



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los  
servidores públicos de un centro de salud mental comunitario,  
Lambayeque

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

**AUTOR:**

Carrion Fernandez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-0837-5099)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (orcid.org/0000-0001-9568-2443)

**CO-ASESOR:**

Dr. Albarran Gil, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-0445-8735)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Con mucho amor, a toda mi familia, en especial a mi madre Victoria, mi esposa Rosa y mi hijo Bruno por ser mi motivación para seguir adelante, brindándome todo el apoyo en mi deseo de crecer como persona y profesional.

Carlos Alberto

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios, por ser el artífice de mis logros en transcurso de la maestría. También al Dr. Manuel Ramos de la Cruz, por todo el conocimiento brindado para el desarrollo de esta investigación, del mismo modo, a todos mis compañeros por el apoyo absoluto ofrecido a mi persona durante este largo espacio de estudios.

Carlos Alberto

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV.RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	38

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Valoración de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional...	19
Tabla 2: Valoración de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 3: Relación entre las dimensiones de cultura organizacional y desempeño laboral.....	21
Tabla 4: Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.....	22

### **Índice de figuras**

Figura 1. Diseño no experimental Correlacional – Causal.....	14
--	----

## Resumen

La presente investigación llevó por objetivo general establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022. Para su desarrollo se empleó un estudio de enfoque cuantitativo, básico, no experimental y de tipo correlacional causal. Así mismo se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 28 del establecimiento de salud mental comunitario, Lambayeque que actualmente se encuentran laborando. Los resultados descriptivos indicaron que la cultura organizacional alcanzó en promedio el 52.38% en el nivel regular y la variable desempeño laboral al 47.61% igualmente. Los resultados inferenciales indicaron que, mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, las relaciones entre las dimensiones identidad corporativa, comunicación organizacional y capacitación con la variable desempeño laboral, presentaron valores de 0.616; 0.240 y 0.145. Así también, que todas las hipótesis del investigador fueron aceptadas. Por lo tanto, se concluyó que existe relación positiva entre cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022. Cuyos resultados de Rho de Spearman fueron de 0.342 y valor de significancia menor a 0.05.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desempeño laboral, comunicación.

## **Abstract**

The general objective of this research was to establish the relationship between organizational culture and work performance in public servants of a community mental health center, Lambayeque in 2022. For its development, a quantitative, basic, non-experimental and causal correlational study was used. A survey was used as a technique and a questionnaire was applied as an instrument to a sample of 28 workers of the community mental health center, Lambayeque, who are currently working. The descriptive results indicated that the organizational culture reached an average of 52.38% in the regular level and the work performance variable reached 47.61%. The inferential results indicated that, through the application of Spearman's Rho statistic, the relationships between the dimensions corporate identity, organizational communication and training with the variable job performance, presented values of 0.616; 0.240 and 0.145. Also, all the researcher's hypotheses were accepted. Therefore, it was concluded that there is a positive relationship between organizational culture and job performance in public servants of a community mental health center, Lambayeque in 2022. The results of Spearman's Rho were 0.342 and the significance value was less than 0.05.

**Keywords:** Organizational culture, work performance, communication.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente se están originando cambios trascendentales en la totalidad de las entidades públicas y los habitantes de todo el mundo; la ineludible globalización de las empresas mundiales, la libertad económica y de competencia, principalmente en el sector privado, se han transformado en cambios significativos, formando ciudadanos más rigurosos con el uso de servicios públicos de alta eficacia para compensar sus necesidades (SAPIR, 2022).

A nivel internacional, la búsqueda constante de la mejora continua es siempre un gran reto en la sociedad actual. El buen servicio, el trabajo bien elaborado y los procesos claros son formas de identificar factores medibles de felicidad y satisfacción, ya que las personas en la administración pública exigen un mejor trato por parte de los funcionarios públicos. Pero en base a lo que está sucediendo en muchos países, es claro que la gente no está contenta con esta área, especialmente aquellos que trabajan en el sector de la salud (Otero & Camargo, 2019).

A nivel nacional, según el ministerio de salud (MINSA), muchas instalaciones médicas que brindan atención psiquiátrica o psicológica, no están adecuadamente equipadas para brindar servicios de calidad; por lo que los pacientes han manifestado estar satisfechos con la buena o mala atención brindada por los encargados del respectivo establecimiento (MINSA, 2022).

Frente a este escenario cabe marcar que, a través del mecanismo de gestión de la salud pública, la institución considera a los pacientes, es decir, a los usuarios, como el objeto principal de la evaluación empírica de los servicios de salud, por lo que su evaluación está estrechamente relacionada con la satisfacción con la calidad del servicio. Servicios recibidos, lo que determina la denegación o aprobación de la agencia de atención médica que brindó sus servicios (Febres & Mercado-Rey, 2020). Esto ha llevado a un mayor control de la atención, la forma y la gravedad de su fortalecimiento, por lo que es importante medir la satisfacción del paciente.

Así mismo, también se debe considerar que el sistema de salud del Perú enfrenta serios problemas estructurales influenciados por muchos factores, entre los que se destacan signos muy generales de crecimiento poblacional, problemas de distribución de medicamentos, largas colas y tiempos de espera y otras

peculiaridades muy comunes para propagar el escenario de salud del país (Lossio & Barriga, 2017).

Actualmente, se ha percibido que, en un centro de salud mental comunitario, de la región Lambayeque, se viene prestando atención a sus pacientes con ciertas limitaciones respecto a los ambientes donde laboran y sumado a ello tienen escasos recursos para comprar materiales adecuados que sirven para el desarrollo de sus funciones. Frente a ello, su cultura organizacional y desempeño de sus colaboradores dentro del nosocomio se ha tornado tenso e incierto, afectando así el desarrollo de sus actividades. En ese sentido, la entidad ha procedido a tomar medidas mejorar el aspecto mencionado; pero aun así se sigue viendo afectada por esta situación lo cual repercute en la productividad de sus colaboradores.

Ante esta situación y con lo expuesto anteriormente, se expresó la formulación del problema por medio de la consecutiva incógnita: ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022?; seguidamente también se manifestaron cuestiones para expresar los problemas específicos como: ¿Cuál es la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque?

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño de la competencia de indagación científica en los estudiantes de los últimos ciclos, con el uso de las rúbricas e instrumentos validadas por el juicio de expertos, lo cual permite demostrar su validez y confiabilidad para que posteriormente puedan ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras casas de estudio.

De acuerdo con los objetivos que se persiguen en la investigación, sus resultados permitirán brindar soluciones concretas a los problemas de la cultura organizacional y desempeño laboral, los cuales inciden en los logros de la entidad que ha sido objeto de estudio. Con estos resultados obtenidos, se propondrán posibles cambios que ayuden a regular los procesos de organización en la entidad.

En el aspecto práctico, proporcionó información sobre la gestión organizacional que tiene la entidad, así como el desempeño de los colaboradores del sector salud del establecimiento en estudio, lo cual sirvió como guía al personal administrativo para realizar y proponer estrategias necesarias para el mejoramiento del desempeño laboral, mismo que se derivarán de los resultados que se obtuvieron en el presente estudio, asimismo, esta información servirá de base para otros investigadores que deseen desarrollar con mayor profundidad el tema de investigación.

Tras lo manifestado, se trazó como objetivo general, establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022. Por otro lado, se han planteado objetivos específicos como: determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Lambayeque, determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque, asimismo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque

Finalmente, se planteó como hipótesis general  $H_G$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022; asimismo la hipótesis específicas son las siguientes;  $HE_1$ : Existe relación significativa entre identidad corporativa con el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario;  $HE_2$ : Hay una relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario y  $HE_3$ : Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario.

## II. MARCO TEÓRICO

Cada proceso de investigación incluye un análisis e introducción de la teoría, los métodos teóricos, la investigación y el contexto que se consideran válidos para una estructura de investigación adecuada.

Así que en esta sección tenemos el trabajo realizado por Diaz et al. (2020) cuyo trabajo planteó como objetivo, investigar la correspondencia entre el estrés profesional y la cultura organizacional en los gerentes del sector salud en Monterrey, Colombia, aplicando un estudio de tipo no experimental cuantitativo causal, utilizando la Herramienta de Cultura Organizacional de la OCAI y el Cuestionario de Estrés Psicosocial en el Trabajo. y Riesgos de la Asociación de Beneficencia Pública. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas influyen en diferentes aspectos del estrés laboral en las entidades de salud estatales y privadas, lo cual guarda estricta relación con los objetivos de la presente investigación.

En este contexto, Al-Khatib et al. (2022) en su trabajo de investigación plantearon como objetivo identificar el efecto de la cultura organizativa en sus dos dimensiones, tanto en cultura organizativa innovadora como en la cultura organizativa conservadora, sobre el rendimiento innovador y también investigar el papel moderador del tipo de puesto de trabajo sobre el rendimiento innovador en la relación entre la cultura organizativa innovadora y la cultura organizativa conservadora. Para este estudio se analizaron 321 cuestionarios de empleados de universidades privadas jordanas, de lo cual se obtuvo como resultados a hechos que indican que la cultura organizativa innovadora mejora el rendimiento innovador y que una cultura conservadora reduce las oportunidades de innovación. Además, la cultura organizativa innovadora fomenta el rendimiento innovador de todos los empleados, independientemente de quién ocupe los puestos administrativos.

Así mismo Jin & Kim (2022) en su estudio plantearon como objetivo verificar los efectos del reconocimiento de las actividades ASG de los empleados de las empresas en el desempeño del trabajo mediante la mediación del comportamiento de apoyo al cambio, la cultura organizativa innovadora y la elaboración del trabajo, para lo cual se llevó a cabo una encuesta por cuestionario dirigida a grandes empresas manufactureras coreanas y se realizó un análisis de 329 copias de respuesta. El resultado fue que el reconocimiento de la actividad ESG no afectó

directamente a la creación de puestos de trabajo, pero sí lo hizo con la mediación de la cultura organizativa innovadora y el comportamiento de apoyo al cambio.

En tanto Gu et al. (2022) en su trabajo, tuvo por objetivo abordar cómo la cultura nacional modera la relación entre las características del trabajo y la satisfacción laboral. Los autores examinan los datos más recientes recogidos por el Programa de Encuestas Sociales Internacionales (ISSP) en 2015 de un grupo de 33 países. Uno de los resultados más significativos del análisis de regresión de dos niveles de los autores es que tener un trabajo interesante contribuye más a la satisfacción laboral en los países individualistas que en los colectivistas.

También, Kazmi & Javaid (2022) en su estudio, plantearon investigar el impacto de tres determinantes de la identificación organizacional (OID) en el rendimiento de los empleados (PE) en el contexto de las instituciones empresariales privadas, para lo cual se entrevistó a una muestra de 175 miembros permanentes del profesorado de cuatro universidades de primera línea de Karachi (Pakistán), utilizando un cuestionario con escala Likert de cinco puntos. Es por esta razón que es recomendable que las organizaciones trabajen en las áreas que conducen a mejorar el rendimiento de sus empleados.

Por otro lado, Platania et al. (2022) hacen hincapié en que la promoción de un clima organizacional positivo y de un clima de apoyo y de diversidad justo, afectaba al comportamiento de los trabajadores, especialmente al rendimiento y a la satisfacción. Los estudiosos afirman que la forma en que los empleados responden a la insatisfacción puede explicarse a través del modelo EVLN (Exit, Voice, Loyalty, Neglect), para lo cual se inscribieron 721 participantes para participar en este estudio, dando como resultados que el clima de diversidad midió el efecto del clima organizacional en las variables de resultados, tanto en términos negativos como positivos.

Del mismo modo Kim & Jung (2022) plantean que, aunque la relación significativa entre la cultura organizativa y el rendimiento de los empleados es un tema ampliamente investigado, son escasas las investigaciones disponibles sobre cómo la cultura organizativa influye en el estrés percibido por los empleados en el lugar de trabajo, afectando a su rendimiento. Esto puede suponer una dificultad para orientar a los profesionales sobre qué elementos organizativos pueden aplicarse para reducir el estrés percibido por los empleados. Para añadir el nivel de

solidez y llenar el vacío en la literatura, su investigación explora el efecto de la cultura organizacional con la competencia de los empleados en el estrés percibido por los trabajadores, que ha surgido como una enfermedad ocupacional común y que afecta a los empleados psicológica y físicamente; por lo tanto, afecta a su rendimiento.

