITACION DE CAMINOS VECINALES Y RURALES	0	35,575	0	0	0	0	0	0.0

Anexo 11. Evidencias de la aplicación spss.

Resultado 1 [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Total 38 100.0 100.0

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	3	7.9	7.9	7.9
AVECES	11	28.9	28.9	36.8
CASI SIEMPRE	18	47.4	47.4	84.2
SIEMPRE	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	2	5.3	5.3	5.3
AVECES	17	44.7	44.7	50.0
CASI SIEMPRE	14	36.8	36.8	86.8
SIEMPRE	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

FRECUENCIES VARIABLES=VAR00021 VAR00029 VAR00033
/ORDER=ANALYSIS.

→ Frecuencias

	SATISFACCIO N	AUTOESTIMA	TRABAJO EN EQUIPO

Resultado 1 [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido AVECES	15	39.5	39.5	39.5
CASI SIEMPRE	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	3	7.9	7.9	7.9
AVECES	15	39.5	39.5	47.4
CASI SIEMPRE	17	44.7	44.7	92.1
SIEMPRE	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	1	2.6	2.6	2.6
AVECES	15	39.5	39.5	42.1
CASI SIEMPRE	19	50.0	50.0	92.1
SIEMPRE	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga -Ancash, 2022.

", cuyo autor es BLANCO DE LA CRUZ GILBER AGUSTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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.

HUARAZ, 28 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 28-09- 2022 16:13:38

Código documento Trilce: TRI - 0431261