



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y desempeño laboral de los
colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de
El Porvenir, Trujillo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Chiclayo Vergara, Winny Katherine (orcid.org/0000-0001-8334-8683)

ASESORA:

Mg. Cardenas Leon, María Elena (orcid.org/0000-0002-8317-0894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza para seguir adelante con mi objetivo de poder realizar esta investigación.

A mis padres Carlos y Hemi, y a mi hermano por su apoyo incondicional impulsando cada día a seguir adelante y ser un ejemplo para mi familia.

A mi asesora quien en cada oportunidad comparte sus conocimientos para formarnos como buenos profesionales.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida y estar conmigo en cada paso que doy, fortaleciendo mi sabiduría e iluminando mi mente y mi corazón.

A mis padres quienes hacen un gran esfuerzo para apoyarme y verme cumplir mis metas en el momento más importante de mi vida.

A la Mg. María Elena Cárdenas, por el asesoramiento y la experiencia impartida en todas las fases de la investigación, el cual ha permitido la culminación de la presente tesis

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del instrumento Desempeño Laboral	68
Tabla 2 Validez del instrumento Cultura organizacional	68
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	69
Tabla 4 Nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones	23
Tabla 5 Nivel de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 6 Correlación entre la dimensión Orientación a los resultados y la variable Desempeño Laboral	25
Tabla 7 Correlación entre la dimensión Orientación a las personas y la variable Desempeño Laboral	26
Tabla 8 Correlación entre la dimensión Orientación a los equipos y la variable Desempeño Laboral	27
Tabla 9 Correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	28

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	16
--	----

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Esta investigación resulta ser de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional; además posee un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo, la población se constituyó por 150 colaboradores del área administrativa, con una muestra de 109. Así mismo se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario uno para cada variable. Los resultados que se obtuvieron revelaron que el 88% de los colaboradores cuenta con un nivel alto de cultura organizacional, así como también el 93% de los mismos cuenta con un nivel alto de desempeño laboral dentro del área administrativa de la Municipalidad.

Los resultados generales nos demuestran que se determinó una correlación significativa directa alta entre las variables estudiadas, con una significancia es $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman $r = 0,723$. Con lo que se concluye que la Municipalidad cuenta con una cultura fuerte en sus colaboradores por ende ellos tienen un mejor desempeño dentro de sus actividades laborales.

Palabras clave: *Cultura organizacional, desempeño laboral, colaboradores, organización*

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship that exists between the organizational culture and the job performance of the administrative staff of the District Municipality of El Porvenir, Trujillo 2022.

This research turns out to be of an applied type, with a descriptive correlational level; it also has a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach, the population was made up of 150 collaborators from the administrative area, with a sample of 109. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, one for each variable. The results obtained revealed that 88% of the employees have a high level of organizational culture, as well as 93% of them have a high level of job performance within the administrative area of the Municipality.

The general results show us that a high direct significant correlation was determined between the variables studied, with a significance of $0.000 < 0.05$ and a Spearman's Rho $r = 0.723$. With what is concluded that the municipality has a strong culture in its collaborators, therefore they have a better performance within their work activities.

Keywords: *Organizational culture, job performance, collaborators, organization*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las entidades estatales en el país sufren la incertidumbre de no saber si sus colaboradores permanecerán un largo tiempo dentro de ellas, por lo que adoptan nuevos elementos de ayuda que interiorizan a ambas partes y a su vez incrementa la eficiencia en las funciones laborales.

En Latinoamérica, Pricewaterhouse Coopers señala que, en una encuesta realizada a colaboradores de distintas organizaciones, la cultura organizacional se ha visto como una ventaja competitiva durante la Covid-19, asimismo, los datos sustraídos también indican que la organización que cuente con una cultura distintiva tiene más oportunidades de elevar sus ingresos y conseguir la satisfacción de los colaboradores y clientes. Además, aseguran que la cultura organizacional sería un poderoso aliado en el futuro cuando la organización afronte la transformación digital y los cambios recurrentes en las actividades laborales. (Forbes Staff, 2022)

Asimismo, Andrade y Ureta (2021) nos menciona que la cultura organizacional está basada en normas que permitirán que los trabajadores se identifiquen entre ellos manteniendo así actitudes positivas; en cuánto a organización o entidades se ve que comienzan a trabajar con otra mentalidad, con el fin de fortalecer el desempeño mediante esta definición es donde se evidencia el trabajo armónicamente teniendo siempre en cuenta puntos importantes como es el bienestar del colaborador.

A nivel nacional, Guerrero (2021), nos dice que la cultura en las organizaciones se ve constituida en las condiciones y valores que contribuye con sus tareas al Estado; mientras que la percepción del desempeño laboral es un elemento fundamental debido a que permite alcanzar los resultados organizacionales a través del esfuerzo del colaborador; lo cual indica que la cultura tiene un 90% de eficacia en el desempeño laboral de las empresas, por lo tanto, las personas que realizan un buen trabajo para la sociedad, mejorarán el proceso de las organizaciones.

SERVIR (2022), señala la promulgación de la Ley N. ° 30057, ley del Servicio Civil, determina un régimen único y exclusivo para los colaboradores de las organizaciones del estado, su principal fundamento es la Meritocracia; siendo beneficiosa tanto para la sociedad como para los trabajadores a través de la calidad en los servicios que otorgan dichas entidades.

A nivel local, en una empresa Trujillana, Baca y Olivares (2017), a través de su investigación afirman que existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, por ende la cultura en dicha organización cuenta con un nivel regular del 0.64% y el desempeño de los colaboradores siendo con una calificación adecuada con un 0.92%; por lo tanto, mientras los colaboradores cumplan con cada una de sus labores eficientemente, las empresas mejorarán constantemente su productividad y de esta manera alcanzarán sus objetivos

Flores (2018), menciona que existen distintos tipos de culturas organizacionales, siendo una de ellas, la cultura clan, luego sigue el tipo de cultura de mercado, seguido de la cultura jerarquizada y por último la cultura de tipo adhocracia que se caracteriza por los valores y objetivos que comparte la empresa con sus colaboradores; por lo que el buen desenvolvimiento del desempeño laboral indica la existencia de una buena cultura organizacional.

La investigación del estudio se realizará en la Municipalidad Distrital de El Porvenir ubicada en Av. Sánchez Carrión N° 500, encargada de velar por los servicios públicos, de la cuál destacamos ciertos problemas en lo que concierne a la falta de aplicación de políticas dentro de la organización que hacen que los colaboradores no se sientan motivados y se vea reflejado en su desempeño laboral, pues esto ocasiona que el trabajo realizado para la sociedad sea deficiente.

Debido al problema propuesto, se necesita realizar la investigación en la Municipalidad Distrital de El Porvenir; y entender el fin de la existencia de la relación de la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores, por ello se expone el problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura

organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?

El presente estudio cuenta con una justificación teórica, ya que en este estudio será elaborado con definiciones, teorías y resultados obtenidos de otros estudios, con los cuales se plantearán recomendaciones u opciones de disolución para los inconvenientes de la empresa; posteriormente se logrará crear conocimientos como base para nuevos estudios.

La investigación tiene relevancia práctica porque esta investigación hará referencia a la misma, indicando que La epistemología y conclusiones que se obtendrán servirán para mejorar las políticas de la organización en base a su cultura, lo que lleve a que los colaboradores se interioricen más y así eleven su nivel de desempeño.

Presenta justificación metodológica ya que al analizar ambas variables se utilizó instrumentos validados por especialistas para la adquisición de información, con lo que se afirmará la existencia de una relación entre ambas variables; de modo que los instrumentos podrán ser utilizados en estudios posteriores.

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022; así como los objetivos específicos: determinar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022; determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, determinar la relación entre orientación a los resultados y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, determinar la relación entre orientación a las personas y el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022 y determinar la relación entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Asimismo se plantean las preguntas específicas para los objetivos:
¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la

Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?, ¿Cuál es la relación entre orientación a los resultados y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?, ¿Cuál es la relación entre orientación a las personas y el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022? Y ¿Cuál es la relación entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?

La hipótesis de investigación es: Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022. Como hipótesis específicas: El nivel de cultura organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, es alto. El nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, es alto. Existe relación significativa entre orientación a los resultados y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, Existe relación significativa entre orientación a las personas y el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022, Existe relación significativa entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se ejecutó una extensa indagación de antecedentes internacionales.

Tutivén (2022), buscó analizar la incidencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una organización Educativa, Guayaquil, Ecuador. Estudio descriptivo y correlacional, analizando a una población de 208 trabajadores y fueron analizados por medio de la encuesta. Como resultados se obtuvo que en el interior de la cultura organizacional lo que resaltan son: normas, filosofía, ambiente, símbolos y valores; y, por otro lado, el desempeño laboral se distingue por el entendimiento del puesto laboral, compromiso, trabajar en equipo, independencia y calidad. Concluyó que para mejorar las dos variables en la organización se necesita establecer políticas y estrategias para mejorar su rendimiento como: diseño de políticas, potenciar los aspectos de la organización y la socialización entre los colaboradores.

Wajiha & Tuba (2022), este estudio tuvo como fin indagar el impacto de tres determinantes de la identificación con la compañía en el desarrollo laboral en el contexto de las instituciones empresariales privadas, Brasil. La muestra fue de 175 profesores permanentes de cuatro universidades en Karachi, Pakistán, fue entrevistado utilizando un cuestionario de escala Likert de cinco puntos. Los resultados del estudio mostraron un efecto significativo en el apoyo percibido del supervisor en la identificación organizacional, satisfacción y desempeño laboral.