En ese contexto, Schroeder et al. (2022) señalan que la satisfacción laboral de los entrenadores de atletismo (ATs) ha sido ampliamente investigada, sin embargo, se sabe poco acerca de cómo la satisfacción se relaciona con la cultura organizacional. Su objetivo principal fue investigar el nivel de satisfacción laboral de los entrenadores de atletismo y las percepciones de ajuste organizativo de su entorno laboral. De los encuestados, el 54% seleccionó la adaptabilidad, la estabilidad y la asunción de responsabilidades individuales como uno de los dos atributos más característicos del perfil de la cultura organizativa. Además, el 83% de los encuestados indicaron que ser agresivo, recibir una paga elevada por un buen rendimiento y ser distintivo o diferente de los demás eran sus 2 rasgos menos característicos. En conclusión, la satisfacción laboral de estos TA se vio más afectada por factores organizativos, como los compañeros de trabajo y la comunicación, así como por atributos individuales como la adaptabilidad, la estabilidad y la asunción de responsabilidades personales.

Así también, Mosalman et al. (2022) plantean que la gestión del conocimiento y el compromiso de los empleados son los factores clave para que las organizaciones logren una ventaja competitiva, aumenten la productividad y mejoren su rendimiento. El objetivo de su estudio fue identificar la relación de los factores efectivos sobre el compromiso de los empleados y la gestión del conocimiento sanitario en la organización. Resultados: Los resultados mostraron que, con un nivel de confianza del 95%, el compromiso de los empleados tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en el ámbito de la atención sanitaria y es capaz de explicar el 37% de la gestión del conocimiento. En conclusión, los directivos pueden aumentar el nivel de compromiso y gestión del conocimiento organizativo centrándose en los factores identificados y en su implementación en la organización y aumentar el nivel de deseo y participación de los empleados en los procesos de gestión del conocimiento.

De igual forma, Arghode et al. (2022) plantearon en su investigación, como objetivo principal, conceptualizar y discutir la cultura organizacional empática y el liderazgo junto con las implicaciones organizacionales. Los autores revisaron la literatura para conceptualizar la cultura organizacional empática y el liderazgo. Se refirieron al concepto de cultura organizativa de Hofstede y a estudios sobre la empatía para explorar cómo las relaciones entre líderes y seguidores se ven influidas por la disposición empática de un líder. Resultados: El liderazgo organizativo es decisivo para determinar el rendimiento de los empleados. Mientras que el diseño del trabajo, la cultura, el apoyo de los compañeros y la accesibilidad a los recursos son perceptibles, el estilo de liderazgo, el control y otros son encubiertos. Esta revisión sugiere que la cultura organizativa debe apoyar el crecimiento, el buen funcionamiento y la coordinación eficaz entre los empleados para mejorar la eficacia de la organización.

Igualmente, Alipour et al. (2022) en su investigación señalan que existen cuatro paradigmas lean, ágiles, resilientes y verdes (LARG) que pueden promover la cultura de los recursos humanos para crear ideas novedosas y aumentar el rendimiento en las organizaciones. Este estudio pretende conceptualizar, desarrollar y validar cuatro paradigmas lean, ágiles, resilientes y verdes en el contexto de la gestión de recursos humanos (GRH) e investiga cómo los diferentes elementos de la GRH de LARG pueden afectar a la innovación y al rendimiento de las organizaciones. Utilizando el método de muestreo de conveniencia, se gestiona un cuestionario de encuesta en línea para recoger datos de 102 organizaciones del sector de los servicios, incluidos los servicios bancarios y financieros, el transporte, la hostelería, las telecomunicaciones y los seguros, con más de 50 empleados en Irán. Este estudio proporciona valiosas ideas para reconocer los elementos y factores LARG más eficaces para la aplicación de la GRH LARG en las organizaciones.

Por otro lado, Montoya et al. (2021) en su investigación, analizan el impacto práctico del liderazgo transformacional en la cultura organizacional. Para ello, además de demostrar su importancia y aplicabilidad en las organizaciones contemporáneas, se ejecuta una investigación bibliográfica de las concepciones básicas relacionados con las dimensiones que componen el estilo de gestión y la cultura organizacional. El proyecto concluyó que los líderes organizacionales son

un componente clave para lograr la estrategia y la cultura, y que los empleados organizacionales deben desarrollarse y ser capaces de ser más estratégicos, compasivos y exigentes con los socios.

En esa misma línea, Llancari & Alania (2020) trazaron como fin, establecer la correspondencia entre la cultura organizacional y el trabajo educativo que realizan los maestros de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Empleando un estudio de nivel descriptivo emparentado a una muestra probabilística estratificada de 88 maestros utilizando el como instrumentos al cuestionario, con un nivel de confianza de 0,969. El estudio encontró que hay una correspondencia directa y relevante entre la cultura organizacional y el desempeño empresarial ( $Z=1,96$ ) ( $T=0,722$ ) en el nivel de significancia de 0,05. Asimismo, el 78,41% de los maestros en general apoyan la cultura organizacional.

También, González & Morales (2020) cuya investigación suministra información sobre la calidad de estas variables en agencias gubernativas acreditadas como el IRS. El propósito de este trabajo fue manifestar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo a partir de una herramienta utilizada por los empleados del SRI en Ambato y evaluar el valor de cada puesto. Información para los lectores. Posteriormente de las pruebas de confiabilidad, el dispositivo procesó las respuestas respecto a una escala Likert de cinco opciones. Técnicas estadísticas utilizadas para computar la correspondencia entre dos variables y la relación entre la estructura de las variables independientes y dependientes seguidas de la técnica del factor de correlación; encontrando que varios aspectos del clima organizacional estaban coligados con variables de desempeño laboral en relaciones estadísticamente significativas.

Del mismo modo, Álvarez et al. (2018) en su estudio analizaron la teoría de la evaluación del desempeño y realizaron algunas observaciones sobre la valoración del ejercicio de los servidores estatales de la República del Ecuador. Primero, se desarrollando el modelo y la terminología de evaluación del desempeño, seguido de la ejecución del modelo de gestión de la evaluación del desempeño, los procedimientos recomendados por los autores, las políticas, el cumplimiento y varias consideraciones para los diversos modelos descritos en el documento. En la segunda etapa se evaluó la estimación del cometido de los trabajadores públicos de la República Ecuatoriana.

Igualmente, Chung & Espinoza (2020) en su investigación, plantearon implementar un modelo conceptual para analizar la influencia del clima organizacional en la incidencia de la gestión transformacional y la gestión del discernimiento. Los datos fueron recolectados mediante una encuesta a 150 trabajadores de una universidad. El procedimiento para la recolección de información se ejecutó mediante la técnica de la encuesta mediante la herramienta del cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron una correspondencia positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento. Asimismo, se determinó que la cultura organizacional refleja perfectamente esta relación.

A la par, Pinto (2021) en su investigación abordó las causas que limitan la contingencia de lograr un alto rendimiento en los servidores de la ciudad de Saint Romaní. En marzo y abril del mismo año, se realizó una encuesta de opiniones de 200 gerentes utilizando un método de correlación cruzada cuantitativa no empírica. Además de la calidad del trabajo, las necesidades de los becarios deben satisfacerse de manera efectiva mientras trabajan en equipo para adaptarse al entorno para el desarrollo profesional.

En esa misma línea, el estudio de Srimulyani & Hermanto (2022) el cual tuvo por objeto examinar la relación del liderazgo y la cultura organizativa en el adeudo profesional de los médicos, así trabajadores administrativos de hospitales privados de la metrópoli de Madiun. La hipótesis se puso a prueba mediante un modelo algebraico estructurado (SEM) y un análisis de trayectorias. Las derivaciones de los experimentos de la hipótesis, muestran que el liderazgo creíble tiene una influencia efectiva y reveladora en la cultura organizativa. Los resultados de este estudio confirman que el papel de los líderes en la conformación de una cultura organizacional positiva a través de buenas prácticas de liderazgo creíble, mientras que la cultura organizacional puede aumentar la responsabilidad laboral de los empleados.

Por otro lado, Marchetti & Puranam (2022) señalan en su investigación, que la pujanza de la cultura de una organización es una propiedad importante que puede tener implicaciones para la estructura organizativa, el rendimiento, la diversidad y la inclusión, independientemente de su contenido. Utilizando datos de texto descriptivo producidos por 2,9 millones de individuos en unas 95 mil empresas estadounidenses del sitio web de reseñas de empleados Glassdoor.com,

calculamos nuestra medida de fuerza cultural organizativa utilizando el modelado de temas y mostramos que se comporta como se esperaba teóricamente: las empresas más antiguas, más pequeñas y más concentradas geográficamente tienen culturas organizativas más fuertes.

Así pues, Boamah (2022) planteó como objetivo examinar los efectos de los comportamientos de liderazgo transformacional de los decanos/directores de enfermería sobre la cultura académica en el lugar de trabajo, el agotamiento del profesorado y la satisfacción laboral. Antecedentes: El liderazgo transformacional es un antecedente imperativo del cambio organizativo y del bienestar y el rendimiento de los empleados. Sin embargo, poco se ha expuesto sobre los mecanismos teóricos y empíricos por los que los líderes transformacionales mejoran la cultura del lugar de trabajo académico y la retención del profesorado, aplicando un diseño de encuesta transversal, invitando al profesorado de enfermería empleado en entornos académicos canadienses a completar una encuesta anónima en línea en mayo julio de 2021. Esta investigación servirá como guía para poder reforzar la hipótesis basada en los posibles resultados que se obtengan y consecuentemente en poder llegar a conclusiones y recomendaciones eficaces sobre la temática abordada.

Finalmente, Alade (2022) señala en su investigación que, los estilos de liderazgo influyen en el rendimiento y la productividad de los empleados; las prácticas de gestión y su rendimiento se basan principalmente en los diferentes estilos existentes en las distintas culturas, ya que las prácticas no son únicas, sino que las técnicas, los enfoques y los estilos de gestión son diferentes. Esta investigación sigue un diseño de encuesta, y el análisis se basa en datos primarios generados mediante un cuestionario estructurado que se administró a los encuestados. La variable independiente fue el estilo de liderazgo (democrático, autocrático y laissez faire), y la variable dependiente fue el rendimiento de la empresa, descubriendo que los líderes de carácter democrático presentan más diferencias en el rendimiento que los autocráticos y los laissez faire.

Por otro lado, es necesario citar a la norma técnica de salud de los Centros de salud mental comunitarios, cuyo documento refiere los criterios para la el funcionamiento y organización de los mismos, como también el accionar para la articulación de los establecimientos de salud con centros de salud mental

comunitarios con apoyo de la red de salud mental, principalmente con empresas líderes en atención, los hospitales generales, con la colectividad y el departamento en el que instituyen (Ministerio de Salud, 2017). Cuya finalidad es la de contribuir en la mejora de la calidad de vida de la población asistida y en particular de las personas con trastornos mentales, dándoles las facilidades de acceso a los servicios de salud mental, estableciendo los criterios técnicos para la organización y funcionamiento de los centros de salud mental comunitarios, así como el establecimiento de acciones intersectoriales e interinstitucionales, así como la sociedad civil.

En este contexto, el Ministerio de Salud dispuso en años previos implementar un proceso de Reforma de la Atención de la Salud Mental concordantes con la implementación de la Ley N° 29889 “Ley que modifica el Artículo 11 de la Ley 26842”, Ley General de Salud, que garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental y su Reglamento el D. D 033-2015-SA, que proporciona el marco legal normativo para esta reforma, estableciendo la implementación de Modelo de Atención de salud mental comunitario.

Del mismo modo, el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, en el cual se establece las normas que orientan la gestión institucional y se aplican a las funciones y procesos de la entidad, así como a las actividades realizadas vinculadas a los sistemas administrativos y, a las actividades desarrolladas orientadas en base al Plan Operativo Institucional (POI), el cual comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un periodo no menor de tres años, respetando el periodo de vigencia del mismo.

En lo que refiere a las teorías de cultura organizacional, Gómez & Rodríguez (2019) indican que es la tendencia más prominente en los estudios organizacionales, la cual abarca aquellas normas y valores por los que se rige una entidad, incluso que se convirtió en un vocablo elemental en términos de administración, además de eso, ciertos teóricos creen que su análisis se convirtió en una de las superficies más relevantes de los estudios organizacionales e inclusive probablemente en el sector más activa de la teoría organizacional,

superando ocasionalmente el análisis de la composición formal, el ámbito organizacional y la burocracia.

Sin embargo, los mismos autores también señalan que existe el siguiente consenso teórico frente a esa teoría, destacando, en una primera instancia que, la cultura organizacional se puede definir como un conglomerado de rasgos únicos que distinguen a una entidad de otra e informan cómo deben comportarse las personas en la organización durante todo el proceso, estableciendo un conjunto sistematizado de parámetros y valores que se transmitía de un colaborador a otro a través de un procedimiento de socialización y aprendizaje.

Del mismo modo, los autores plantean que Ansoff es una imagen sobresaliente en dirección estratégica, el cual visualiza el papel de la cultura desde que las entidades no solo poseen resultados y fines que aspiran conseguir, sino que, además, poseen la aspiración de conseguirlo por medio de ciertos métodos de comportamientos, los cuales el creador reconoce como “clima organizacional”, “estilo organizacional” o “cultura organizacional”.

