



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de
una de las sedes del Ministerio Público de Ica - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Loayza Zaga, Klever Erick (orcid.org/0000-0003-4255-408X)

ASESOR:

Mag. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

CO-ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, quien me guía en todo mi trayecto de vida. A mi madre Felicitas, a mi padre Jorge Manuel, y a mi hermano Jorge Alejandro, por apoyarme, ya que con su paciencia y consejos hacen que me convierta en una mejor versión de mí. También a mi novia Odaliz porque en los momentos más difíciles me impulsó a seguir adelante en el desarrollo de la tesis. A mis abuelitos Alejandro Zaga, Papa Ñono, Mama Merce, Mama Jesusa y a mi tía Lasito, quienes desde el cielo me guían en todo momento.

Agradecimiento

A mi asesor y coasesora de la presente Tesis, por brindarme con calidad y empatía sus experiencias y conocimientos de la investigación en cuanto a mi formación académica de Posgrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable cultura organizacional	25
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la variable cultura organizacional	25
Tabla 3. Nivel de la variable desempeño laboral	26
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la Variable desempeño Laboral	27
Tabla 5. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk de las variables cultura organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones.....	28
Tabla 6. Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral	29
Tabla 7. Correlación entre cultura organizacional y dominio de tareas	30
Tabla 8. Correlación entre cultura organizacional y motivación	31
Tabla 9. Correlación entre cultura organizacional y aprendizaje e improvisación	32
Tabla 10. Correlación entre implicancias del personal y desempeño laboral	33
Tabla 11. Correlación entre consistencia del personal y desempeño laboral.....	34
Tabla 12. Correlación entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral	35
Tabla 13. Correlación entre misión de la entidad y desempeño laboral	36

Índice de figuras

Figura 1. Esquema correlacional.....	21
--------------------------------------	----

Resumen

La investigación propuso como objetivo determinar la relación entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra se integró por 25 trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica, quienes fueron evaluados través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Se halló que un 64% percibe un nivel regular en la cultura organizacional, mientras que el 80% perciben el mismo nivel en el desempeño laboral. Por último, para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman, con la cual se pudo obtener el resultado de que existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022 ($\alpha = 0.05$, sig. bilateral = 0.018, $r_s = 0.467$). Concluyendo que, mientras mejore la cultura organizacional, mejorará el desempeño laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, ministerio público, trabajadores.

Abstract

The research proposed as objective to determine the relationship between Organizational culture and Labor performance in the workers of one of the Headquarters of the Public Ministry of Ica - 2022. A methodology with a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope was used. . The sample was integrated by 25 workers from one of the Headquarters of the Public Ministry of Ica., who were evaluated through two questionnaires, which were validated through expert judgment. It was found that 64% perceive a regular level in the organizational culture, while 80% perceive the same level in job performance. Finally, to contrast the hypotheses, Spearman's Rho test was used, with which it was possible to obtain the result that there is a direct and significant relationship between organizational culture and work performance in the workers of one of the Offices of the Public Ministry. from Ica - 2022 ($\alpha = 0.05$, sig. bilateral = 0.018, $r_s = 0.467$). Concluding that, while the organizational culture improves, job performance will improve.

Keywords: Organizational culture, job performance, public ministry, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Ante la llegada de nuevas autoridades en las instituciones estatales se dan reformas, las mismas que presentan de la mano de un cambio violento en la forma usual que se desarrolla el trabajo ya establecido en ellas. También se puede evidenciar que gran parte de los colaboradores que cumplen sus funciones asignadas y son “irreemplazables” son desplazados por el nuevo equipo de trabajo que llega con la nueva administración, trayendo como consecuencia que los proyectos pactados para realizarse se suspendan o cambien de objetivos distintos a los pensados en un inicio; esto quiere decir que, se tendría que comenzar de cero en algunas actividades y hasta eliminar otras. Esta situación no sólo afecta a la institución, sino también sus propósitos y se ve reflejado en el nivel de cultura organizacional y de desempeño laboral que presenten.