Aguiar & Janissek (2021), las empresas tienen reconocidos procesos de inteligencia para contrarrestar las incertidumbres y orientar mejor sus decisiones, Ecuador. Los factores que influyen son la cultura, constituida por valores, normas y comportamientos; así mismo también liderazgo, confianza y cooperación, enseñanza, orientación al futuro e innovación. Con lo que se concluye que las entidades logren crear estrategias que impulsen la cultura organizacional en sus procedimientos.

Reinoso y Pérez (2019), estudió los elementos de la cultura organizacional que interfieren en el desempeño laboral de las PYMES,

Ecuador; teniendo en cuenta, el comportamiento, la personalidad y las habilidades. Es de tipo transversal correlacional, con una muestra de 35 microempresas; además, fueron medidas a través de una encuesta. Se obtuvo como resultados que un porcentaje mayor siendo 57% cumplen con dicho horario laboral como probando su cumplimiento y exactitud a la hora de llegada, con respecto a los procedimientos y el desarrollo de trabajo, un porcentaje de 51% posee la intelectualidad para el desenvolvimiento de función en el trabajo. La variable desempeño laboral con un 54% posee la destreza idónea para cumplir el desarrollo de sus actividades, el 69% cumplen sus quehaceres sin la obligación, el 74% se responsabilizan con su labor, el 80% poseen la destreza para trabajar cooperativamente y el 63% poseen una comunicación asertiva con los demás. Se concluyó que la variable cultura tiene un muy buen impacto en el rendimiento de los empleados.

Liu & Lin (2019), la tendencia de los gobiernos centrales nacionales e internacionales a promover servicios públicos revelan que la reforma gubernamental avanza hacia el establecimiento del gobierno empresarial y privatización, las aplicaciones de recursos civiles, y la utilización de Knowledge Outsourcing como la dirección y estrategia, en Taiwán. La población estuvo compuesta por los directores y administradores de los departamentos en el gobierno de la ciudad de Tainan, un total de 260 copias de cuestionarios son distribuidos, y 146 copias son respondidas efectivamente, con la respuesta efectiva tasa 56%. A través de los resultados, afirman que la cultura muestra correlaciones notablemente ventajosas con el desempeño organizacional.

Ayu & Adam (2019), el estudio tuvo como fin averiguar la influencia del estrés y motivación para el desempeño de los colaboradores en Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. El cuestionario ha mostrado que las variables estrés y motivación inciden en el desempeño laboral. Se demostró que, el desempeño laboral se incrementa cuando el estrés es menor y la motivación, mayor.

Eliyana, Maarif & Muzakki (2019), esta investigación tiene como fin entender si el liderazgo transformacional tiene influencia en el desempeño de los líderes de nivel medio en una entidad de Pelabuhan Indonesia. La

muestra utilizada en este estudio son 30 individuos. Se midieron las variables a través de un cuestionario. Este estudio encontró que el liderazgo transformacional tiene efectos significativos en la satisfacción y el compromiso laboral. Sin embargo, el liderazgo transformacional no puede dar un impacto significativo al desempeño del trabajo cuando en él interviene el compromiso organizacional.

Díaz (2019), determinó el grado de calidad de la cultura organizacional como predictor del grado del desempeño de los trabajadores de las escuelas en los Municipios de Chiapas, México. Con un estudio tipo aplicada y descriptiva; La población de estudio siendo de 7127 colaboradores y el muestreo realizado fue de 95 colaboradores. Los resultados de dicho estudio demostraron que las formalidades y protocolos, son los hábitos que se promueven en el interior de las organizaciones que es como motivar a los colaboradores, el aprendizaje y el crecimiento profesional; es por ello, por lo que la organización de los procesos de las empresas favorece a la comunicación de todas las áreas en mejora su labor en el centro laboral. Se concluyó que la cultura organizacional si ayuda a predecir el rendimiento de los colaboradores por lo que se debe de implementar normas para mejorar la cultura y así lograr que los colaboradores rindan más en sus áreas correspondientes.

Khajehdadi, Oukati, Keikha (2017), el estudio tuvo como fin el efecto de la cultura organizacional en la actitud de los empleados hacia el cambio organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Zabol, Irán. La población estadística de investigación incluyó a todos los empleados de la universidad que fueron 340 empleados seleccionados al azar mediante el método de muestreo por conglomerados como muestra de investigación. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios para cada variable, cuya confiabilidad obtuvo 0,88 y 0,91 mediante el alfa de Cronbach. Los hallazgos mostraron que la cultura organizacional y los componentes pueden influir significativamente en las actitudes de los empleados hacia el cambio organizacional en la entidad.

Natrajan, Sanjeev & Singh (2019), el estudio tuvo por objetivo explorar empíricamente el efecto mediador del compromiso de los empleados en este sentido y se realizó en la región NCR de Delhi con un

tamaño de muestra de 182 empleados. En donde se concluye que el compromiso tiene su efecto de mediación en el desempeño laboral con respecto al empoderamiento de los empleados.

Pinto, Rivera, Dos, Lima (2018), el estudio buscó investigar el efecto de la mediación satisfacción sobre la relación entre la cultura y compromiso en el trabajo. Se utilizó una aplicación de un cuestionario en línea a trabajadores de un banco público de desarrollo que opera en el noreste de Brasil. Los resultados señalan que la satisfacción en el trabajo es importante en el compromiso, mediante la incidencia positiva de la cultura organizacional, también indican que la satisfacción directa es predictora del compromiso organizacional.

Oberfoll, Camarena & Saavedra (2018), tuvo por objetivo, determinar si existe una relación entre la cultura y el desempeño organizacionales en entidades multinacionales alemanas que operan en México. Se analizó cinco empresas multinacionales alemanas de autopartes con operaciones en México, aplicando un cuestionario a los ejecutivos de cada una de las cinco empresas y a 232 empleados de una de ellas. Se obtuvo la existencia de una relación significativa entre cultura organizacional y desempeño organizacional. El estudio sustenta porque es importante inculcar políticas direccionadas a incrementar la satisfacción de los empleados, y se deben realizar investigaciones para identificar con mayor precisión los disparadores de la satisfacción, logrando incrementar el desempeño en las organizaciones del mismo rubro.

Antecedentes de nivel nacional:

Ramírez (2022), el estudio buscó hallar la existencia de una relación entre cultura organizacional y desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Chepén. Teniendo un diseño no experimental, aplicando el cuestionado a 150 colaboradores de la entidad. En los resultados se obtuvo 0.000 y un Rho de Spearman 0.756; con lo que se concluye que existe relación alta entre ambas variables.

Damián & Urbina (2021), el estudio tuvo como fin determinar la influencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Túcume. Se aplicó el instrumento a

117 individuos. Dando resultados de significancia de 0.01 y del coeficiente de Pearson 0.395; con lo que los autores concluyeron que la cultura organizacional tiene una incidencia positiva en el desempeño de los colaboradores.

Tochón (2020), el estudio buscó hallar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de una Municipalidad Provincial de San Martín. La población fue de 37 funcionarios que fueron medidos a través de una encuesta. Se observó que su cultura organizacional tiene un nivel medio con 76% y el desempeño laboral un nivel medio con 65%; así mismo se halla una correlación de 0.613 entre ambas variables con lo que se entiende que existe una asociación entre ellas.

Antúnez (2019), buscó detallar la influencia de la cultura en el desempeño de los trabajadores de una beneficencia, Huaraz; de diseño fue no experimental con una muestra compuesta por 35 colaboradores; los instrumentos empleados fueron cuestionarios y guías de observación. Los resultados señalaron que un 88.7% utilizan las nuevas tecnologías, el 77.1% consideran importante las estrategias organizacionales para mejorar el desempeño laboral; se señala que el 80% que fueron encuestados consideran realizar los quehaceres de manera eficiente porque les permite lograr el objetivo de motivación y por otro lado aplicar políticas y reglas que permiten un mejor desempeño. Se concluye que si se quiere aumentar el rendimiento del personal en la organización se deben implementar políticas de mejora dentro de la empresa.

Chevez (2019), identificó que es necesario determinar la relación que existe entre la cultura de la empresa y el desempeño de los trabajadores de una empresa de servicios, Callao. Siendo su metodología básica. Se aplicó el cuestionario en 80 colaboradores. En el proceso de recojo de información se obtuvo que referente a la cultura organizacional indican que el 45% los colaboradores tienen un nivel medio, el 30% en un nivel bajo y el 25% en un nivel alto, en la variable desempeño laboral el 43% de los empleados tiene un nivel medio, el 30% un nivel bajo y el 28% un nivel alto; seguidamente se halló resultados inferenciales del objetivo general siendo el $Rho = 0.97$ y un nivel de significativa $p=0,00$, por ello se

afirma que existe relación entre ambas variables, siendo cultura organizacional con los siguientes factores: imagen de la corporación, diálogo de las organizaciones y aprendizaje; y la variable endógena que es el desempeño laboral con sus siguientes factores: rendimiento, capacidad profesional y satisfacción.

Luján (2019), tuvo como fin hallar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una mueblería en Chimbote. Su metodología fue tipo aplicada correlacional; se trabajó con una población 220 colaboradores. Se requirió aplicar la encuesta y el focus group, estos instrumentos ayudaron la recolección de datos de dichas variables. Se concluye que ambas variables presentan una buena relación.