En base a estos supuestos, Ansoff propone 4 tipos de niveles que representan a la cultura estratégica a través de los siguientes atributos: 1) Valores gerenciales, referido a la forma de cómo maniobra la organización de acuerdo a sus particularidades internas; 2) el foco de la conducta, referido a lo que se presta atención, ya sea en el cuadro de programas intrínseco o extrínsecos, hacia lo que sucede en el ambiente; 3) gatillador de respuesta organizacional al cambio, referido a los acontecimientos que crean contestaciones organizacionales; 4) reacción al cambio, referido a la forma de reacción organizacional ante los cambios; 5) el dominio de alternativas de acción dentro de la organización, ya sean prácticas retrospectivas, antecedentes de acción, patrimonios globales, eventos creativos o extrapolados; 6) asumir riesgo como para de elección de alternativas, que habla de la hostilidad o predilección por el riesgo y finalmente 7) metas de respuesta, referido a la suspensión de la práctica antepasada admisible en las disyuntivas de acción.

Por otro lado, la cultura organizacional, según Barnard et al. (2016) precisan que las dimensiones de la cultura organizacional son 1) identidad corporativa, representa a lo que los colaboradores observan de la institución en la que trabajan; permitiendo lograr el cumplimiento de los objetivos de misma, puesto que su progreso se conseguirá con más eficacia, fomentando de esta manera el

compromiso idóneo del colaborador con la entidad; 2) comunicación organizacional: manera por la cual se genera lazos de familiaridad y seguridad al momento de ejercer las funciones, donde los jefes de cada área, den a notar que aprecian cuantiosamente el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad; 3) capacitación: dispositivo fundamental para enriquecer el capital humano ya que pretende la hacer posible la entrega de habilidades y conocimientos de los colaboradores; incrementando su cabida, interés y trabajo.

Del mismo modo, Bautista Cuello et al. (2020) explican que el desempeño laboral involucra un método que se ha venido investigando desde tiempos atrás, fundamentalmente en el área de la psicología organizacional, cuya primordial motivación es justificar el interés de estudiar el termino mencionado por parte de las organizaciones con la finalidad de entender y explicar varios semblantes que guardan relación con el crecimiento y efectividad de las empresas.

Así mismo Lussier & Achua (2011) señalan que son tres las dimensiones que se abordan en el desempeño laboral, las mismas que a continuación se detallan: 1) productividad: concerniente al esfuerzo, eficacia y compromiso que denota un colaborador en el ejercicio de sus funciones; 2) competencia laboral: que abarca la destreza que tiene cada uno de los colaboradores ejecutar sus actividades en base a objetivos propuestos; 3) satisfacción: relacionada al momento en el que el colaborador percibe que sus esfuerzo en el ejercicio de sus funciones están siendo reconocidos por parte del empleador, transmitiéndoles seguridad en el ambiente laboral y haciéndolos sentir que lograron realizarse profesionalmente.

### III. METODOLOGÍA

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que, a través de la recolección de datos y el uso de la estadística descriptiva e inferencial, se comprobó la hipótesis planteada en la misma, probando de esta manera la base teoría citada Mata (2019).

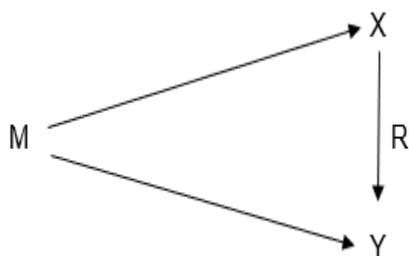
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** En cuando al tipo de investigación, se abordó la investigación básica, ya que permitió entender y amplificar los conocimientos del problema en estudio, misma que favoreció el enriquecimiento de los conocimientos a partir de algo existente Hernández & Mendoza , (2018).

**3.1.2 Diseño de Investigación:** Así mismo se utilizó un diseño de tipo no experimental, puesto que no se manipularán premeditadamente las variables en estudio, sino que se observó el desarrollo del fenómeno en su forma natural en un contexto dado (Ponce et al., 2018). También transversal, ya que el análisis de las variables se realizó en un momento dato y correlacional-causal, porque ayudó a determinar la relación o nivel de vinculo de las variables en estudio (Guevara et al., 2020).

#### **Figura 1.**

*Diseño no experimental Correlacional – Causal*



**Nota.** (Álvarez Risco, 2020)

Dónde:

M= “Muestra”

X= “Cultura Organizacional”

Y= “Desempeño de los servidores”

R= “Relación entre las variables”

### **3.2. Variables y operacionalización**

La cultura organizacional, se define como un conglomerado de rasgos únicos que distinguen a una entidad de otra e informan cómo deben comportarse las personas en la organización durante todo el proceso, estableciendo un conjunto sistematizado de parámetros y valores que se transmitía de un colaborador a otro a través de un procedimiento de socialización y aprendizaje (Gómez & Rodríguez, 2019).

Además de ello, se precisa que las dimensiones de la cultura organizacional son: 1) identidad corporativa, representa a lo que los colaboradores observan de la institución en la que trabajan, permitiendo lograr el cumplimiento de los objetivos de misma; 2) comunicación organizacional: manera por la cual se genera lazos de familiaridad y seguridad al momento de ejercer las funciones, donde los jefes de cada área, den a notar que aprecian cuantiosamente el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad y finalmente 3) capacitación: representa al dispositivo fundamental para enriquecer el capital humano ya que pretende la hacer posible la entrega de habilidades y conocimientos de los colaboradores.

Del mismo modo, el desempeño laboral está definido como un método que cuya primordial motivación es justificar el interés de estudiar el termino mencionado por parte de las organizaciones con la finalidad de entender y explicar varios semblantes que guardan relación con el crecimiento y efectividad de las mismas. (Bautista Cuello et al., 2020). Lo que implicaría el rendimiento e interés de un servidor al momento de ejercer sus funciones y más aun tratándose del ejercicio en una entidad pública, donde el ciudadano usuario es cada vez más exigente.

En ese entender, es preciso señalar que son tres las dimensiones que se abordan en el desempeño laboral, las mismas que a continuación se detallan: 1) productividad: concerniente al esfuerzo, eficacia y compromiso que denota un colaborador en el ejercicio de sus funciones; 2) competencia laboral: que abarca la destreza que tiene cada uno de los colaboradores ejecutar sus actividades en base a objetivos propuestos y 3) satisfacción: relacionada al momento en el que el colaborador percibe que su esfuerzo en el ejercicio de sus funciones están siendo reconocidos por parte del empleador.

Se precisa señalar que las dimensiones de ambas variables fueron medidas por escala tipo Likert de tipo ordinal (Romero & Álvarez, 2021).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Para el presente estudio, se tomó como población a los 28 servidores del establecimiento de salud mental comunitario, Lambayeque que actualmente se encuentran laborando. En ese entender y según Otzen & Manterola (2017) plantean que, si la población en estudio tiene menos de 50 sujetos, entonces la muestra debe ser de la misma magnitud y por ende los 28 servidores que conforman la población, también formaron parte de la muestra.

- Criterios de inclusión: Se tomarán los trabajadores en ejercicio y que sean menores de 35 años.
- Criterios de exclusión: Los trabajadores administrativos y los que tengan más de 35 años.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó a la encuesta como técnica, ya que hizo posible la recolección de datos, mismo que permitieron analizar los indicadores coligados a las dimensiones de las variables en estudio (Arias Gonzales, 2020). Así mismo, se empleó al cuestionario tipo Likert como instrumento principal ya que permitió deducir cuán particular es la opinión de los servidores encuestados en base a la temática abordada y así conseguir determinar la hipótesis planteada en esta investigación (Hernandez & Duana , 2020).

Así mismo se usó el coeficiente alfa de Cronbach, en una prueba piloto de aplicación de encuesta, misma que sirvió para determinar la confiabilidad y coherencia de las respuestas a los ítems planteados en los cuestionarios elaborados (Ruiz , 2019). Se puntualiza que mientras los resultados estuvieron cerca al número 1, lo cual indicó que el instrumento es más confiable y adecuado, de tal manera que permitió su aplicación real a la muestra seleccionada, del mismo modo se aplicó el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, mismo se aplicó para determinar el tipo de prueba a aplicar en el presente estudio, la cual fue una prueba no paramétrica (Gandica de Roa, 2020).

### **3.5. Procedimientos**

En una primera instancia, se realizó la elaboración de la matriz de operacionalización de las variables, la cual sirvió para llevar a cabo el desarrollo del marco teórico en relación a las mismas, involucrando sus dimensiones e

indicadores. Posteriormente, se procedió con elaboración del cuestionario, con la escala valorativa de tipo Likert, que fue aplicados a los 28 colaboradores de la entidad en estudio, previamente validado por 5 expertos. Luego, se construyó la matriz de consistencia, misma que admitió la valoración y corroboración de la relación entre las partes de la investigación, entre la formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, tipo de estudio conjuntamente con la población y la muestra. Luego se aplicó una prueba piloto para aplicar el Alfa de Cronbach, con la finalidad de corroborar la fiabilidad de los ítems de los cuestionarios elaborados; seguidamente, se presentó la carta de solicitud para requerir el debido permiso a la institución en estudio y de esta manera poder aplicar los cuestionarios y obtener la información que se requiere mediante formularios de Google.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos, se aplicó la prueba no paramétrica denominada (rho) de Spearman, ya que ayudó a determinar el objetivo principal que se ha planteado en la investigación el cual es establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022, donde el coeficiente de relación indicó el tipo de asociación que tienen las variables en estudio (Flores et al., 2017).

Del mismo modo empleó la estadística inferencial para probar la hipótesis, una vez que se procesados los datos en el software SPSS mediante los gráficos y los coeficientes alcanzados, según los objetivos planteados en la investigación (Rivadeneira et al., 2020).

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación abordó como principales atributos éticos a la integridad, puesto que los datos, así como toda clase de información abarcada en la misma no se la modificó ni manejó de manera intencional, de tal manera que el estudio fue verdaderamente objetivo (CONCYTEC, 2020). En esa misma línea, se aplicó la confidencialidad en el proceso de obtención de datos a través de las encuestas, puesto que cada encuestado tuvo la plena seguridad de que sus datos personales no fueron expuestos (Ventura & Oliveira, 2022).

También, se respetó la propiedad intelectual de otros autores, evitando el plagio de manera total o parcial de otros trabajos de investigación citados en la presente (Sotelo , 2022). Además de la transparencia, ya que la investigación fue

divulgada de tal modo que sea posible replicar su metodología y verificar la validez de los resultados (Aguaded, 2022). Asimismo, se empleó el criterio ético de la responsabilidad, puesto que se asumió y se asumirán las consecuencias de las acciones que involucren el proceso de desarrollo de la investigación (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

#### IV.RESULTADOS

En este apartado se tienen los resultados obtenidos del procesamiento de las encuestas aplicadas a los colaboradores del centro de salud comunitario donde se analizaron las dimensiones de la variable cultura organizacional que son: 1) identidad corporativa; 2) comunicación organizacional y 3) capacitación de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 1.**

*Valoración de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional*

Valoración	Identidad Corporativa		Comunicación Organizacional		Capacitación	
	f	%	f	%	f	%
<b>Malo</b>	6	21,43	6	21,43	5	17,86
<b>Regular</b>	13	46,43	16	57,14	15	53,57
<b>Bueno</b>	9	32,14	6	21,43	8	28,57
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

En la tabla 1, se puede apreciar que, del total de encuestados, para la dimensión de identidad corporativa, que representa a lo que los colaboradores perciben respecto a su institución y el compromiso que tienen con la misma, el 46,43% lo evalúa como regular, mientras que el 21,43% lo califica como mala y solo el 32,14% lo califica como bueno. Estos resultados demuestran que la gran mayoría considera que aun en su organización se tienen que promover más el compromiso y la sobre todo identificación de los colaboradores con la misma para poder lograr el éxito institucional.

Respecto al a segunda dimensión denominada comunicación organizacional, que involucra a la manera por la cual se genera lazos de familiaridad y seguridad al momento de que los colaboradores ejercen sus funciones, se obtuvo que el 57,14% de los colaboradores lo percibe como regular, mientras que el 21,43% lo considera como malo y bueno respectivamente. Lo cual demuestra que aun los jefes de cada área, deben procurar y valorar cuantiosamente el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad,

generando la confianza que necesitan los mismos para el correcto desempeño de sus actividades.