Al hablar de cultura organizacional en una institución se puede decir que ésta es primordial para el desempeño laboral y para la concreción de la finalidad; ya que el desempeño de las instituciones, muchas veces necesita del ámbito en el que se encuentre. La cultura es un elemento decisivo del desempeño en una institución porque afecta la salud, el entusiasmo, la responsabilidad y la flexibilidad del personal, así como sus resultados y la eficiencia de la misma (Toca, 2009).

Con relación al desempeño laboral, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) sostienen que, en el transcurso de la crisis vivida de la pandemia por Covid- 19 aumentó el desempeño inadecuado en los trabajadores que se venían presentando en los mercados laborales de América Latina y el Caribe; pues de manera general, el total de los países de la región experimentaron un efecto negativo nunca antes vivido. Por un lado, su Producto Interno Bruto disminuyó en un 7,1%, lo que ocasionó un desplome del empleo. Teniendo en cuenta la índole de la crisis, muchos trabajadores se retiraron del mercado laboral, lo que derivó un incremento en la tasa de desempleo en la región, alcanzando el 10,5% en promedio en 2020.

Para el contexto latinoamericano; Bernardi y Menezes (2018) sostienen que los ejecutivos perciben una mejoría en la forma de comunicarse en relación con la cultura. En tanto que, el 86 % manifiestan que su asociación posee una destacada aspiración cultural; asimismo, el 72% opina que esa aspiración es entendida de forma considerable en toda la organización. También que, el 28% manifiesta la falta de dialogo con respecto a la cultura en su organización, y en la misma proporción se manifiesta no tener un instrumento cómo medirla. Finalmente, el 28% piensa que la cultura y los valores no se comunican de forma efectiva en su organización.

En lo que corresponde al desempeño laboral; la fuerte reducción en la economía padecida en 2020 en América Latina y el Caribe (7,1%) se propagó perjudicando al total de los países de la región comparada con otras crisis padecidas en la región de gran trascendencia. Aunque los matices varían de acuerdo a la esencia y permanencia de las medidas para contener la pandemia, la región sufrió un doble efecto del fenómeno de la oferta y la demanda económica; que en el contexto laboral se convirtió en una disminución de la participación laboral; asimismo la desaparición e inestabilidad de los empleos, el incremento del desempleo, la repentina reducción de la cooperación laboral y sus consecuencias sufridas en el empleo; y finalmente la intervención de las damas, etc. (CEPAL/OIT 2021).

En lo que concierne al contexto nacional Ferrando (2014) señala que uno de los fines de la cultura organizacional es modelar, guiar y establecer el actuar de colaboradores de la organización, funcionando como marco referencial a los integrantes de la asociación y estableciendo diversos contextos sobre el manejo de la empresa por parte de sus miembros. Asimismo, establece que; toda empresa debe tener una buena cultura organizacional, en especial las de servicios; de manera que sus colaboradores se identifiquen con ella para que así tengan presente que conservar una buena conducta organizacional es indispensable y que es gracias a esa cultura organizacional que se da y que se muestran en los resultados, logros y que le ha permitido progresar en su entorno laboral.

En el ámbito local se observa que, en las instituciones, el desempeño laboral conforma uno de los componentes esenciales para alcanzar las metas institucionales, situación que se presenta de forma adversa en el Ministerio Público; por lo cual, es importante que los trabajadores mantengan una relación positiva entre sus capacidades y el cargo que desempeñan; para lograrlo se necesita cumplir con los requisitos en la selección del personal, con características que concuerden con los propósitos de la institución u organización. Muchos de los colaboradores de la sede del Ministerio Público ignoran cuáles son sus obligaciones y funciones; por otro lado, se encuentran los que sí las conocen pero que no las llevan a cabo responsablemente. Ante esta situación, se tiene como resultado una caída en términos de eficiencia y rendimiento laboral, generando cierta molestia en la comunidad, reflejándose en los reportes de malas atenciones, poca información a los usuarios, falta de seguimientos de trámites.