Azcue (2018), buscó la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Huarmey. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional; la cantidad del universo fue de 120 trabajadores. Se obtuvo que el 53.3% coincide con una cultura moderada, el 42.5% percibe una cultura fuerte y solo el 4.2% un nivel bajo; como también se observa que el 69.2% presenta un nivel medio de satisfacción, el 21.7% un nivel alto y el 9.2% un nivel bajo. Se concluyó que, si mejora la cultura de la empresa, mejoraría el grado de satisfacción de los administrativos.

Benancio (2018), el estudio buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una Municipalidad de Santa María del Valle. Tuvo diseño correlacional teniendo como muestra 52 colaboradores a los cuales se les aplicó cuestionarios referentes a ambas variables. Los resultados obtenidos fueron de significancia 0.000 y un Rho de Spearman 0.961, con lo que el autor concluyó que existe una relación positiva y fuerte entre cultura organizacional y desempeño laboral.

Se consideró a nivel local:

Pilco (2022), el estudio buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los analistas de crédito en Trujillo. Fue aplicado, descriptivo, su diseño es correlacional y el enfoque cuantitativo, teniendo una población de 30 colaboradores; el instrumento de estudio para el recojo de información cuantitativa fue la encuesta. Se

obtuvo que la cultura organizacional y el desempeño laboral son satisfactorios. Con lo que se afirma que existe una relación directa moderada entre ambas variables de los analistas de crédito.

Fukumoto (2018), la investigación tuvo como objetivo determinar si la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito en una Municipalidad de Trujillo. El tipo de estudio fue mixto, aplicada y explicativa, teniendo como población a 196 trabajadores de la entidad pública, para recoger la información una guía de análisis de documentos y el cuestionario. Se concluye que la inserción de la Ley Servir reafirmará el principio de mérito y capacidad dentro de la entidad.

Querevalú (2018), tuvo como fin determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un consorcio de alimentos en Trujillo. El estudio fue correlacional. Los colaboradores para la muestra de dicho fueron 26; se utilizaron dos técnicas, las entrevistas abiertas para conocer las perspectivas de los colaboradores, y la revisión de documentación; el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral son de grado aceptable; sin embargo, mediante una prueba de Spearman se estableció que las dimensiones de la primera variable repercuten en el desempeño laboral. Con lo que concluye que, se aceptaba la hipótesis alternativa, significando así que había una dependencia de ambas variables.

Baca y Olivares (2017), el estudio buscó determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de un banco de Trujillo. La investigación fue descriptiva – correlacional; el muestreo de dicha investigación fue de 25 colaboradores; el instrumento fue la encuesta. Se demuestran que existe con una correlación positiva. Se concluye que, con una cultura mayor, el desempeño laboral será mejor.

Investigando encontramos la teoría que se relaciona a la variable cultura organizacional:

Robbins (2004) nos dice que divide las culturas en dos: la cultura fuerte es la que tiene los valores más predilectos de cada empresa son asumidos por los colaboradores, teniendo en cuenta las siguientes

características; el sentido de pertenencia que es aprobada por la compañía e influirá en la actitud de cada uno de ellos, formando un ambiente saludable para que los miembros se sientan totalmente cómodos al momento de desenvolverse en sus actividades; sin embargo, el creador también nos dice que una cultura débil es aquella donde se desperdicia mucho tiempo, ya que los objetivos no están claros y los miembros ven a la compañía de una forma distinta, buscando lograr sus objetivos por caminos diferentes; teniendo las siguientes características; los valores compartidos por los miembros lo cual no contribuyen al desarrollo de la organización; desconocen acerca de la cultura y de la manera en cómo se ejecutan las actividades dentro de la empresa y por último, los colaboradores pierden tiempo en tratar de entender cómo realizar sus tareas dentro de su área de trabajo, lo que nos indica que es necesario insertar normas de comportamiento que guíen a los colaboradores

A continuación, se detallará las definiciones:

Robbins (2010), son las costumbres, vivencias, disciplinas, valores y formas de realizar actividades que contribuyen en las actitudes de los trabajadores de la entidad.

Chiavenato (2011), indica que es la manera de cómo los individuos se comportan en las empresas, a través del estilo de vida y actitudes que adoptan a lo largo del tiempo.

Griffin (2011), menciona que la cultura de las organizaciones son los valores, principios, hábitos y actitudes que complementan la integración de los colaboradores en la organización reflejándose en las actividades laborales que realizan.

Schein (1988), nos habla que son supuestos inferidos de la manera de comportarse en una entidad, ya que se busca compartir vivencias y experiencias entre compañeros. Por ende, indica que estas presunciones se desarrollan de manera involuntaria y sirven como pieza fundamental para la creación de la visión de las empresas.

Senge (1990), detalla que es el aprendizaje de las personas, compartiendo un conjunto de ideologías, pensamientos sistémicos y

modelos mentales que forman una visión participada de aprendizaje en equipo, moldeando un concepto de cultura saludable.

Así mismo se propone las dimensiones:

Orientación a los resultados: es donde los jefes se centran en la meta, más que en el desarrollo por cómo se logran los objetivos. Robbins (2010). Por esta razón éstos tienen que ser claros y comunicados para conocimiento de todos los colaboradores de la organización.

Orientación a las personas: cuando la determinación de los jefes influye en las funciones de los trabajadores de la organización. Robbins (2010). Se logra referir a la búsqueda de aprobación y reconocimiento por el trabajo realizado, en donde la función de los jefes sería la motivación por el buen rendimiento de sus trabajadores.

Orientación a los equipos: Nivel de trabajo en equipo y no de individualismo. Robbins (2010). A través de la complementación de las habilidades de los colaboradores, se logra potencializar sus esfuerzos, disminuyen el tiempo en realizar sus actividades y se logra conseguir con rapidez los objetivos organizacionales.

Al respecto, es trascendental considerar que la variable de cultura organizacional en las organizaciones cumple un rol principal dentro de la entidad porque establece las normas y políticas para que los colaboradores se sientan cómodos, es por ello, por lo que toda empresa debe fomentar una cultura saludable para llegar al éxito y a su vez, el desempeño laboral permita a las organizaciones cumplir con todo lo que se ha planteado en un periodo de tiempo determinado.

También se presenta la teoría relacionada al desempeño laboral:

Chiavenato (2000), indicó que para brindar una eficiente evaluación del desempeño, existen tres tipos: El primero, en beneficios para el jefe o gerente, resaltando en mejorar la comunicación con los colaboradores para que conozcan y comprendan lo importante de verificar el desenvolvimiento de los empleados dentro de una institución, para que ellos sean conscientes de su rendimiento; el segundo, es beneficios para los colaboradores, en donde deben familiarizarse con las medidas que toman los jefes que pueden ser capacitaciones, programas, entre otros. A

su vez, el colaborador debe asumir la responsabilidad de participar activamente en dichos eventos; y el tercero es los beneficios para la organización, en donde permite identificar a aquellos colaboradores que necesitan un adiestramiento y ayuda en sus respectivas áreas, en resumen; facilita hallar a los colaboradores que tienen potencial para ascender de puesto en la empresa. Por otra parte, se puede complementar la evaluación del desempeño con el objetivo de la ley del Servicio Civil, en donde establece una norma exclusiva para los trabajadores de las organizaciones públicas; con la finalidad de que eleven la eficacia y eficiencia en las actividades que se realiza brindando garantía a través de un servicio Civil de calidad, así como también incentivar el desarrollo profesional de los colaboradores.

Seguidamente, se presenta las definiciones:

Chiavenato (2000), menciona que es el rendimiento del colaborador que contribuirá al cumplimiento de objetivos fijados por la entidad; éste contribuye a la estrategia individual de todos los miembros.

Robbins y Coulter (2014), lo definen como la última etapa de una acción, es decir, es la sumatoria de todas las acciones laborales que se ejecutan a diario en una organización y que contribuye a que se logren con los objetivos trazados.

Tamayo (2009), nos menciona el provecho laboral, esto quiere decir, que el contenido de un colaborador es para producir y generar trabajo en menos tiempo lo cual se traduce en una mayor productividad.

Bernal y Sierra (2013), indican que las dinámicas modernas y métodos laborales actualizados son requerimientos para contribuir con la invención del desempeño laboral.

Navarro (2014), indica que el desempeño laboral es centrarse en las metas de producción, satisfaciendo de esa manera a los clientes, ya que ellos son el recurso más valioso para una empresa, obteniendo así condiciones para una mayor productividad.

Detallaremos las siguientes dimensiones, según los principios de la Ley Servir:

Mérito: basado en el reconocimiento laboral de las aptitudes de cada trabajador a través de compensaciones remunerativas, permanencia en la organización, movilidad, etc.

Probidad y ética pública: la ley promueve las acciones transparentes, actuando con enfoque ético y normas determinadas en el organismo público.

Eficacia y eficiencia: busca conseguir las metas de la empresa a través del óptimo uso de los recursos.

Igualdad de oportunidades: los candidatos a los puestos laborales no son discriminados por ningún motivo, contando todos con las mismas posibilidades de ingresar a la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue de tipo aplicada, ya que se encarga de determinar la metodología con la cual se resolverá la problemática en estudio, a través del conocimiento adquirido. (Arias, 2012).