Finalmente, respecto a la dimensión de capacitación, la cual representa al conector fundamental para enriquecer el capital humano, se obtuvo que 53,57% lo percibe como regular, mientras que 17,86% lo considera como malo y solo el 28,57% lo considera como bueno. Des estos resultados se puede interpretar que aún falta promover las capacitaciones que son muy importantes para que los colaboradores puedan mejorar sus habilidades y conocimientos de tal manera que pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

**Tabla 2:**

*Valoración de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Valoración	Productividad		Competencia Laboral		Satisfacción	
	f	%	f	%	f	%
<b>Malo</b>	6	21,43	4	14,29	4	14,29
<b>Regular</b>	10	35,71	13	46,42	17	60,71
<b>Bueno</b>	12	42,86	11	39,29	7	25,00
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

De la tabla 2, se puede estimar la valoración de las dimensiones que conforma a la variable desempeño laboral, de las cuales se obtuvo lo siguiente:

Para la dimensión productividad, referida al esfuerzo, eficacia y compromiso que denota un colaborador en el ejercicio de sus funciones; fue valorada por un 35,71% como regular, mientras que el 21,43% la valora como mala y el 42,86% como buena. Es necesario precisar que esta dimensión es una de las más importantes dentro del estudio realizado y que para cubrir sus carencias, se tienen que ir implementando nuevas políticas que sean claras y concisas con respecto a la motivación de los colaboradores ya que de ello depende su buen desempeño.

Respecto a la dimensión competencia laboral, que abarca la destreza que tiene cada uno de los colaboradores ejecutar sus actividades en base a objetivos propuestos, se obtuvo que el 46,42% la valora como regular, el 14,29% como mala y el 39,29% lo califica como bueno. Esta dimensión también es importante, puesto

que permite conocer mejor el potencial de los colaboradores, conocer cuáles son sus habilidades y destrezas para que se puedan desenvolver mejor en su cargo.

Finalmente, la dimensión satisfacción, relacionada al momento en el que el colaborador percibe que su esfuerzo en el ejercicio de sus funciones está siendo reconocidos por parte del empleador, obtuvo una valoración del 60,71% como regular, mientras que el 14,29% lo califica como malo y solo el 25% como bueno. Es importante menciona que, para toda organización, la satisfacción del colaborador también juega un papel importante, ya que la misma estimula su energía positiva, aparte de su creatividad y sobre todo una mayor motivación para el logro de los objetivos organizacionales.

**Tabla 3:**

*Relación entre las dimensiones de cultura organizacional y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral	Dimensión Identidad Corporativa	Dimensión Comunicación Organizacional	Dimensión Capacitación
Spearman's rho	Desempeño Laboral	Correlation Coefficient	1,000	,616**	,240	,145
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,035	,046
		N	28	28	28	28
	Dimensión Identidad Corporativa	Correlation Coefficient	,616**	1,000	,462*	,381*
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,013	,045
		N	28	28	28	28
	Dimensión Comunicación Organizacional	Correlation Coefficient	,240	,462*	1,000	,510**
		Sig. (2-tailed)	,035	,013	.	,004
		N	28	28	28	28
	Dimensión Capacitación	Correlation Coefficient	,145	,381*	,510**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,046	,045	,004	.
		N	28	28	28	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

De la tabla 3, se puede observar que se obtuvo un coeficiente de 0,616 y una significancia de 0,000 que es menor que 0,05; por lo que se acepta la HE<sub>1</sub>: en la que se establece que existe una relación significativa y positiva considerable entre la dimensión denominada identidad corporativa y la variable desempeño

laboral. Lo cual indica que es una dimensión clave que ayuda mucho en el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud comunitario que está siendo objeto de estudio.

También, se obtuvo un coeficiente de 0,240 y una significancia de 0,035 que es menor que 0,05; por lo que se acepta la HE<sub>2</sub>: en la que se establece que existe una relación significativa y positiva media entre la dimensión denominada comunicación organizacional y la variable desempeño laboral. Lo cual indica esta dimensión es una de los pilares más importantes que contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud comunitario que está siendo objeto de estudio.

Finalmente, un coeficiente de 0,145 con una significancia de 0,046 que es menor que 0,05; por lo que se acepta la HE<sub>3</sub>: en la que se establece que existe una relación significativa y positiva media entre la dimensión denominada capacitación y la variable desempeño laboral. Lo cual significa que la capacitación influye directamente en el buen desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud comunitario que está siendo objeto de estudio.

**Tabla 4:**

*Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral*

			Variable Cultura Organizacional	Valoración de Desempeño Laboral
Spearman's rho	Variable Cultura Organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,342
		Sig. (2-tailed)	.	,045
		N	28	28
	Valoración de Desempeño Laboral	Correlation Coefficient	,342	1,000
		Sig. (2-tailed)	,045	.
		N	28	28

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

En la tabla 4, se obtuvo un coeficiente de 0,342 con una significancia de 0,045 que es menor que 0,05; por lo que se acepta la HG: en la que se establece existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022; puesto que la cultura organizacional influye directamente tanto en la productividad, competencia laboral y por ende en la satisfacción de los colaboradores al percibir que su esfuerzo en el ejercicio de sus funciones está siendo reconocidos por parte del empleador.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario. Además de examinar los factores y actitudes que más se presentaron en la muestra que hace parte de la investigación.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que, del total de encuestados, para la dimensión de identidad corporativa, que representa a lo que los colaboradores perciben respecto a su institución y el compromiso que tienen con la misma, solo el 32,14% lo califica como bueno, lo cual demuestran que la gran mayoría considera que aun en su organización se tienen que promover más el compromiso y la sobre todo identificación de los colaboradores con la organización y de esta manera lograr el éxito institucional.

En cuanto a la dimensión de comunicación organizacional, que involucra a la manera por la cual se genera lazos de familiaridad y seguridad al momento de que los colaboradores ejercen sus funciones, solo el 21,43% lo considera como bueno, Lo cual indica que las jefaturas de cada área deben procurar y valorar cuantiosamente el desempeño de los colaboradores dentro de la entidad, generando la confianza que necesitan los mismos para el correcto desempeño de sus actividades.

Lo concerniente a la dimensión de capacitación, la cual representa al conector fundamental para enriquecer el capital humano, se obtuvo que solo el 28,57% lo considera como bueno. De lo que se puede interpretar que aún falta impulsar las capacitaciones, tanto en temas laborales como en temas de desarrollo personal, puesto que son muy importantes para que los colaboradores puedan mejorar sus habilidades y conocimientos.

Así mismo, en cuanto a la productividad, referida al esfuerzo, eficacia y compromiso que denota un colaborador en el ejercicio de sus funciones; fue valorada por el 42,86% como buena. Se precisa que esta es una de las dimensiones más importantes dentro del estudio puesto que está ligada a la implementación de políticas organizacionales, mismas que deber ser claras y concisas con respecto a la motivación de los colaboradores ya que es la base para su buen desempeño.

Respecto a la competencia laboral, que abarca la destreza que tiene cada uno de los colaboradores ejecutar sus actividades en base a objetivos propuestos,

se obtuvo que solo el 39,29% lo califica como bueno, cifra que permite deducir que como se ven los colaboradores respecto a su potencial, conocer cuáles son sus habilidades y destrezas para que se puedan desenvolver mejor en su cargo.

Con respecto a satisfacción, relacionada al momento en el que el colaborador percibe que su esfuerzo en el ejercicio de sus funciones está siendo reconocidos por parte del empleador, solo el 25% como lo calificó como bueno. Lo que evidencia ya que la misma estimula la energía positiva de los colaboradores, aparte de su creatividad y sobre todo una mayor motivación para el logro de los objetivos organizacionales.

También, al momento de verificar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,342: lo que indicó que existe una relación significativa entre las mismas, puesto que la cultura organizacional influye directamente tanto en la productividad, competencia laboral y por ende en la satisfacción de los colaboradores al percibir que su esfuerzo en el ejercicio de sus funciones está siendo reconocidos por parte del empleador.

Entonces, cuanto mayor es la comprensión y la apropiación de la cultura organizacional, los empleados adquieren un sentido de identidad y pertenencia más fuerte, muestran mayor nivel de compromiso y se integran mejor, todo esto da como resultado equipos de trabajo más sólidos, felices y que brindan mejores resultados

Las organizaciones deben ser más abiertas a nuevos modelos de trabajo para sus empleados, ya que algunos son poco tolerantes y si no les gusta algo del entorno laboral, pueden renunciar con rapidez. Se requiere mayor tolerancia por parte de las organizaciones y los líderes, pero siempre dentro de un marco de respeto mutuo.

Del mismo modo, se puede atestiguar que entre mayor es la promoción y apropiación de la cultura organizacional, los colaboradores obtienen un sentido de identidad organizacional más fuerte, exponen un mayor nivel de compromiso y se integran mejor, obteniendo como resultados, equipos de trabajo más sólidos, comprometidos y que brindan mejores resultados tanto laborales como personales.

De los hallazgos obtenidos que corresponden al objetivo general de esta tesis, coincide con la investigación de Díaz Cordero et al. (2020), el cual tuvo como objetivo investigar la correspondencia entre el estrés profesional y la cultura organizacional en los gerentes del sector salud en Monterrey, Colombia, aplicando un estudio de tipo no experimental cuantitativo causal, utilizando la Herramienta de Cultura Organizacional de la OCAI y el Cuestionario de Estrés Psicosocial en el Trabajo. y Riesgos de la Asociación de Beneficencia Pública. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas influyen en diferentes aspectos del estrés laboral en las entidades de salud estatales y privadas, lo cual guarda estricta relación con los objetivos de la presente investigación.

Del mismo modo, Al-Khatib et al. (2022), en su trabajo de investigación plantearon como objetivo identificar el efecto de la cultura organizativa en sus dos dimensiones, tanto en cultura organizativa innovadora como en la cultura organizativa conservadora, sobre el rendimiento innovador y también investigar el papel moderador del tipo de puesto de trabajo sobre el rendimiento innovador en la relación entre la cultura organizativa innovadora y la cultura organizativa conservadora. Para este estudio se analizaron 321 cuestionarios de empleados de universidades privadas jordanas. Se realizaron pruebas de validez convergente y de validez discriminante. Y obteniendo como resultados a hechos que indican que la cultura organizativa innovadora mejora el rendimiento innovador y que una cultura conservadora reduce las oportunidades de innovación. Esto se relaciona a la actual investigación en lo que concierne a la cultura organizativa innovadora, puesto que la misma fomenta el rendimiento innovador de todos los colaboradores, independientemente de quién ocupe los puestos administrativos.

Del mismo modo, la investigación de Jin & Kim (2022), la cual tuvo por objetivo, verificar los efectos del reconocimiento de las actividades ASG de los empleados de las empresas en el desempeño del trabajo mediante la mediación del comportamiento de apoyo al cambio, la cultura organizativa innovadora y la elaboración del trabajo, para lo cual se llevó a cabo una encuesta por cuestionario dirigida a grandes empresas manufactureras coreanas y se realizó un análisis de 329 copias de respuesta. El resultado fue que el reconocimiento de la actividad ESG no afectó directamente a la creación de puestos de trabajo, pero sí lo hizo con la mediación de la cultura organizativa innovadora y el comportamiento de apoyo al

cambio. Por lo tanto, la investigación también demuestra que una cultura innovadora y un comportamiento de apoyo al cambio dentro de una organización pueden mejorar significativamente el rendimiento tanto de los colaboradores como el logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, Gu et al. (2022), en su trabajo, se abordó como objetivo principal, establecer el impacto de la cultura nacional modera la relación entre las características del trabajo y la satisfacción laboral. Los autores examinan los datos más recientes recogidos por el Programa de Encuestas Sociales Internacionales (ISSP) en 2015 de un grupo de 33 países. Uno de los resultados más significativos del análisis de regresión de dos niveles de los autores es que tener un trabajo interesante contribuye más a la satisfacción laboral en los países individualistas que en los colectivistas. Al igual que los resultados obtenidos en la presente investigación, los autores también descubren que la nueva dimensión cultural introducida, tiene un efecto moderador significativo en la relación entre la seguridad laboral, el salario, el interés percibido de un trabajo y la satisfacción laboral, así mismo que la seguridad laboral también parece contribuir menos a la satisfacción laboral en las sociedades orientadas al largo plazo.

También, Kazmi & Javaid (2022), en su estudio, plantearon investigar el impacto de tres determinantes de la identificación organizacional (OID) en el rendimiento de los empleados (PE) en el contexto de las instituciones empresariales privadas, para lo cual se entrevistó a una muestra de 175 miembros permanentes del profesorado de cuatro universidades de primera línea de Karachi (Pakistán), utilizando un cuestionario con escala Likert de cinco puntos. Los datos se introdujeron en SPSS 22 y SmartPLS v 3.2 para realizar el análisis, arrojando como resultados del estudio que existe un efecto significativo en el apoyo percibido del supervisor sobre la OID; la satisfacción laboral y la PE; y la relación mediadora. Es por esta razón, que al igual que los resultados analizados en la presente investigación, sugieren que las jefaturas de cada área, deberían crear una cultura saludable que promueva las iniciativas, las políticas de puertas abiertas y desaliente la distancia de poder.

Mientras, Platania et al. (2022), hacen hincapié, que la promoción de un clima organizacional positivo y de un clima de apoyo y de diversidad justo, afectaba al comportamiento de los trabajadores, especialmente al rendimiento y a la

satisfacción. Los estudiosos afirman que la forma en que los empleados responden a la insatisfacción puede explicarse a través del modelo EVLN (Exit, Voice, Loyalty, Neglect), para lo cual se inscribieron 721 participantes para participar en este estudio, dando como resultados que el clima de diversidad midió el efecto del clima organizacional en las variables de resultados, tanto en términos negativos como positivos. En conformidad con esta investigación, la actual tesis muestra que la equidad y la inclusión deben primar como elementos centrales en el impacto que las políticas organizativas podrían tener sobre la lealtad de los colaboradores y el deseo de salida y/o abandono.

Algo semejante ocurre con la investigación de Kim & Jung (2022) en la cual plantean que, aunque la relación significativa entre la cultura organizativa y el rendimiento de los empleados es un tema ampliamente investigado, son escasas las investigaciones disponibles sobre cómo la cultura organizativa influye en el estrés percibido por los empleados en el lugar de trabajo, afectando a su rendimiento. Esto puede suponer una dificultad para orientar a los profesionales sobre qué elementos organizativos pueden aplicarse para reducir el estrés percibido por los empleados. Para añadir el nivel de solidez y llenar el vacío en la literatura, su investigación explora el efecto de la cultura organizacional con la competencia de los empleados en el estrés percibido por los trabajadores, que ha surgido como una enfermedad ocupacional común y que afecta a los empleados psicológica y físicamente; por lo tanto, afecta a su rendimiento. A partir de 641 respuestas, los resultados estadísticos de la presente investigación insisten, al igual que en la presente investigación, que los profesionales de los recursos humanos deberían ajustar el tipo de cultura organizativa y la competencia de los empleados en función de la situación para reducir el estrés de los mismos.

De modo similar, Mosalman et al. (2022) plantean que la gestión del conocimiento y el compromiso de los empleados son los factores clave para que las organizaciones logren una ventaja competitiva, aumenten la productividad y mejoren su rendimiento. El objetivo de su estudio fue identificar la relación de los factores efectivos sobre el compromiso de los empleados y la gestión del conocimiento sanitario en la organización. Resultados: Los resultados mostraron que, con un nivel de confianza del 95%, el compromiso de los empleados tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en el ámbito de la atención

sanitaria y es capaz de explicar el 37% de la gestión del conocimiento. El liderazgo (0,349), la recompensa (0,616), la cultura organizativa (0,655), la satisfacción laboral (0,674), la innovación (0,493), la productividad (0,411), el rendimiento organizativo (0,775) y el aprendizaje organizativo (0,548) son factores que afectan al compromiso de los empleados y a la gestión del conocimiento sanitario. En correspondencia a la investigación actual, también hace hincapié en que los directivos deben aumentar el nivel de compromiso y gestión del conocimiento organizativo centrándose en los factores identificados y en su implementación en la organización y aumentar el nivel de deseo y participación de los colaboradores en los procesos de gestión del conocimiento.

De igual manera, Arghode et al. (2022) en su investigación, plantearon como objetivo principal, conceptualizar y discutir la cultura organizacional empática y el liderazgo junto con las implicaciones organizacionales. Los autores revisaron la literatura para conceptualizar la cultura organizacional empática y el liderazgo. Se refirieron al concepto de cultura organizativa de Hofstede y a estudios sobre la empatía para explorar cómo las relaciones entre líderes y seguidores se ven influenciadas por la disposición empática de un líder. Resultados: El liderazgo organizativo es decisivo para determinar el rendimiento de los empleados. Mientras que el diseño del trabajo, la cultura, el apoyo de los compañeros y la accesibilidad a los recursos son perceptibles, el estilo de liderazgo, el control y otros son encubiertos. Coincidentemente con el análisis de los resultados de la presente investigación, se determina que las actitudes y disposiciones empáticas de los líderes pueden influir positivamente en las funciones organizativas para mejorar el rendimiento, lo cual sugiere que la cultura organizativa debe apoyar el crecimiento, el buen funcionamiento y la coordinación eficaz entre los empleados para mejorar la eficacia de la organización.

Finalmente, Montoya Santa et al. (2021), en su investigación, también analizaron el impacto práctico del liderazgo transformacional en la cultura organizacional, teniendo como conclusión final que los líderes organizacionales son un componente clave para lograr la estrategia y la cultura, y que los colaboradores organizacionales deben desarrollarse y ser capaces de ser más estratégicos, compasivos y exigentes con los socios, lo cual está estrechamente ligado a la temática abordada en la presente investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral que perciben los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022; lo que significa que un cambio estratégico a nivel organizacional, dará como resultado un impacto positivo e innovador en desempeño laboral de los colaboradores, indistintamente del puesto que ocupen.
2. Se instituyó que cuando la cultura organizacional está sujeta a valores y principios de identidad, estos amplían enormemente la posible incorporación de actividades puntuales, para poder inducir procedimientos que ayuden a mejorar y direccionar a las organizaciones, puesto que la cultura es un factor fundamental en el éxito de las mismas.
3. Del mismo modo, se determinó que existe una relación significativa y positiva media entre la dimensión denominada comunicación organizacional y la variable desempeño laboral, lo cual indica que la comunicación dentro de la organización es uno de los pilares más importantes que contribuyen al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores, puesto que afecta directamente al logro de los objetivos de la misma.
4. Por último, estableció que existe una relación significativa y positiva media entre la dimensión denominada capacitación y la variable desempeño laboral. Por lo que se afirma que la capacitación es la base fundamental para el desarrollo de actividades y/o proyectos, puesto que los colaboradores en este proceso adquieren las herramientas, habilidades y actitudes para interactuar con su entorno y por ende lograr un buen desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. El director general del centro de salud comunitario, debe valorar habitualmente las directrices que rigen la cultura organizacional en coordinación con los responsables de cada área, para que estén atentos ante cualquier situación que dañe o perjudique la cultura organizacional, por lo que adicional a ello, deben elaborar un plan de acción, con reuniones y diálogos donde los colaboradores expresen sus dificultades para poder tener una buena cultura organizacional.
2. También se recomienda a los jefes de cada área, en base al MOF del centro de salud mental comunitario de Lambayeque, promover la participación de los colaboradores en equipos de trabajo, de tal forma que los mismos puedan conocerse e interactuar de la manera más adecuada, teniendo una visión compartida de los objetivos de su organización.
3. Así mismo, que el director general del centro de salud comunitario, a través de cada jefatura de su entidad, en base a las actividades presupuestada en su POI, deberán invertir en recursos para estimular una mejor integración y comunicación entre colaboradores para que de esta manera se pueda transmitir la identidad corporativa a todos los niveles.
4. Por medio de la jefatura de recursos humanos, en base al Plan Operativo Institucional del centro de Salud Comunitario, realizar y promover las capacitaciones establecidas, para que los colaboradores puedan adquirir nuevas habilidades y conocimiento que les permitan crecer profesionalmente y den cumplimiento sus funciones de manera idónea.

## REFERENCIAS

- Aguaded, I. (2022). Transparencia y replicabilidad, claves de excelencia de las revistas científicas según TOP Factor. *Comunicar*, 1. <https://doi.org/10.3916/escuela-de-autores-180>
- Alade, A. O. (2022). The effects of leadership styles on organizational behavior and performance in some selected organizations in Nigeria. *Journal of Public Affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2544>
- Alipour, N., Nazari-Shirkouhi, S., Sangari, M. S., & Vandchali, H. R. (2022). Lean, agile, resilient, and green human resource management: the impact on organizational innovation and organizational performance. *Environmental Science and Pollution Research*. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21576-1>
- Al-Khatib, A. W., Al-Fawaeer, M. A., Alajlouni, M. I., & Rifai, F. A. (2022). Conservative culture, innovative culture, and innovative performance: a multi-group analysis of the moderating role of the job type. *International Journal of Innovation Science*, 14(3/4), 675–692. <https://doi.org/10.1108/IJIS-10-2020-0224>
- Álvarez Indacochea, B. v, Indacochea Ganchozo, B. S., Álvarez Indacochea, A. A., Figueroa Soledispa, M. L., & Yoza Rodríguez, N. R. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo Del Conocimiento*, 3(1), 182–196. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*, 2–5. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Académica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificación%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arghode, V., Lathan, A., Alagaraja, M., Rajaram, K., & McLean, G. N. (2022). Empathic organizational culture and leadership: conceptualizing the

- framework. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 239–256. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2020-0139>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Métodos de investigación online* (Primera). <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Barnard, A., Delgado, A., & Voutssás, J. (2016). Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. *Temas Fundamentales de Preservación Digital*, 1, 2–68. [https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES\\_3\\_020617.pdf](https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boamah, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the <scp>COVID</scp> -19 pandemic: A moderated mediated analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 78(9), 2815–2826. <https://doi.org/10.1111/jan.15198>
- Chung Alva, V. M., & Espinoza Poves, J. L. (2020). EFECTO MEDIADOR DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. *TZHOECOEN*, 12(3), 360–370. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020, December 18). *Gestión de datos de investigación*. CEPAL. <https://biblioguias.cepal.org/gestion-de-datos-de-investigacion>
- CONCYTEC. (2020). *Código Nacional de la Integridad Científica*. 1, 1–17. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Díaz Cordero, G. D., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Espacios*, 41, 1–14. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>
- Febres Ramos, R. J., & Mercado-Rey, M. R. (2020). Patient satisfaction and quality of care of the internal medicine service of Hospital Daniel Alcides

- Carrión. Huancayo - Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 397–403. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v20i3.3123>
- Flores Ruiz, E., Miranda Novales, M. G., & Villasís Keever, M. Á. (2017, September 12). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alegria Mexico*, 1–7. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902017000300364](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364)
- Gandica de Roa, E. M. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.5.108-119>
- Gómez Díaz, C. F., & Rodríguez Ortiz, J. K. (2019). *TEORIAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. 1, 1–26. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013.pdf>
- González Garcés, D., & Morales Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 digital Publisher CEIT*, 5(5), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Gu, M., Li Tan, J. H., Amin, M., Mostafiz, M. I., & Yeoh, K. K. (2022). Revisiting the moderating role of culture between job characteristics and job satisfaction: a multilevel analysis of 33 countries. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 70–93. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0099>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa*. 4, 163–173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill educación, Ed.). <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Jin, M., & Kim, B. (2022). The Effects of ESG Activity Recognition of Corporate Employees on Job Performance: The Case of South Korea. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 316. <https://doi.org/10.3390/jrfm15070316>
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Lossio, J., & Barriga, E. (Eds.). (2017). Salud pública en el Perú del siglo XX: paradigmas, discursos y políticas. In *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ* (1st ed., Vol. 1). Publicación del Instituto Riva-Agüero N° 324. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/4213.pdf>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades Liderazgo* (J. Reyes Martínez, Ed.; 4th ed., Vol. 2). [https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa\\_aplicaci%C3%B3n\\_y\\_desarrollo\\_de\\_habilidades\\_Liderazgo\\_Cuarta\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa_aplicaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edici%C3%B3n)
- Marchetti, A., & Puranam, P. (2022). Organizational cultural strength as the negative cross-entropy of mindshare: a measure based on descriptive text. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 135. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01152-1>
- Mata Solís, L. D. (2019, May 21). *El enfoque cuantitativo de investigación*. Enfoques de Investigación y Paradigmas Científicos.

<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

Ministerio de Salud. (2017). *Norma técnica de salud: Centros de salud mental comunitarios*. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/279706-norma-tecnica-de-salud-centros-de-salud-mental-comunitarios>

MINSA. (2022, May 8). *Servicios que brindan los Centros de Salud Mental Comunitaria*. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/14421-servicios-que-brindan-los-centros-de-salud-mental-comunitaria>

Montoya Santa, Á., Londoño Muñoz, C., Ramírez López, J., Quijano Martínez, J., & Santos Rojas, Y. (2021). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL. *GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*, 4, 1–9. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>

Mosalman, T. A., Nakhoda, M., Fahimifar, S., & Khandan, M. (2022). The Effective Factors on Employee Engagement and Healthcare Knowledge Management in the Organization: Meta-Analysis of Studies. *Journal of Payavard Salamat*, 15(6), 529–540.

Otero Gomez, S. K., & Camargo Rosas, M. del R. (2019). ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO FRENTE A LOS SERVICIOS DE SALUD. *UNIVERSIDAD DE SANTANDER “UDES,”* 9–14. <https://repositorio.udes.edu.co/items/1b5510ae-965f-4993-b27b-5b38e95994b1>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pinto Pacheco, K. (2021). *LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRANSPORTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA 2021* [Universidad Autónoma de Ica].