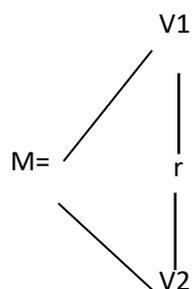
3.1.2. Diseño De Investigación: Se analizará la variable tal cual se presente sin manipulación y mostrará la asociación entre ambas variables una sola vez. (Hernández, Fernández y Baptista 2014)

Enfoque cuantitativo, ya que se recolectó información para ser analizada y utilizada para contestar las preguntas en el estudio y corroborar o denegar las hipótesis planteadas. (Ñaupas et al., 2014) Guevara, Verdesoto y Castro (2020), señalan que la investigación descriptiva permite conocer las cualidades de los individuos, con el fin de evidenciar la realidad de la población en estudio. Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014), comentan que un estudio correlacional calcula el grado de compatibilidad entre dos o más variables; y se puede presentar de manera positiva o negativa.

Representación del diseño:

FIGURA 1

Esquema del diseño de investigación



Interpretación:

M: Muestra

V1: Cultura organizacional

V2: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable X: Cultura Organizacional

- **Definición conceptual:**

Para Robbins (2010), son las costumbres, vivencias, disciplinas, valores y maneras de realizar actividades que contribuyen en las actitudes de los colaboradores de la entidad.

- **Definición operacional:**

Es la conducta que adoptan los miembros de una organización, compartiendo valores y los principios que servirá como guía para poder alcanzar las metas trazadas. Y se dimensiona en: Orientación a los resultados, orientación a las personas y orientación a los equipos.

- **Indicadores:**

Por cada dimensión:

Orientación a los resultados: Objetivos, innovación y proactividad

Orientación a las personas: Reconocimiento, capacitación y desarrollo profesional.

Orientación a los equipos: Trabajo en equipo, comunicación horizontal y relaciones interpersonales.

- **Escala de medición**

Se empleó la escala ordinal

3.2.2. Variable Y: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:**

Chiavenato (2000), nos dice que es el rendimiento del colaborador el que ayudará al logro de los fines fijadas por la entidad; éste constituye la estrategia individual de todos los miembros.

- **Definición operacional:**

Es la consecuencia del rendimiento laboral de una persona que incide en efectuar las metas en la entidad; se comprendió en las siguientes dimensiones: merito, probidad y ética pública, eficacia y eficiencia e igualdad de oportunidades.

- **Indicadores:**

Por cada dimensión:

Mérito: Satisfacción del trabajo y compromiso

Probidad y ética pública: iniciativa, cooperación, creatividad y liderazgo.

Eficacia y eficiencia: Trabajo eficiente, responsabilidad, producción y calidad de trabajo.

Igualdad de oportunidades: seguridad y crecimiento profesional

- **Escala de medición:** Se empleó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Ñaupas et al. (2014), son un grupo de personas o instituciones que inspiran a realizar una investigación.

La población está compuesta por 150 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Criterios de inclusión: Aquellas personas que laboren en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de El Porvenir en el año 2022.

Criterios de exclusión: Aquellas personas que no laboren en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de El Porvenir en el año 2022.

Unidad de análisis: Los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo, 2022.

3.3.2. Muestra: Está representada por un subconjunto de una población que se está estudiando, siendo esta una técnica de indagación utilizada para recoger información sin tener que analizar a toda la población. López (2019). La muestra será de 109 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022. (VER ANEXO N°7)

3.3.3. Muestreo: En este caso se empleó, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), el muestreo probabilístico aleatorio simple, señala que todos los individuos tienen la misma oportunidad de ser elegidos a través de una selección aleatoria de la unidad de análisis. Para la investigación, se utilizará un valor de confianza del 95%, con un margen de error de 5%, teniendo una muestra de 109 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010), señala que: “es un contenido físico de preguntas para personas en investigación con la finalidad de tomar información que ayuden a estudiar el problema”, es así como la investigación se desarrolló como técnica la encuesta para evaluar a los colaboradores de la municipalidad.

Y como instrumento el cuestionario que sirve para medir el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización en estudio. En donde Arias (2016), nos indica que el cuestionario se refiere a un documento con preguntas que contestan a los objetivos en investigación siendo un procedimiento para obtener la información que se requieren, analizando con precisión la problemática.

Para la variable Cultura organizacional el instrumento consta de 23 preguntas y se divide en tres dimensiones, la primera es orientación a los resultados que abarca los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8 la segunda dimensión es orientación a las personas que consigna a los ítems 9,10,11,12,13,14,15,16; y la última dimensión es orientación a los equipos con los ítems 17,18,19,20,21,22,23; siendo medido en escala

de Likert valorizando 1 – nunca, 2 – casi nunca, 3 – a veces, 4 – casi siempre y 5 – siempre.

Para la variable Desempeño laboral la encuesta consta de 27 preguntas dividiéndose en cuatro dimensiones, el primero es mérito abarcando los ítems 1,2,3,4,5,6, la segunda dimensión probidad y ética pública con los ítems 7,8,9,10,11,12,13,14, la tercera dimensión eficacia y eficiencia con los ítems 15,16,17,18,19,20,21,22,23 y la cuarta dimensión igualdad de oportunidades con los ítems 24,25,26,27; siendo medidas en escala de Likert valorizando 1 – nunca, 2 – casi nunca, 3 – a veces, 4 – casi siempre y 5 – siempre.

Para la validación de los cuestionarios que se utilizaron se solicitó la aprobación de tres profesionales especialistas en el tema; el cual nos permitió la aplicación de ambos instrumentos a la población en estudio.

Validez: Según Bernal (2010), afirma que un cuestionario es válido cuando indica el nivel que logra interferir en los resultados de los propósitos obtenidos. Es por ello que para el presente estudio los instrumentos fueron validados por tres expertos en la materia brinda su aprobación de manera unánime. (VER ANEXO N°8)

Confiabilidad: Bernal (2010), menciona que la confiabilidad del cuestionario es la habilidad para recoger resultados coherentes analizados a través de las respuestas de individuos en distintas situaciones. Así mismo para la confiabilidad del trabajo en investigación se tuvo que realizar una prueba piloto de ambos cuestionarios a 20 personas, que fue analizada con la prueba estadística Alpha de Cronbach, en el cual se observó que la Cultura Organizacional con un alfa de ,973 y para la variable Desempeño Laboral un alfa de ,969. Lo que indica que los dos instrumentos están aptos para ser aplicados. (VER ANEXO N°8)

3.5. Procedimientos

Para poder iniciar la investigación, primero se envió la carta de solicitud para obtener su consentimiento para el uso de información y posteriormente la aplicación de los instrumentos, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Luego de obtener el permiso en la Municipalidad, se analizó la problemática y se expresó el procedimiento de investigación; así mismo se incidió en explicar el tipo de instrumento y cuánto tiempo llevaría para que los colaboradores puedan desarrollarlo.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos rescatados posteriores a la aplicación de los cuestionarios fueron organizados en una base de datos en el programa estadístico Microsoft Office Excel, posterior a ello, los datos fueron indagados a través la estadística descriptiva con distribución de frecuencia obteniendo el nivel de las dimensiones y variables en estudio.

Así mismo, se realizó el análisis estadístico inferencial en el programa experto IBM SPSS Statistics 22, a través del estadígrafo Rho de Spearman, el cual permitió determinar el grado de asociación entre las variables y comprobar la hipótesis de la investigación. Según Ñaupas et al. (2014) señala que, para inferir en las características de la población general, comprobar hipótesis o conocer la significatividad de la hipótesis es requerido hacer uso de la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se tuvo en cuenta principios de ética durante todo su desarrollo, con el objetivo de obtener protección para la información personal de las personas y entidad que colaboran con el estudio. Agregando a lo anterior, como nos menciona la resolución RD0262-2020/UCV, que todo individuo que esté dentro de la investigación deberá consentir el uso de sus datos o información que brinde a través de las encuestas, conocer el procedimiento del desarrollo de la investigación y estar enterado de los beneficios que trae consigo el estudio; también

indica que el investigador debe comprometerse y priorizar respetar y cuidar a los colaboradores.

Se hace necesario resaltar que para citar a los autores en la investigación se tuvo en cuenta las indicaciones del Manual de Normas APA 7ma edición, con lo que se respetó y se le otorgó el crédito correspondiente a cada uno de los autores originales de las tesis, artículos y libros que se utilizó en el presente estudio.