- <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1590/3/Karina%20Pinto%20Pacheco.pdf>
- Platania, S., Morando, M., & Santisi, G. (2022). Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism. *Sustainability*, 14(8), 4458. <https://doi.org/10.3390/su14084458>
- Ponce Renova, H. F., Cervantes Arreola, D. I., & Robles Ramírez, A. J. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2438–2462. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.463](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463)
- Ponce Rivera, O., Pagán-Maldonado, N., & Gómez Galán, J. (2018). Investigación no experimental y generalización: Bases epistemológicas de las corrientes actuales. *Dialnet*, 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7309529>
- Rivadeneira Pacheco, J. L., de La Hoz Suárez, A. I., & Barrera Argüello, M. V. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *JOURNAL OF BUSINESS SCIENCES*, 1, 1–9. <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
- Romero, M. D. C., & Álvarez, M. B. (2021). USOS DEL TÉRMINO “LIKERT”. *Universidad Nacional Del Centro de La Provincia de Buenos Aires*, 1. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820/37774>
- Ruiz Mitjana, L. (2019, May 22). *Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística*. El Alfa de Cronbach Es Un Coeficiente Usado Para SaberCuál Es La Fiabilidad de Una Escala o Test. <https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- SAPIR, A. (2022). ¿ESTÁ REALMENTE SENTENCIADA LA GLOBALIZACIÓN? *Université Libre de Bruxelles*, 1. [https://www.cidob.org/es/articulos/anuario\\_internacional\\_cidob/2022/esta\\_realmente\\_sentenciada\\_la\\_globalizacion](https://www.cidob.org/es/articulos/anuario_internacional_cidob/2022/esta_realmente_sentenciada_la_globalizacion)
- Schroeder, L. H., Richardson, E. L., & Carroll, R. M. (2022). The Quantitative Examination of the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Fit in Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*, 57(3), 248–254. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0006.21>

- Sotelo Velazco, D. N. (2022). Estrategias de protección de la propiedad intelectual de los escritores pilarenses, año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3805>
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 274. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- Ventura, M., & Oliveira, S. C. de. (2022). Integridade e ética na pesquisa e na publicação científica. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(1). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00283521>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Cultura Organizacional</b>	Se define como un conglomerado de rasgos únicos que distinguen a una entidad de otra e informan cómo deben comportarse las personas en la organización durante todo el proceso, estableciendo un conjunto sistematizado de parámetros y valores que se transmita de un colaborador a otro a través de un procedimiento de socialización y aprendizaje (Gómez Díaz & Rodríguez Ortiz, 2019).	Todo lo relacionado a la identidad y compromiso del colaborador respecto a su entidad, así como el desarrollo personal y profesional de los mismos, así como las condiciones laborales que se tienen dentro de la entidad.	Identidad corporativa	1. Identificación con la institución 2. Compromiso con la institución	Ordinal Tipo Likert  (1) Nunca (2) A Veces (3) Siempre
			Comunicación organizacional	3. Fluidez en la comunicación 4. Claridad en la comunicación	
			Capacitación	5. Desarrollo profesional 6. Desarrollo personal	
			Productividad	1. Esfuerzo 2. Compromiso	
			Competencia laboral	3. Formación personal 4. Formación profesional	
			Satisfacción	5. Reconocimiento 6. Motivación	
<b>Desempeño Laboral</b>	Definido como un método que cuya primordial motivación es justificar el interés de estudiar el termino mencionado por parte de las organizaciones con la finalidad de entender y explicar varios semblantes que guardan relación con el crecimiento y efectividad de las mismas. (Bautista Cuello et al., 2020).	Referido a la calidad del trabajo que realiza un servidor mediante sus competencias, habilidades interpersonales, que ayudan al cumplimiento de los objetivos de la entidad	Productividad	1. Esfuerzo 2. Compromiso	Ordinal Tipo Likert  (1) Nunca (2) A Veces (3) Siempre
			Competencia laboral	3. Formación personal 4. Formación profesional	
			Satisfacción	5. Reconocimiento 6. Motivación	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de cultura organizacional

**Instrucciones:** Estimado(a), mediante el siguiente cuestionario se procura conseguir información respecto a la percepción de la cultura organizacional del centro de salud mental comunitario donde labora, por consiguiente, se pide de su apoyo para responderlo de forma objetiva. Es preciso indicar que, por seguridad, su identidad se mantendrá en secreto.

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora a cada ítem:

N°	ÍTEMS	Escala de valoración		
		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>Dimensión 1: Identidad corporativa</b>				
1	<i>Se considera usted un factor clave para el éxito de la institución.</i>			
2	<i>La organización es buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral.</i>			
3	<i>Se siente comprometido con el éxito de la institución.</i>			
4	<i>Se siente identificado con la institución.</i>			
<b>Dimensión 2: Comunicación organizacional</b>				
5	<i>Su jefe inmediato escucha las ideas o planteamientos que se le hacen.</i>			
6	<i>Su equipo de trabajo funciona como un grupo bien integrado.</i>			
7	<i>En su área de trabajo, la información fluye adecuadamente.</i>			
8	<i>Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.</i>			
<b>Dimensión 3: Capacitación</b>				
9	<i>A través de los jefes se promueve la capacitación que se necesita.</i>			
10	<i>Se siente motivado al ejecutar sus actividades laborales.</i>			
11	<i>La institución promueve el desarrollo personal.</i>			
12	<i>Existe oportunidad de progresar en la institución.</i>			

## Cuestionario de desempeño laboral

**Instrucciones:** Estimado(a), mediante el siguiente cuestionario se procura conseguir información respecto a su desempeño laboral en centro de salud mental comunitario, por consiguiente, se pide de su apoyo para responderlo de forma objetiva. Es preciso indicar que, por seguridad, su identidad se mantendrá en secreto.

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA A CADA ITEM:

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
<b>Dimensión 1: Productividad</b>				
1	<i>Realiza sus actividades laborales en el tiempo establecido y sin errores.</i>			
2	<i>Se desenvuelve de manera precisa y oportuna.</i>			
3	<i>Cumple con el horario establecido y registra puntualidad.</i>			
4	<i>Cumple con los objetivos propuestos en el tiempo indicado.</i>			
<b>Dimensión 2: Competencia laboral</b>				
5	<i>La institución promueve el desarrollo personal.</i>			
6	<i>Realiza su trabajo de manera ética y ordenada.</i>			
7	<i>Los jefes promueven capacitaciones.</i>			
8	<i>Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.</i>			
9	<i>Aplica su experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos.</i>			
<b>Dimensión 3: Satisfacción</b>				
10	<i>Los jefes reconocen públicamente su desempeño.</i>			
11	<i>Recibió usted algún reconocimiento por su desempeño laboral.</i>			
12	<i>Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo.</i>			
13	<i>Se siente motivado para efectuar un buen desempeño en sus labores.</i>			

## Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de cultura organizacional

### 3. TESISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 7. de noviembre de 2022



-----  
LUSGARBO WIAN PUELLES CHUQUIZUTA  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP. N° 237020

**DNI: 43884382**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

7. TESISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 7. de noviembre de 2022

  
-----  
LUSGARBO WIAN PUELLES CHUQUIZUTA  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP. N° 237020

**DNI: 43884382**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la Información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PUELLES CHUQUIZUTA**  
Nombres **LUSGARDO WIAN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **43884382**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE**  
Rector **LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS**  
Secretaría General (E) **ANITA LUZ CHACON AYALA**  
Directora De La Escuela **LIDA VIOLETA ASENCIOS TRUJILLO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **10/12/20**  
Resolución/Acta **0790-2020-R-UNE**  
Diploma **UNE00016286**  
Fecha Matricula **20/03/2017**  
Fecha Egreso **10/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
**04 de Diciembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0001013170

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 04/12/2022 13:53:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de cultura organizacional

### 3. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de noviembre del 2022

DNI: 46071847



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de noviembre del 2022

DNI: 46071847



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MUNDACA FERNANDEZ**  
Nombres **SANDRA MABEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **46071847**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **16/08/21**  
Resolución/Acta **0499-2021-UCV**  
Diploma **052-123732**  
Fecha Matricula **02/09/2019**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000880789

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Nombre: Servidor de Agentes automatizado.  
Fecha: 09/11/2022 11:44:57-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de cultura organizacional

3. TESISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre del 2022

  
Djalmar Pérez Vega  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP 14335  
DNI 40595543



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre del 2022



Delfano Pérez Vega  
Mg. Ingeniero de Sistemas  
CIP 14335  
DNI 40595543

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ VEGA**  
Nombres **DIAFANOR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **40696543**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **06/05/17**  
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**  
Diploma **052-009224**  
Fecha Matricula **20/10/2012**  
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
04 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001013181

**JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Nombre: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 04/12/2022 19:39:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de cultura organizacional

### 3. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre de 2022

   
MCL SILVANA DEL CARMEN VELA ALTAMIRANO  
JEFA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL  
DNI: 27736587



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

### 7. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre de 2022

   
US. LUIS IGNACIO  
INGRID SILVANA DEL CARMEN VELA ALTAMIRANT  
JEFA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL  
DNI: 27736587



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VELA ALTAMIRANO
Nombres	SILVANA DEL CARMEN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27736587

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	01/08/16
Resolución/Acta	0331-2016-UCV
Diploma	UCV35763
Fecha Matricula	13/05/2014
Fecha Egreso	30/08/2014

Fecha de emisión de la constancia:  
04 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001013188

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 04/12/2022 13:40:31-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

### 7. TESISISTA:

Br. Carrion Fernandez, Carlos Alberto.

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de noviembre de 2022

  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL SAN GABRIEL  
M.G. CP. MÓNICA JIMÉNEZ  
GERENTE MUNICIPAL

DNI: 70094382

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MALCA JIMENEZ
Nombres	HENRRY ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70094382

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director De La Escuela De Posgrado	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	07/12/17
Resolución/Acta	0360-2017-UCV
Diploma	052-020886
Fecha Matricula	23/04/2016
Fecha Egreso	17/09/2017

Fecha de emisión de la constancia:  
04 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001013184

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Intitvo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 04/12/2022 13:45:26-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Del mismo modo, se calculó el Alfa de Cronbach aplicado a los valores obtenidos de la prueba piloto, misma que abarcó los dos cuestionarios de cada una de las variables en estudio, previa evaluación del juicio de expertos.

**Tabla 5.**

*Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach*

Valores del Alfa de Cronbach	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy confiable
0.80 – 1.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
< 0.50	Se califica como no confiable

**Nota.** (Ponce Renova et al., 2021)

En la tabla 5, se pueden observar las interpretaciones de cada uno de los niveles de confiabilidad aplicados a los cuestionarios, asimismo sirvió para la interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach según los resultados obtenido.

La prueba piloto, que se aplicó a 20 trabajadores de un centro comunitarios de salud mental de la región Lambayeque, para medir la confiabilidad de los cuestionarios teniendo a todos sus elementos como válidos incluidos, los que a su vez representan el 100% de encuestados.

**Tabla 6.**

*Cálculo de Alfa de Cronbach para la variable Cultura Organizacional*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item's	N of Ítems
,735	,710	12

**Nota.** Cuestionario de la prueba piloto

En la tabla 6, se observa que se obtuvo un resultado del Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional, cuyo cuestionario estuvo compuesto por 12 ítems, obteniendo un valor de 0.735, que, según la tabla de criterios explicativos del Alfa de Cronbach, se sitúa en una calificación de moderada, por lo que el cuestionario puede ser aplicado, ya que cumple con la confiabilidad esperada.

Así mismo, en la tabla 7 muestra el resultado del Alfa de Cronbach de la variable Cultura Organizacional por cada ítem.

**Tabla 7.**

*Resultado por Ítem de la variable Cultura Organizacional*

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Se considera usted un factor clave para el éxito de la institución.	23,10	14,832	-,208	,605	,769
2. La organización es buena opción para alcanzar una calidad de vida laboral.	23,20	14,063	,013	,584	,750
3. Se siente comprometido con el éxito de la institución.	23,15	12,345	,259	,790	,735
4. Se siente identificado con la institución.	23,05	11,313	,473	,836	,702
5. Su jefe inmediato escucha las ideas o planteamientos que se le hacen.	22,95	13,313	,151	,623	,743
6. Su equipo de trabajo funciona como un grupo bien integrado.	22,75	11,987	,485	,682	,703
7. En su área de trabajo, la información fluye adecuadamente.	22,95	11,313	,563	,755	,690
8. Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.	23,10	11,463	,471	,593	,703
9. A través de los jefes se promueve la capacitación que se necesita.	23,00	11,789	,478	,891	,703
10. Se siente motivado al ejecutar sus funciones o actividades laborales.	23,00	12,421	,405	,915	,714
11. La institución promueve el desarrollo personal.	22,95	11,734	,553	,901	,695
12. Existe oportunidad de progresar en la institución.	22,90	11,147	,676	,799	,677

**Nota.** Cuestionario de la prueba piloto

**Tabla 8.***Cálculo de Alfa de Cronbach's para la variable Desempeño Laboral*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Ítems	N of Ítems
,819	,811	13

**Nota.** Cuestionario de la prueba piloto

En la tabla 8, se muestra el resultado del Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral, cuyo cuestionario estuvo compuesto por 13 ítems, obteniendo como resultado el valor de 0.819 y según la tabla de criterios explicativos del Alfa de Cronbach, se sitúa en una calificación adecuada, por lo que el cuestionario esta apto para ser aplicado.