Según Ñaupas et al. (2014), indica que la ética en investigaciones científicas se concentra en políticas y en el código de ética de cada experto en estudio; refiriéndose a la ética como una ciencia de la moral, que analiza su evolución, estructura y funciones.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados descriptivos e inferenciales.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022

Tabla 1

Nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones

NIVEL	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS		ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Bajo	0	0,00%	5	5%	0	0%	0	0%
Medio	8	7%	42	39%	9	8%	13	12%
Alto	101	93%	62	57%	100	92%	96	88%
TOTAL	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se halló que la dimensión orientación a los resultados tiene un nivel alto en 93% (101) y medio en 7% (8), orientación a las personas tiene un nivel alto en 57% (62), nivel medio en 39% (42) y nivel bajo en 5% (5) y orientación a los equipos un nivel alto 92% (100) y medio en 8% (9). Por lo que el 88% de los colaboradores indican que la cultura organizacional tiene un nivel alto dentro del área administrativa de la municipalidad, el 12% cuenta un nivel de medio y lo restante un nivel bajo.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022

Tabla 2

Nivel de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

NIVEL	MÉRITO		PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA		EFICACIA Y EFICIENCIA		IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	9	8%	0	0%
Medio	11	10%	7	6%	2	2%	27	25%	8	7%
Alto	98	90%	102	94%	107	98%	73	67%	101	93%
TOTAL	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se observa que la dimensión mérito tiene un nivel alto en 90% (98) y nivel medio en 10% (11), la dimensión probidad y ética pública tiene un nivel alto en 94% (102) y nivel medio en 6% (7), la dimensión eficacia y eficiencia tiene un nivel alto en 98% (107) y nivel medio en 2% (2); y la última dimensión igualdad de oportunidades tiene un nivel alto 67% (73), nivel medio en 25% (27) y bajo 8% (9). Por lo que el 93% de los trabajadores cuenta con un nivel alto de desempeño laboral en el área de administración, el 7% con un nivel medio y lo restante un nivel bajo.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre orientación a los resultados y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión Orientación a los resultados y la variable Desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
Rho de Spearman	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se observa una significancia de $0,000 < 0,05$, que expresa una relación alta; con un Rho de Spearman $r = 0,521$, indicando que existe una correlación directa moderada entre la dimensión orientación a los resultados y el desempeño laboral, por lo que se entiende que los jefes están siendo claros cuando les planteen las metas a sus colaboradores, ya que tienden a centrarse en cumplir los objetivos y no en los medios que se utilizan para lograrlos.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre orientación a las personas y el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión Orientación a las personas y la variable Desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL	ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	ORIENTACIÓN	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
	A LAS PERSONAS	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se observa una significancia de $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0,608$, lo que demuestra una correlación directa alta entre la dimensión orientación a las personas y el desempeño laboral, por lo que entendemos que los jefes están motivando a sus colaboradores con el fin de que eleven su rendimiento dentro de sus funciones.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Orientación a los equipos y la variable Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,426** ,000
		N	109 109
	ORIENTACIÓN A LOS EQUIPO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,426** ,000
		N	109 109

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se observa una significancia $0,000 < 0,05$, que expresa una relación alta. Teniendo así un Rho de Spearman $r = 0,426$, lo que indica una correlación directa moderada entre la dimensión Orientación a los equipos y el Desempeño laboral, por lo que entendemos que los colaboradores están en proceso de compartir sus actividades o conocimientos entre sus compañeros con la intención de lograr los objetivos del área más pronto de lo esperado.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.

Hipótesis estadística

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022.

Significancia: $\alpha = 0.05$

Coefficiente de correlación: Spearman

Tabla 6

Correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

		CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	109	109	

Nota. Datos extraídos de los 109 colaboradores

Interpretación: Se puede observar que la sig. es de 0,000, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que expresa una relación alta y con un Rho de Spearman $r = 0,723$, el cual indica una correlación alta y directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la entidad, y se logra entender que la municipalidad cuenta con una cultura fuerte en sus colaboradores por ende ellos tienen un mejor desempeño dentro de sus actividades laborales.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados que se obtuvieron se realizó una comparación con la información de otros estudios mencionados anteriormente en el marco teórico.

Respecto al primer objetivo específico se obtuvo que en las tres dimensiones de la variable cultura organizacional predomina la dimensión orientación a los resultados en un nivel alto con 93%, indicando que los gerentes de la municipalidad se enfocan en el cumplimiento de las metas por lo que se los plantean de manera clara a sus colaboradores; la dimensión orientación a las personas tiene un nivel alto en un 57% afirmando que los colaboradores están siendo motivados por sus propios jefes para un mejor desarrollo de sus actividades en el área; y la dimensión orientación a los equipos en un nivel alto con el 92%, señalando que los trabajadores del área están utilizando estrategias en conjunto para lograr con eficiencias las metas. Por otro lado, Benancio (2018), difiere indicando que los colaboradores de una Municipalidad cuentan con un nivel deficiente en un 50.0% de cultura organizacional. Así mismo Chevez (2019), indica que en una empresa de servicios el nivel de cultura que predomina es el nivel medio con un 43%, seguido del nivel bajo con un 30% y el nivel alto con el 28%. El resultado obtenido se asemeja al tipo de cultura fuerte propuesta por Robbins (2004), quien señala que son los valores más predilectos de cada empresa y son asumidos por los colaboradores. Así también en un estudio similar dentro de una Municipalidad, Azcue (2018), relaciona la cultura con la satisfacción en donde señala que el 53.3% de los colaboradores administrativos coincide con una cultura moderada, el 42.5% percibe una cultura fuerte y solo el 4.2% una cultura débil; con lo que concluyó que, si mejora la cultura de la empresa, mejoraría el nivel de satisfacción de los trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo específico se detalla que de las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral, la primera dimensión mérito tiene un nivel alto con 90%, afirmando que las

compensaciones por un buen desenvolvimiento de las actividades laborales motivan a los trabajadores; así mismo en la segunda dimensión probidad y ética pública obtuvo un nivel alto con 94%, señalando que se está priorizando la ética en las acciones dentro de la municipalidad, la tercera dimensión eficacia y eficiencia tiene un nivel alto con el 98% que refleja el mínimo uso de los recursos para lograr las metas; y en la cuarta dimensión igualdad de oportunidades se observó un nivel medio con el 67% afirmando que todos los trabajadores están siendo tratados con los mismos beneficios que merecen. A diferencia del estudio de Benancio (2018) en donde indica que, en la Municipalidad, los colaboradores presentan un 3.9% presentan un nivel excelente, el 3.9% un nivel bueno, el 46.1% un nivel regular y el 46.1% un nivel deficiente. Teniendo similitud con el objetivo de la Ley Servir, que es aumentar la eficiencia y eficiencia en el trabajo de las entidades públicas a través de otorgar beneficios a los colaboradores. Así mismo Fukumoto (2018), señala que la inserción de la Ley Servir asegurará el precepto de mérito a través del reconocimiento a las actividades laborales que realizando los trabajadores dentro de la organización.

Para el tercer objetivo específico se halló una significancia de $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman $r = 0,521$, indicando que existe una correlación significativa directa moderada entre la dimensión orientación a los resultados y el desempeño laboral, indicando que las autoridades de la organización están utilizando un lenguaje claro al exponer los objetivos a sus colaboradores. Es así como Aguiar & Janissek (2021), complementan indicando que, si se maneja una cultura constituida por normas y comportamientos, generará liderazgo, confianza, comunicación, orientación al futuro, entre otros; los mismo con los que se desarrollará estrategias y permitirán diagnosticar los resultados dentro de la organización.

En el cuarto objetivo específico se observa una significancia de $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman $r = 0,608$, lo que demuestra una correlación significativa directa alta entre la dimensión orientación a las personas y la variable desempeño laboral, lo que hace referencia que los jefes están incentivando de manera continua a sus colaboradores con el

objetivo de que incrementen su productividad dentro de la organización. En un estudio similar de Ayu & Adam (2019), afirman que motivar a los colaboradores enriquecería el desempeño en sus actividades laborales; puesto que de darse lo contrario sentirán que su esfuerzo no está siendo valorado y disminuirá su rendimiento.

Para el quinto objetivo específico se observa una sig. $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman $r = ,426$, lo que indica una relación directa moderada entre la dimensión orientación a los equipos y el desempeño laboral, a lo que se refiere que los colaboradores están en proceso de compartir sus conocimientos entre sus compañeros con el fin de poder cumplir los objetivos propuestos a nivel del área administrativa. Donde Robbins (2010) complementa señalando que a través del intercambio de capacidades entre los mismos trabajadores habría mayor eficiencia en el logro de los objetivos dentro de la entidad.

En cuanto al objetivo general se observa que la significancia es $0,000 < 0,05$ y un Rho de Spearman $r = 0,723$, lo que demuestra una correlación significativa alta entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con lo que entendemos que la Municipalidad cuenta con una cultura fuerte y ello se afirma en el desenvolvimiento de las actividades laborales. Es un estudio similar de Ramírez (2022), obtuvo como resultado una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.756 afirmando una correlación positiva alta entre ambas variables. Así mismo Tochón (2020) a través de su estudio similar a los anteriores, obtuvo como resultados una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.613, con lo que se afirma la existencia de una correlación significativamente moderada entre ambas variables.

Así también tenemos a Benancio (2018) obtuvo como resultado una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.961, con lo que se afirma una correlación significativa positiva fuerte entre las variables de estudio. Resultados similares obtuvo Chevez (2019) señalando una significancia de 0.00 y un Rho de Spearman 0.97, con lo que se halla una correlación positiva alta entre ambas variables.

En una investigación similar, Damián & Urbina (2021) corroboran a través de una significancia de 0.01 y un coeficiente de Pearson 0.395,

señalando que existe una influencia positiva y significativa entre las variables. Luján (2019) es un estudio semejante obtuvo como resultado una significancia de 0.000 y un coeficiente de Pearson de 0.442 demostrando una correlación moderada entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las mypes.

Tutivén (2022) afirma que para desarrollar de proactivamente la cultura organizacional y el desempeño laboral se requiere establecer políticas y estrategias como: diseño de políticas, potenciar los aspectos de la organización y la socialización entre los trabajadores, entre otras; con el fin de elevar el rendimiento de los colaboradores. Es por ello que Oberfoll, Camarena & Saavedra (2018) complementa a través de su estudio señalando la importancia de promover políticas y direccionándolas a incrementar la satisfacción de los empleados, con el objetivo mejorar el desempeño laboral de empresas. Así mismo Antúnez (2019) en su estudio afirma que si la organización desea un nivel alto de desempeño entre el personal se deberá implementar políticas y procedimientos innovadores dentro de las mismas.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al primer objetivo específico, se determinó que el 88% de los trabajadores cuenta con un nivel alto de cultura organizacional, lo cual demuestra que sus dimensiones orientación a los resultados, orientación a las personas y orientación a los equipos también se encuentran en un nivel alto, tanto como en el cumplimiento de los objetivos, la motivación, relaciones interpersonales, la innovación y la proactividad en el desarrollo de las actividades de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad.
2. De acuerdo con el segundo objetivo se determinó que el 93% de los empleados cuenta con un nivel alto de desempeño laboral, lo que hace referencia a que las dimensiones mérito, probidad y ética pública, eficacia y eficiencia e igualdad de oportunidades también se ubican en un nivel alto; por lo tanto la iniciativa, cooperación, liderazgo, calidad del trabajo, seguridad y crecimiento profesional son factores base que hacen que los colaboradores desarrollen sus habilidades y conocimientos continuamente y se ve reflejado en el desenvolvimiento de sus actividades laborales.
3. Para el tercer objetivo específico, se determinó a través de una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman 0.521, que existe una correlación directa moderada entre orientación a los resultados y el desempeño laboral en la entidad; lo que significa que el jefe del área está siendo claro con los colaboradores debido a que están enfocados en cumplir con las metas propuestas.
4. Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó con una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman 0.608, que existe una correlación directa alta entre orientación a las personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, debido a que el jefe está motivando constantemente a los colaboradores del área y se ve reflejado en su rendimiento.
5. Según los resultados del quinto objetivo específico se determinó con una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman 0.426, se afirma que

existe una correlación directa moderada entre orientación a los equipos y el desempeño laboral en el área administrativa, lo que quiere decir que entre los colaboradores se están compartiendo conocimientos para poder incrementar su eficiencia conjunta.

6. Con respecto al objetivo general se determinó con una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman 0.723, que existe una correlación alta y directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir; por lo que se logra entender que en la Municipalidad existe una cultura fuerte entre los colaboradores por ello es que la eficiencia de sus actividades en el área es elevada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le propone al alcalde, realizar reuniones entre los gerentes de todas las áreas y sus colaboradores, para que compartan sus conocimientos y fomenten las costumbres y creencias adquiridas en los años de experiencia en la entidad.
2. Al gerente del área de recursos humanos, se le recomienda implementar charlas y dinámicas dirigidas a los colaboradores, con intenciones de fortalecer la comunicación y los valores dentro de la Municipalidad, para incrementar su compromiso y desempeño con el fin de cumplir en menos tiempo las metas organizacionales.
3. A otros investigadores, se les recomiendan profundizar en las variables del presente estudio con otros enfoques y desarrollando otros métodos, de tal manera que se halle resultados distintos e incremente los conocimientos de la población.

REFERENCIAS

- Andrade-Zambrano, A. & -A. (2021). *La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval*. Ecuador:
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/594
- Aguiar, V., Janissek, R. (2021). Influence factors of culture of intelligence in organizations. *Scielo*. 27, 2.
<https://www.scielo.br/j/read/a/wbjTZn47ysqmCCvsJ4QpG9m/?lang=en>
- Aizana, M., Claveriano, G. & Contador, D. (2021). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Tournavista, 2022*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5403/B5_2022_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_MARLENI_AIZANA_GERLIN_CLAVERIA_NO_DENISSE_CONTADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antúnez, G. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia - Huaraz*. Universidad San Pedro. Perú.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10708/Tesis_60257.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. ((20212)). El proyecto de investigación. 6ta ed. *Editorial Episteme*.
https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g.arias.el.proyecto_d_e_inv.
- Ascue, D. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2018*. Universidad César Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20833>
- Ayu, F., Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opción*. Vol. 21. Pp. 102-112.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687>

- Baca, P. V. & Olivares, J. O. ((2017)). *Cultura organizacional y su relación en el desempeño de los colaboradores del Banco de la Nación sucursal Trujillo 2017*. Universidad Privada del Norte. Trujillo: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12247>.
- Benancio, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018*. Tesis para Maestro. Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benancio_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Chevez, J. (2020). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019*. Universidad César Vallejo .Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41874/Chevez_VJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. (Quinta Edición)*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Colombia: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.)*. Editorial Mc Graw Hill. México: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Damián, J. & Urbina, E. (2021). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9995/Dami%C3%A1n_Valdera_y_Urbina_Ze%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Diario El Peruano. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Editora Perú.
Perú. Disponible en:
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Diaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de bochil y jitotol, chiapas, México*. México:
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>.
- Eliyana, A., Maarif, S. & Muzakki (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. European Research. Vol. 25. Pp. 144-150.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2444883418300196?token=1877FFF0030126F7113E5370BE9AD0B58D65126240F3F543D838651E76896699BB2D8C32B4A1A9D309821F0BDA366F47&originRegion=us-east-1&originCreation=20221020030048>
- Fukumoto, R. (2018). *La implementación de la Ley Servir y el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis para título. Universidad César Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35712>
- Guerrero, N. (2021). *Determinar el impacto, del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral de los servidores públicos de la administradora boliviana de carreteras -abc*. Bolivia:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26944/TM-330.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw. México:
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1.
- Jiménez, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno*. Puno:
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>.

- Khajehdadi, F., Oukati, H., Keikha, A. (2017). *Studying the effect of Organizational Culture on Employee Attitude towards Organizational Change*. University of Zabol. Iran. Vol. 12. Pp. 621-636. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/878/pdf_644
- Luján, J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019*. Universidad César Vallejo. Chimbote: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44420/Luj%C3%A1n_TJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Liu, H., Lin, J. (2019). *Correlations among knowledge outsourcing and organizational culture, organizational performance in public sectors*. Expert Projects Publishing House. Vol. 67. Pp. 88-102. Taiwan. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis67_06.pdf
- Natrajan, N., Sanjeev, R. & Singh, S. (2019). *Achieving job performance from empowerment through the mediation of employee engagement: an empirical study*. Independent Journal of management & production. Vol. 10. Pp. 3. https://www.researchgate.net/publication/333546943_Achieving_job_performance_from_empowerment_through_the_mediation_of_employee_engagement_an_empirical_study
- Ñaupas, H. M. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_4ta_Edici%C3%B3n_Humberto_%C3%91aupas_Pait%C3%A1n.
- Centro de Escritura Javeriano. (2020). Normas APA, séptima edición. *Pontificia Universidad Javeriana*, seccional Cali. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manualde-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>
- Oberfoll, K., Camarena, M., Saavedra, M. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational

- companies in Mexico. *Journal of Business*. 10(2), 24-47.
<https://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/840>
- Pilco, G. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021*. Universidad César Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85369?show=full>
- Pinto, L., Rivera, M., Dos, M. & Lima, P. (2018). *Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação*. Revista brasileira de gestão de negócios. Brasil. Vol. 20. N. 3.
https://www.redalyc.org/pdf/947/Resumenes/Resumo_94758310005_5.pdf
- Presilawati F., Rahman, A., Musnadi, S., Tabrani, M. (2019). *Effect of leadership style and organizational culture on organizational performance*. Opción. 22, 1402-1416. Recuperado de
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/29548>
- PwC. (2022). *La cultura organizacional es fuente de ventaja competitiva en pandemia*. Perú: <https://forbescentroamerica.com/2022/03/22/pwc-la-cultura-organizacional-es-fuente-de-ventaja-competitiva-en-pandemia/>.
- Querevalú, K. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo*. Universidad Privada del Norte. Trujillo:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23132/Querevalu%20Nu%c3%b1ez%20Katherina.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
- Ramírez, F. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén*. Tesis para Maestro. Universidad César Vallejo. Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78494/Ramirez_NFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reinoso, M. P. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las pymes*. Ecuador: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (Décima Edición)*. México: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+\(2004\).+Comportamiento+Organizacion al.+\(D%C3%A9cima+Edici%C3%B3n\).+M%C3%A9xico:+Editorial+Pears on+Educaci%C3%B3n.&ots=YL8bifj5_6&sig=YMvLSAD6lsYSkQnkke8CeqF3FVc#v=on](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+(2004).+Comportamiento+Organizacion al.+(D%C3%A9cima+Edici%C3%B3n).+M%C3%A9xico:+Editorial+Pears on+Educaci%C3%B3n.&ots=YL8bifj5_6&sig=YMvLSAD6lsYSkQnkke8CeqF3FVc#v=on).