Conjuntamente, en la tabla 9, muestra el resultado del Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral por cada ítem.

**Tabla 9.***Resultado por Ítem de la variable Desempeño Laboral*

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Realiza sus actividades laborales en el tiempo establecido y sin errores.	25,05	23,208	,071	,281	,828
2. Se desenvuelve de manera precisa y oportuna.	25,05	21,313	,284	,837	,821
3. Cumple con el horario establecido y registra puntualidad.	24,90	19,463	,523	,769	,801
4. Cumple con los objetivos propuestos en el tiempo indicado	25,10	18,200	,762	,893	,778
5. La institución promueve el desarrollo personal.	25,25	19,039	,589	,871	,795

6. Realiza su trabajo de manera ética y ordenada.	25,10	20,411	,537	,708	,801
7. Los jefes promueven capacitaciones.	25,05	21,524	,368	,646	,813
8. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	25,00	21,474	,348	,912	,814
9. Aplica su experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos.	25,20	18,905	,641	,962	,790
10. Los jefes reconocen públicamente su desempeño.	25,20	19,747	,502	,955	,803
11. Recibió usted algún reconocimiento por su desempeño laboral.	24,90	21,253	,553	,819	,804
12. Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo.	25,05	21,524	,299	,870	,818
13. Se siente motivado para efectuar un buen desempeño en sus labores.	24,95	20,576	,420	,705	,809

---

**Nota.** Cuestionario de la prueba piloto

## Anexo 4. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema principal</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable 1: Cultura Organizacional				
P <sub>P</sub> ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022?	O <sub>G</sub> . Establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022	H <sub>G</sub> . Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque en el 2022;	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
<b>Problemas específicos</b> P1 ¿Cuál es la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Lambayeque? P2 ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque?, P3 ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque?	<b>Objetivos específicos</b> O1 Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en un centro de salud mental comunitario, Lambayeque. O2. Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque. O3. Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque.	<b>Hipótesis específicas</b> H1. Existe relación significativa entre identidad corporativa con el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario. H2. Hay una relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario. H3. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de un centro de salud mental comunitario.	Identidad corporativa	Identificación con la institución	1, y 2	Ordinal Tipo Likert (1) Nunca (2) A Veces (3) Siempre	Malo Regular Bueno
				Compromiso con la institución	3 y 4		
			Comunicación organizacional	Fluidez en la comunicación	5 y 6		
				Claridad en la comunicación	7 y 8		
			Capacitación	Desarrollo profesional	9 y 10		
				Desarrollo personal	11 y 12		
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
			Productividad	Esfuerzo	1 y 2	Ordinal Tipo Likert (1) Nunca (2) A Veces (3) Siempre	Malo Regular Bueno
				Compromiso	3 y 4		
			Competencia laboral	Formación personal	5 y 6		
				Formación profesional	7, 8 y 9		
			Satisfacción	Reconocimiento	10 y 11		
				Motivación	12 y 13		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que, a través de la recolección de datos y el uso de la estadística descriptiva e inferencial, se comprobó la hipótesis planteada en la misma, probando de esta manera la base teoría citada (Mata Solís, 2019).</p>	<p><b>Población</b> Para el presente estudio, se tomó como población a los 28 servidores del establecimiento de salud mental comunitario, Lambayeque que actualmente se encuentran laborando.</p>	<p><b>Variable 1: Cultura Organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Carlos Alberto Carrión Fernández</p> <p>Año 2022</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p>
<p><b>Tipo</b> En cuando al tipo de investigación, se abordó la investigación básica, ya que permitió entender y ampliar los conocimientos del problema en estudio, misma que favoreció el enriquecimiento de los conocimientos a partir de algo existente (Hernández Sampieri &amp; Mendoza Torres, 2018).</p>	<p><b>Muestra</b> Para el presente estudio, se tomó como muestra lo planteado por Otzen &amp; Manterola (2017), mismos que plantean que, si la población en estudio tiene menos de 50 sujetos, entonces la muestra debe ser de la misma magnitud y por ende los 28 servidores que conforman la población, también formaron parte de la muestra.</p>	<p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Vía formulario de Google a los colaboradores del centro de salud comunitario Lambayeque</p>	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde,  <b>k</b> = El número de ítems  <b><math>\sum s^2</math></b> = Sumatoria de varianzas de los ítems.  <b><math>ST^2</math></b> = Varianza de la suma de los ítems.  <b><math>\alpha</math></b> = Coeficiente de alfa de Cronbach</p>
<p><b>Diseño</b> Así mismo se utilizó un diseño de tipo no experimental, puesto que no se manipularán premeditadamente las variables en estudio, sino que se observó el desarrollo del fenómeno en su forma natural en un contexto dado (Ponce Rivera et al., 2018). También transversal, ya que el análisis de las variables se realizó en un momento dato y correlacional-causal, porque ayudó a determinar la relación o nivel de vinculo de las variables en estudio (Guevara Alban et al., 2020).</p>	<p><b>Muestreo</b> Para el presente estudio se realizó el proceso de muestreo, toda vez que se consideró al total de la población como tamaño de la muestra.</p>	<p><b>Variable 1: Desempeño laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Carlos Alberto Carrión Fernández</p> <p>Año 2022</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Vía formulario de Google a los colaboradores del centro de salud comunitario Lambayeque.</p>	<p>Para el análisis de los datos se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, en una prueba piloto de aplicación de encuesta, misma que sirvió para determinar la confiabilidad y coherencia de las respuestas a los ítems planteados en los cuestionarios elaborados (Ruiz Mitjana, 2019).</p>

## Anexo 5. Resultados

Figura 2.

Vista de variables SPSS V.26

Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
P1	Numeric	8	0	1. Se considera...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P2	Numeric	8	0	2. La organizac...	{1, Nunca}...	None	5	Right	Ordinal	Input
P3	Numeric	8	0	3. Se siente co...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P4	Numeric	8	0	4. Se siente ide...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P5	Numeric	8	0	5. Su jefe inme...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P6	Numeric	8	0	6. Su equipo de...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P7	Numeric	8	0	7. En su área d...	{1, Nunca}...	None	7	Right	Ordinal	Input
P8	Numeric	8	0	8. Existe una r...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P9	Numeric	8	0	9. A través de l...	{1, Nunca}...	None	7	Right	Ordinal	Input
P10	Numeric	8	0	10. Se siente ...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P11	Numeric	8	0	11. La instituci...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P12	Numeric	8	0	12. Existe opor...	{1, Nunca}...	None	6	Right	Ordinal	Input
P13	Numeric	8	0	1. Realiza sus ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P14	Numeric	8	0	2. Se desevue...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P15	Numeric	8	0	3. Cumple con ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P16	Numeric	8	0	4. Cumple con ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P17	Numeric	8	0	5. La instituci...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P18	Numeric	8	0	6. Realiza su tr...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P19	Numeric	8	0	7. Los jefes p...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P20	Numeric	8	0	8. Su trabajo p...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P21	Numeric	8	0	9. Aplica su ex...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P22	Numeric	8	0	10. Los jefes r...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P23	Numeric	8	0	11. Recibió ust...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
P24	Numeric	8	0	12. Se siente ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

Figura 3.

Vista de datos SPSS V.26

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre					
2	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces
3	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Nunca	Nunca
4	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces							
5	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces				
6	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces
7	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
8	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces
9	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre									
10	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces											
11	A veces																	
12	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces				
13	A veces	Siempre	A veces															
14	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca									
15	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
16	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	A veces						
17	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre												
18	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces						
19	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces				
20	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces													
21	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM - OLMOS

**Figura 4.**

*Cálculo de datos SPSS V.26*

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Tabla 10.**

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para la variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

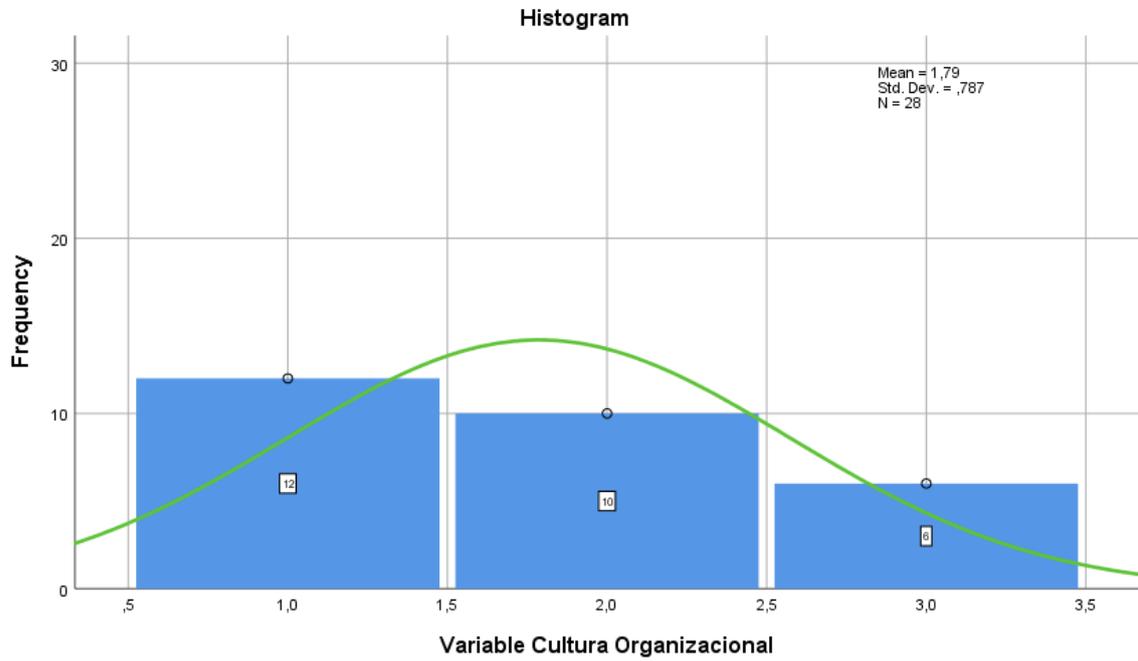
	Variable Cultura Organizacional	Variable Desempeño Laboral
N	28	28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,79
	Std. Deviation	,787
Most Extreme Differences	Absolute	,270
	Positive	,270
	Negative	-,179
Test Statistic	,270	,271
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

Según la tabla 10, arroja que, para las variables, el valor significancia es menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de concluir que sus datos no siguen una distribución normal y por ende se trabaja con pruebas no paramétricas.