SERVIR (2022). Promulgan Ley del Servicio Civil. Perú, Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/promulgan-ley-del-servicio-civil/>

Tutivén, S. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18050>

Tochón, G. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín 2020*. Tesis para Maestro. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78494/Ramirez_NFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wajiha, S., Tuba, S. (2022). *Antecedents of organizational identification: implications for employee performance*. Scielo. 57, 2. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/476ntpy7QkBj4dLrFktLSNG/?lang=en>

ANEXOS

ANEXO N. ° 1: Matriz de operacionalización de las variables cultura organizacional y desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	Son las costumbres, vivencias, disciplinas, valores y maneras de realizar actividades que influyen en el comportamiento de los colaboradores. Robbins (2010)	Es la conducta que adoptan los miembros de una organización, compartiendo valores y los principios que servirá como guía para poder alcanzar las metas trazadas. Y se dimensiona en: Orientación a los resultados, orientación a las personas y orientación a los equipos.	Orientación a los resultados	Objetivos	1,2,3	Ordinal
				Innovación	4,50	
				Proactividad	6,7,8	
			Orientación a las personas	Reconocimiento	9,10,11	
				Capacitación	12,13	
				Desarrollo profesional	14,15,16	
			Orientación a los equipos	Trabajo en equipo	17,18,19	
				Comunicación horizontal	20,21	
				Relaciones interpersonales.	22,23	
Desempeño Laboral	Menciona que el desempeño laboral es el rendimiento del colaborador que contribuirá al cumplimiento de objetivos fijados por la organización; éste constituye la estrategia individual de todos los miembros. Chiavenato (2000)	Es la consecuencia del rendimiento laboral de una persona que influye en el cumplimiento de las metas en la empresa; se comprendió en las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores productivos.	Mérito	Satisfacción del trabajo	1,2,3	Ordinal
				Compromiso	4,5,6	
			Probidad y ética pública	Iniciativa	7,8	
				Cooperación	9,10	
				Creatividad	11,12	
				Liderazgo	13,14	
			Eficacia y eficiencia	Trabajo eficiente	15,16,17	
				Responsabilidad	18,19	
				Producción	20,21	
				Calidad de trabajo	22,23	
Igualdad de oportunidades	Seguridad	24,25				
	Crecimiento profesional	26,27				

ANEXO N. ° 2: Matriz de consistencia

Título: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL					
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir-Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Orientación a los resultados	Objetivos	1. Tipo de estudio Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y nivel correlacional. 2. Diseño de estudio Diseño no experimental	
							Innovación
					Orientación a las personas		Proactividad
							Reconocimiento
							Capacitación
					Orientación a los equipos		Desarrollo
				Trabajo en equipo			
¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?	Determinar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.	La cultura organizacional tiene un nivel alto en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.			Comunicación horizontal	3. Población Está constituida por los 150 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022. 4. Tamaño de muestra	
					Relaciones interpersonales.		
¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?	Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.	El desempeño laboral tiene un nivel alto en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.	DESEMPEÑO LABORAL	Mérito	Satisfacción del trabajo		
							Compromiso
					Probidad y ética pública		Iniciativa
							Cooperación
						Creatividad	
					Eficacia y eficiencia	Liderazgo	
				Trabajo eficiente			
				Responsabilidad			
					Producción		

<p>¿Cuál es la relación entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre orientación a los equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.</p>		<p>Igualdad de oportunidades</p>	<p>Calidad de trabajo</p> <p>Seguridad</p> <p>Crecimiento profesional</p>	<p>La muestra será de 109 colaboradores para la elaboración del estudio.</p>
--	---	---	--	----------------------------------	---	--

ANEXO N. ° 3: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado usuario las preguntas que se presentan tienen como propósito buscar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022. Se solicita su colaboración contestando con sinceridad cada uno de los ítems presentados a continuación:

Niveles:

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

PREGUNTAS		ESCALA				
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		1	2	3	4	5
1	La Municipalidad logra cumplir con los objetivos anuales.					
2	La Municipalidad propone estrategias que permiten cumplir los objetivos.					
3	Ha cumplido objetivos personales en relación con tu trabajo.					
4	La Municipalidad plantea ideas innovadoras para mejorar las actividades en su área laboral.					
5	La Municipalidad informa de la mejora continua e innovación a sus colaboradores.					
6	Persiste en obtener buenos resultados con sus actividades.					
7	Brinda soluciones rápidas cuando se presentan inconvenientes en su área.					
8	Su jefe mantiene la iniciativa de anticiparse a los problemas futuros.					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS						
9	Recibe motivación por parte de su jefe, para ejercer sus actividades laborales.					
10	Recibe motivación por parte de su jefe, para ejercer sus actividades laborales.					
11	Ha recibido bonos por cumplir los objetivos trazados en la Municipalidad.					
12	Su jefe te brinda el apoyo suficiente frente a situaciones adversas.					
13	La Municipalidad realiza capacitaciones para mejorar sus habilidades blandas.					
14	Los cursos que brinda la Municipalidad ayudan a mejorar su desempeño dentro del área de trabajo.					

15	El crecimiento profesional es justo dentro de la Municipalidad.					
16	Los colaboradores pueden lograr una línea de carrera dentro de la Municipalidad.					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS						
17	Demuestra compromiso continuo al iniciar el trabajo en equipo.					
18	Cuando trabaja en equipo, siente que logra los objetivos trazados con más eficiencia.					
19	Participa activamente en las actividades que organiza la Municipalidad.					
20	Su jefe mantiene una comunicación fluida con los colaboradores de la Municipalidad.					
21	Se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores en su área de trabajo.					
22	Los colaboradores se apoyan constantemente en la solución de problemas que se presente en la entidad.					
23	Existe un ambiente de integración laboral en la Municipalidad.					

ANEXO N.º 4: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado usuario las preguntas que se presentan tienen como propósito buscar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022. Se solicita su colaboración contestando con sinceridad cada uno de los ítems presentados a continuación:

Niveles:

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

PREGUNTAS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMESIÓN: MÉRITO						
1	Siente satisfacción al realizar sus actividades laborales en la municipalidad.					
2	La municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento laboral.					
3	Siente que sus funciones son valoradas dentro de la municipalidad.					
4	Realiza sus actividades laborales con el máximo empeño.					
5	Los nuevos colaboradores se adaptan con rapidez a su puesto de trabajo.					
6	Percibe que la municipalidad promueve el cuidado del medio ambiente.					
DIMESIÓN: PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA						
7	Tiene iniciativa ante situaciones de contingencia dentro de su área laboral.					
8	Realiza sus actividades sin que le indiquen paso a paso lo que debe hacer.					
9	En su área existe un ambiente de cooperación para el logro de objetivos.					
10	Trabaja en equipo al momento de resolver los problemas dentro de la Municipalidad.					
11	Resuelve los problemas de su área de una forma creativa.					
12	Su jefe promueve la innovación en sus actividades.					
13	Cuenta con facilidad para expresar sus opiniones ante su jefe.					
14	Su jefe toma de buena manera las sugerencias de sus colaboradores.					
DIMESIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA						
15	Se esfuerza constantemente por rendir al máximo en sus actividades.					
16	Los colaboradores conocen su responsabilidad y cumplen de acuerdo con lo indicado por la Ley del Servicio Civil.					
17	Se limita a cumplir solamente las indicaciones que recibe de su jefe.					

18	Entrega a tiempo sus actividades requeridas por su jefe.					
19	Utiliza de manera eficiente los recursos brindados en la municipalidad.					
20	Cuando llega a la municipalidad, comienza a trabajar inmediatamente.					
21	Se mantiene ocupado la mayoría de su jornada laboral dentro de su área.					
22	Se concentra en realizar con eficiencia sus actividades laborales.					
23	Su ritmo de trabajo es el adecuado para el cumplimiento de sus metas.					
DIMESIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
24	La infraestructura de la municipalidad es la adecuada para su seguridad personal.					
25	La municipalidad les brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.					
26	Tiene la oportunidad de ascender dentro de la municipalidad.					
27	Recibe capacitaciones constantes para desarrollar tus habilidades profesionales.					

ANEXO N. ° 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Ciudad Fernández, Pablo Ricardo	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Cultura Organizacional	Chiclayo Vergara Winny Katherine
Título del estudio: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
CULTURA ORGANIZACIONAL	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Objetivos	La Municipalidad logra cumplir con los objetivos anuales.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
			La Municipalidad propone estrategias que permiten cumplir los objetivos.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Ha cumplido objetivos personales en relación con tu trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Innovación	La Municipalidad plantea ideas innovadoras para mejorar las actividades en su área laboral.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			La Municipalidad informa de la mejora continua e innovación a sus colaboradores.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Persiste en obtener buenos resultados con sus actividades.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Proactividad	Brinda soluciones rápidas cuando se presentan inconvenientes en su área.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Su jefe mantiene la iniciativa de anticiparse a los problemas futuros.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Recibe motivación por parte de su jefe, para ejercer sus actividades laborales.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Ha recibido bonos por cumplir los objetivos trazados en la Municipalidad.				X			X			X			X			X			X			X			X			X

	EFICACIA Y EFICIENCIA	Cooperación	En su área existe un ambiente de cooperación para el logro de objetivos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Trabaja en equipo al momento de resolver los problemas dentro de la Municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Creatividad	Resuelve los problemas de su área de una forma creativa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Su jefe promueve la innovación en sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Liderazgo	Cuenta con facilidad para expresar sus opiniones ante su jefe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Su jefe toma de buena manera las sugerencias de sus colaboradores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Trabajo eficiente	Se esfuerza constantemente por rendir al máximo en sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Los colaboradores conocen su responsabilidad y cumplen de acuerdo con lo indicado por la Ley del Servicio Civil.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Se limita a cumplir solamente las indicaciones que recibe de su jefe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Responsabilidad	Entrega a tiempo sus actividades requeridas por su jefe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Utiliza de manera eficiente los recursos brindados en la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Producción	Cuando llega a la municipalidad, comienza a trabajar inmediatamente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Se mantiene ocupado la mayoría de su jornada laboral dentro de su área.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Calidad de trabajo		Se concentra en realizar con eficiencia sus actividades laborales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Su ritmo de trabajo es el adecuado para el cumplimiento de sus metas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		Seguridad	La infraestructura de la municipalidad es la adecuada para su seguridad personal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	La municipalidad les brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Crecimiento profesional	Tiene la oportunidad de ascender dentro de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Recibe capacitaciones constantes para desarrollar tus habilidades profesionales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Legenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo, 28 de junio de 2022	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Pérez Azahuanche, Nancy Roxana	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Cultura Organizacional	Chiclayo Vergara Winny Katherine
Título del estudio: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
CULTURA ORGANIZACIONAL	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Objetivos	Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
						X			X			X			X			X			X			X			X			X
						X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Innovación	Casi nunca (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Proactividad	A veces (3)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	Reconocimiento	Casi siempre (4)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
					X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Capacitación	Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	Desarrollo profesional	Los cursos que brinda la Municipalidad ayudan a mejorar su desempeño dentro del área de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		El crecimiento profesional es justo dentro de la Municipalidad. Los colaboradores pueden lograr una línea de carrera dentro de la Municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Trabajo en equipo	Demuestra compromiso continuo al iniciar el trabajo en equipo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cuando trabaja en equipo, siente que logra los objetivos trazados con más eficiencia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Participa activamente en las actividades que organiza la Municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Comunicación horizontal	Su jefe mantiene una comunicación fluida con los colaboradores de la Municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores en su área de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Relaciones interpersonales	Los colaboradores se apoyan constantemente en la solución de problemas que se presente en la entidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Existe un ambiente de integración laboral en la Municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo, 22 de junio 2022	18102567	 Nancy R. Pérez Azahuanche	cel. 948268596
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Trujillo, 22 de junio 2022	18102567		cel. 948268596
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
López Landauro, Rafael Arturo	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Cultura Organizacional	Chiclayo Vergara Winny Katherine
Título del estudio: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
CULTURA ORGANIZACIONAL	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Objetivos	La Municipalidad logra cumplir con los objetivos anuales.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			La Municipalidad propone estrategias que permiten cumplir los objetivos.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Ha cumplido objetivos personales en relación con tu trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Innovación	La Municipalidad plantea ideas innovadoras para mejorar las actividades en su área laboral.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			La Municipalidad informa de la mejora continua e innovación a sus colaboradores.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Proactividad	Persiste en obtener buenos resultados con sus actividades.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Brinda soluciones rápidas cuando se presentan inconvenientes en su área.				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Su jefe mantiene la iniciativa de anticiparse a los problemas futuros.				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	Reconocimiento	Recibe motivación por parte de su jefe, para ejercer sus actividades laborales.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Ha recibido bonos por cumplir los objetivos trazados en la Municipalidad.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Su jefe te brinda el apoyo suficiente frente a situaciones adversas.			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Capacitación	La Municipalidad realiza capacitaciones para mejorar sus habilidades blandas.			X			X			X			X			X			X			X			X			X

ONAS		Los cursos que brinda la Municipalidad ayudan a mejorar su desempeño dentro del área de trabajo.				X						X					X						X
	Desarrollo profesional	El crecimiento profesional es justo dentro de la Municipalidad. Los colaboradores pueden lograr una línea de carrera dentro de la Municipalidad.				X						X					X						X
ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	Trabajo en equipo	Demuestra compromiso continuo al iniciar el trabajo en equipo.				X						X					X						X
		Cuando trabaja en equipo, siente que logra los objetivos trazados con más eficiencia.				X						X					X						X
		Participa activamente en las actividades que organiza la Municipalidad.				X						X					X						X
	Comunicación horizontal	Su jefe mantiene una comunicación fluida con los colaboradores de la Municipalidad.				X						X					X						X
		Se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores en su área de trabajo.				X						X					X						X
	Relaciones interpersonales	Los colaboradores se apoyan constantemente en la solución de problemas que se presente en la entidad.				X						X					X						X
Existe un ambiente de integración laboral en la Municipalidad.					X						X					X						X	

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima, 24-VI-2022	08273208		32611
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
López Landauro, Rafael Arturo	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Chiclayo Vergara Winny Katherine
Título del estudio:			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
MÉRITO	Satisfacción del trabajo	Siente satisfacción al realizar sus actividades laborales en la municipalidad.		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		La municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento laboral.					X			X			X			X			X			X			X			X			
		Siente que sus funciones son valoradas dentro de la municipalidad.					X			X			X			X			X			X			X			X			
	Compromiso	Realiza sus actividades laborales con el máximo empeño					X			X			X			X			X			X			X			X			
		Los nuevos colaboradores se adaptan con rapidez a su puesto de trabajo.					X			X			X			X			X			X			X			X			
		Percibe que la municipalidad promueve el cuidado del medio ambiente.					X			X			X			X			X			X			X			X			
PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA	Iniciativa	Tiene iniciativa ante situaciones de contingencia dentro de su área laboral.				X			X			X			X			X			X			X			X				
		Realiza sus actividades sin que le indiquen paso a paso lo que debe hacer.				X			X			X			X			X			X			X			X				
	Cooperación	En su área existe un ambiente de cooperación para el logro de objetivos.				X			X			X			X			X			X			X			X				
		Trabaja en equipo al momento de resolver los problemas dentro de la Municipalidad.				X			X			X			X			X			X			X			X				

	Creatividad	Resuelve los problemas de su área de una forma creativa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Su jefe promueve la innovación en sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Liderazgo	Cuenta con facilidad para expresar sus opiniones ante su jefe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Su jefe toma de buena manera las sugerencias de sus colaboradores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
EFICACIA Y EFICIENCIA	Trabajo eficiente	Se esfuerza constantemente por rendir al máximo en sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Los colaboradores conocen su responsabilidad y cumplen de acuerdo con lo indicado por la Ley del Servicio Civil.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Se limita a cumplir solamente las indicaciones que recibe de su jefe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Responsabilidad	Entrega a tiempo sus actividades requeridas por su jefe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Utiliza de manera eficiente los recursos brindados en la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Producción	Cuando llega a la municipalidad, comienza a trabajar inmediatamente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Se mantiene ocupado la mayoría de su jornada laboral dentro de su área.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Calidad de trabajo	Se concentra en realizar con eficiencia sus actividades laborales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Su ritmo de trabajo es el adecuado para el cumplimiento de sus metas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Seguridad	La infraestructura de la municipalidad es la adecuada para su seguridad personal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
La municipalidad les brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Crecimiento profesional		Tiene la oportunidad de ascender dentro de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Recibe capacitaciones constantes para desarrollar tus habilidades profesionales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima, 24-VI-2022	08273208		32611
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO Nº 6: Confiabilidad de instrumentos

Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,973	,973	23

El instrumento de Cultura Organizacional tiene una fiabilidad de ,973 a través de Alfa de Cronbach indicando que es confiable.

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,969	27

El instrumento de Desempeño Laboral tiene una fiabilidad de ,969 a través de Alfa de Cronbach indicando que es confiable.

ANEXO Nº 7: Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{z^2 p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 0.5 * 0.5 * 150}{0.05^2 (150 - 1) + (1.96)^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = 109$$

Z= Nivel de confianza, 1.96.

p= Porcentaje de la población que tiene atributo deseado, 50%.

q= Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado, 50%.

N= Tamaño del universo, 150

e = Error de estimación máximo aceptado, 0.05.

n= Tamaño de la muestra, 109.

ANEXO Nº 8: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 7

Validez del instrumento Desempeño Laboral

Nº	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Pablo Ciudad Fernández	Aplicable
2	Mg. Rafael López Landauro	Aplicable
3	Mg. Nancy Pérez Azahuanche	Aplicable

Nota. Certificado de validez de experto

Tabla 8

Validez del instrumento Cultura organizacional

Nº	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Pablo Ciudad Fernández	Aplicable
2	Mg. Rafael López Landauro	Aplicable
3	Mg. Nancy Pérez Azahuanche	Aplicable

Nota. Certificado de validez de expertos

ANEXO N° 8: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Cultura organizacional	0,973	23
Desempeño laboral	0,969	27

Nota. Prueba piloto



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

El Porvenir, 30 de Mayo del 2022

CARTA N° 259-2022-MDEP-GAF-SGRRHH

SRTA.

WINNY KATHERINE CHICLAYO VERGARA

Estudiantes de la carrera profesional de Administración - Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE

Asunto : Autorización realizar proyecto de investigación

Referencia : Exp. Adm. N° 8888-2022

De mi especial consideración;

Me dirijo a Ud. para saludarla cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que su solicitud ha sido aceptada; en consecuencia, se le **AUTORIZA** para realizar en esta entidad municipal, su proyecto de investigación denominado "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022".

Luego de culminado el periodo de desarrollo del proyecto, deberán de realizar un informe acerca del trabajo elaborado.

Sin otro particular me despido de Uds., haciendo propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de El Porvenir
SUB GERENTE
Abg. Katherine Liz Allipo Gutiérrez
SUB GERENTE

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

Fecha: 07/06/2022

Nombre del entrevistado: Segundo Víctor Rebaza Benites

Entidad: Municipalidad Distrital de El Porvenir

Yo, Segundo Víctor Rebaza Benites con DNI 17879249 en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: alcaldia@muniporvenir.gob.pe

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: alcaldia@muniporvenir.gob.pe

ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20147170565
Municipalidad Distrital de El Porvenir	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Segundo Víctor Rebaza Benites	DNI: 17879249

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Winny Katherine Chiclayo Vergara	DNI: 72724658

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

Lugar y Fecha: Trujillo, 11 de mayo del 2022.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS LEON MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2022", cuyo autor es CHICLAYO VERGARA WINNY KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS LEON MARIA ELENA DNI: 42283503 ORCID: 0000-0002-8317-0894	Firmado electrónicamente por: MCARDENASLE01 el 23-11-2022 10:53:56

Código documento Trilce: TRI - 0450240