**Figura 5.**

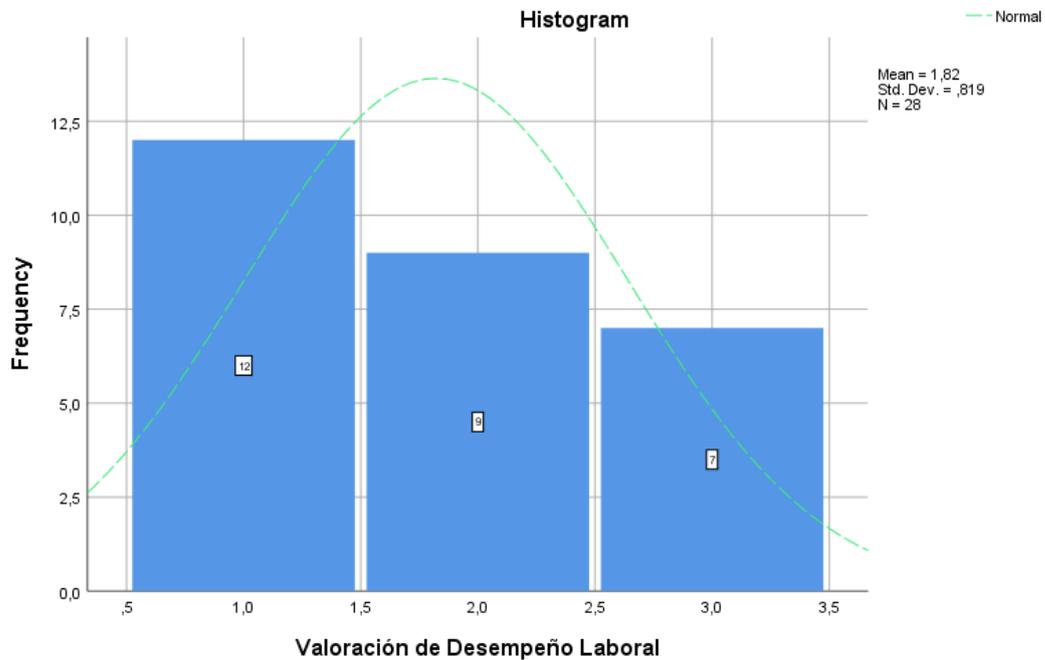
*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de Cultura Organizacional*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 6.**

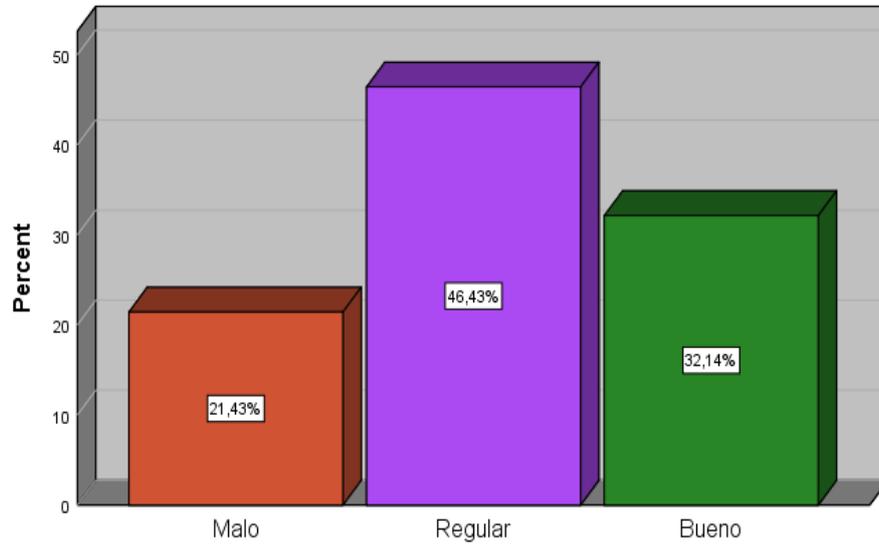
*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de Desempeño Laboral*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 7.**

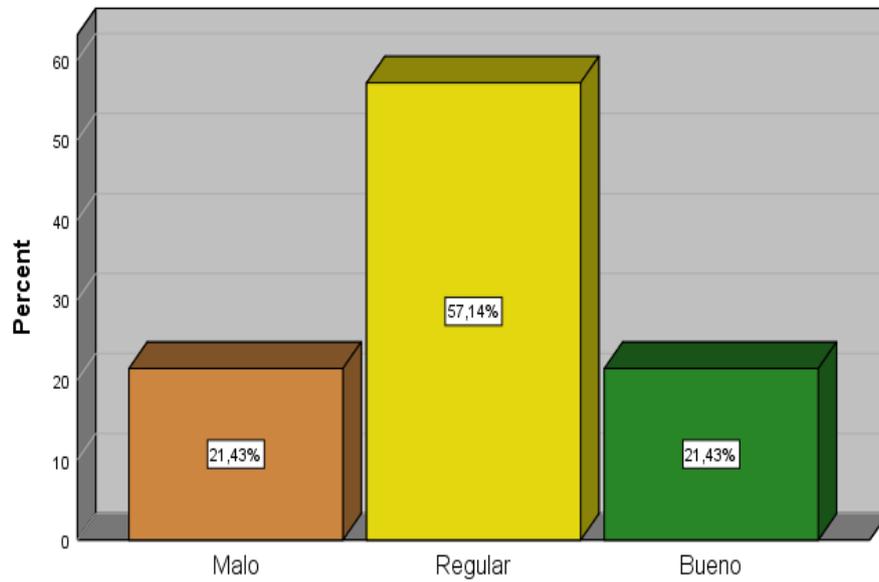
*Actitud de la dimensión Identidad Corporativa*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 8.**

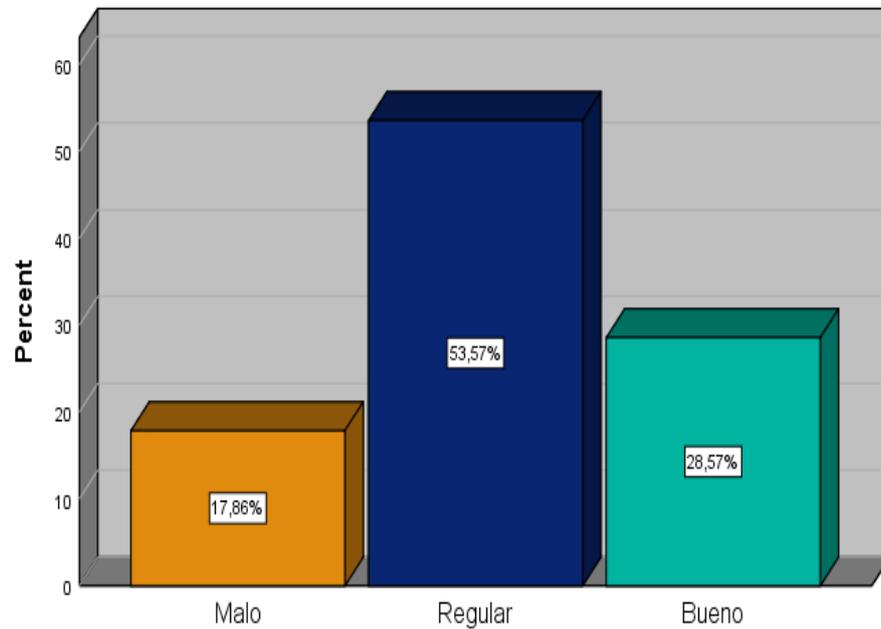
*Actitud de la dimensión Comunicación Organizacional*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 9.**

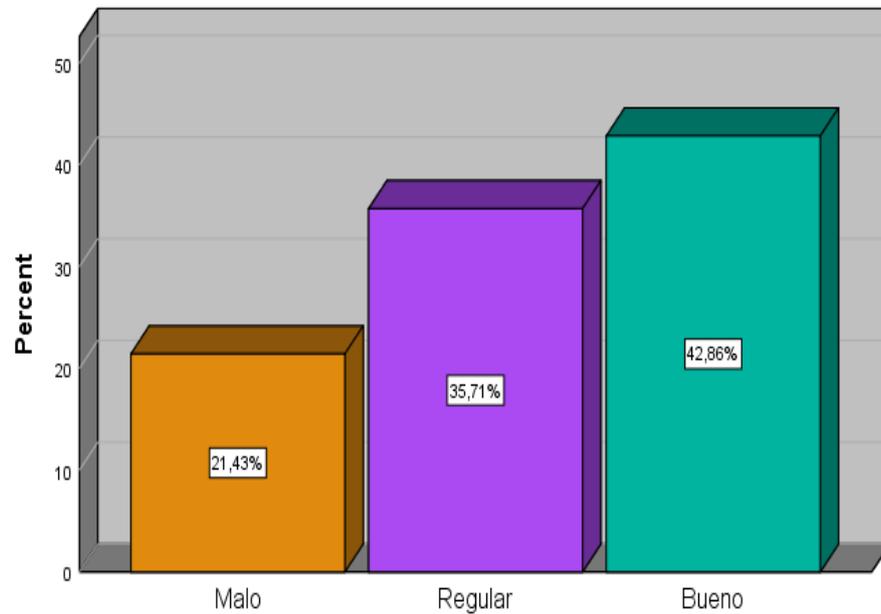
*Actitud de la dimensión Capacitación*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 10.**

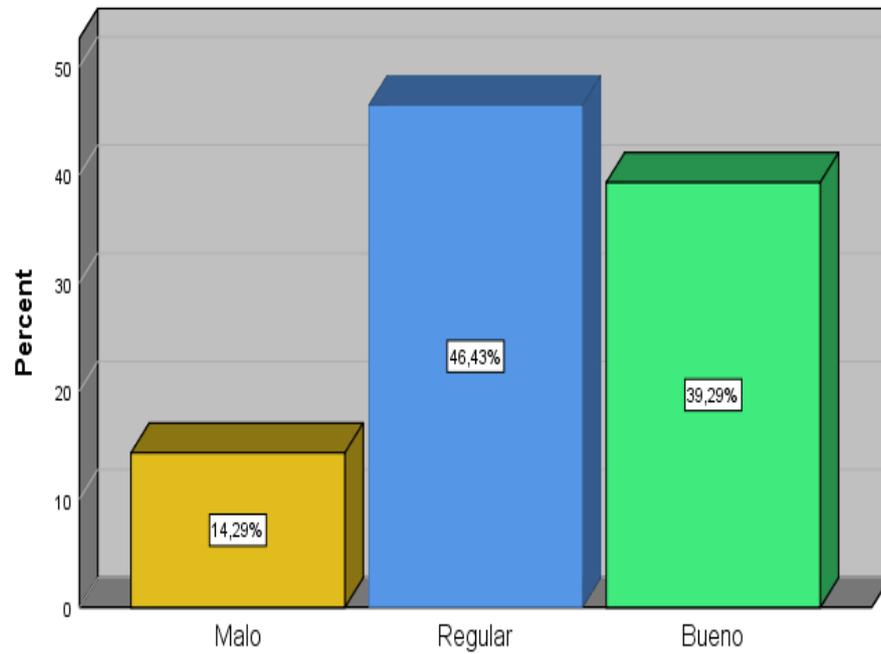
*Actitud de la dimensión Productividad*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 11.**

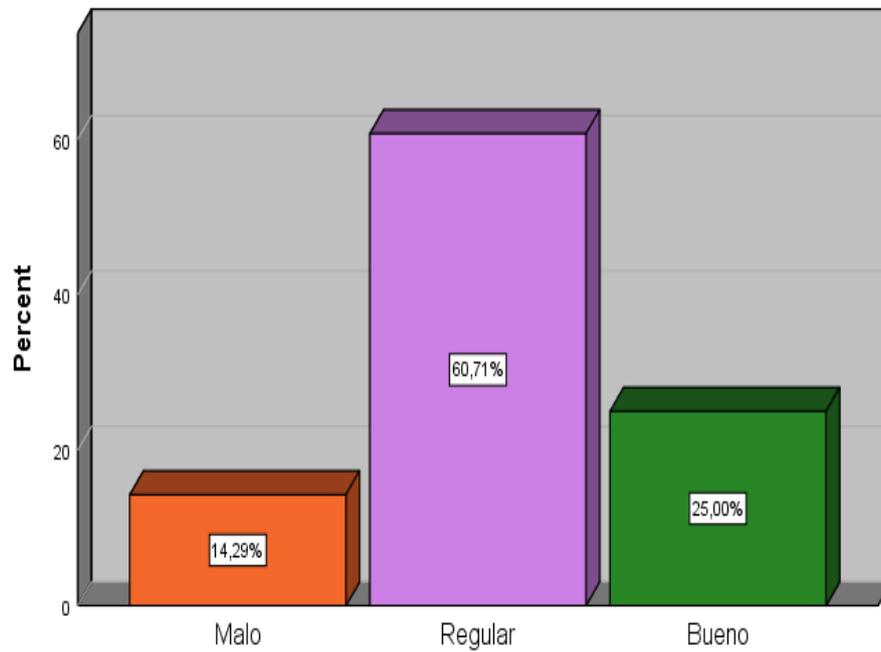
*Actitud de la dimensión Competencia Laboral*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Figura 12.**

*Actitud de la dimensión Satisfacción*



**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Tabla 11.***Tabla cruzada del Sexo vs Variable Cultura Organizacional*

			1. SEXO		
			Masculino	Femenino	Total
Variable Cultura Organizacional	Malo	Count	6	6	12
		% of Total	21,4%	21,4%	42,9%
	Regular	Count	4	6	10
		% of Total	14,3%	21,4%	35,7%
	Bueno	Count	3	3	6
		% of Total	10,7%	10,7%	21,4%
Total	Count	13	15	28	
	% of Total	46,4%	53,6%	100,0%	

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS

**Tabla 12.***Tabla cruzada del Sexo vs Variable Desempeño Laboral*

			1. SEXO		
			Masculino	Femenino	Total
Variable Desempeño Laboral	Malo	Count	6	6	12
		% of Total	21,4%	21,4%	42,9%
	Regular	Count	3	6	9
		% of Total	10,7%	21,4%	32,1%
	Bueno	Count	4	3	7
		% of Total	14,3%	10,7%	25,0%
Total	Count	13	15	28	
	% of Total	46,4%	53,6%	100,0%	

**Nota.** Encuesta realizada a los colaboradores del CSCM – OLMOS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMOS DE LA CRUZ MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque", cuyo autor es CARRION FERNANDEZ CARLOS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS DE LA CRUZ MANUEL <b>DNI:</b> 17570208 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9568-2443	Firmado electrónicamente por: RDELACRUZMA el 04-01-2023 12:20:05

Código documento Trilce: TRI - 0502389