Teniendo en cuenta la realidad descrita se formuló los siguientes problemas de investigación, como general: ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022? Así mismo formulo los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y las dimensiones de desempeño laboral (dominio de tareas, motivación, y aprendizaje e improvisación) en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de cultura Organizacional (implicancias del personal, consistencia del personal, adaptabilidad del personal y misión de la entidad) y desempeño laboral: en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022?

La propuesta se justifica desde estos aspectos: Aspecto teórico, pues existe el desconocimiento acerca de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral por parte del equipo de trabajo, lo cual genera algunas debilidades dentro de la institución, producto de los vacíos de conocimiento que existe, la investigación se constituye en un aporte teórico, producto de la indagación, análisis y sistematización de información sobre la temática. Desde el aspecto metodológico, la temática se desarrolló desde el enfoque cuantitativo

utilizando un diseño no experimental, descriptivo correlacional, lo que permite realizar la descripción de las variables consideradas y establecer el nivel de asociación entre estas, lo cual se constituye en un diagnóstico de la realidad del fenómeno estudiado.

Un tercer aspecto es el social, ya que la investigación considera una temática sensible para la sociedad, ya que se desarrolla en una institución que juega un papel significativo en la distribución de justicia, la cual se busca que se plasme bajo los principios de transparencia, modernidad y efectividad. Situación que permite construir una sociedad pacífica y que se caracterice por su inclusión.

En cuanto a la formulación de los objetivos se organizaron en dos niveles, el objetivo general: Determinar la relación entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Los objetivos específicos: Determinar la relación entre cultura Organizacional y las dimensiones de desempeño laboral (dominio de tareas, motivación, y aprendizaje e improvisación) en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de cultura Organizacional (implicancias del personal, consistencia del personal, adaptabilidad del personal y misión de la entidad) y desempeño laboral: en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

En lo que concierne al planteamiento de las hipótesis, se tiene a nivel general: Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y las dimensiones de desempeño laboral (dominio de tareas, motivación, y aprendizaje e improvisación) en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de cultura Organizacional (implicancias del personal, consistencia del personal, adaptabilidad del personal y misión de la entidad) y desempeño laboral: en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describen; en primer lugar, los antecedentes nacionales e internacionales del estudio, que son trabajos realizados con anterioridad y que se relacionan con las variables estudiadas. Dentro del primer nivel, tenemos a Costas (2021) que desarrolló su tesis sobre Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, con la finalidad de establecer la relación existente entre estas variables en una muestra de servidores administrativos de una Corte Superior de Justicia. Se hizo uso de un estudio descriptivo correlacional y no experimental, que encuestó a 94 colaboradores mediante dos cuestionarios: uno por variable, obteniendo como resultado que el 75.5% indicaron que existe un clima eficiente y el 23.4% un clima regular; asimismo el 83% indicaron que existe desempeño laboral eficiente y el 10% que es regular y un 10.1% como deficiente.

Por otro lado, se cita a Zavaleta (2018) con su estudio sobre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores, la misma que buscó establecer cómo se relacionan las variables. Se trata de una investigación aplicada, descriptivo correlacional, no experimental y transversal, se consideró como muestra a 54 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco; que fueron evaluados con un cuestionario estructurado para medir ambas variables; de donde se obtuvo que en el interior de la organización se percibió un mayor alcance de normas y reglas en el personal y que su grado de desempeño laboral alcanza un promedio de 49%.

Valentín (2018) presenta su trabajo sobre Cultura organizacional y desempeño laboral, teniendo como propósito establecer la asociación entre las variables en el personal del sector salud de una Microred de Chimbote. Para lograrlo aplicó una investigación aplicada, descriptiva y correlacional, que utilizó el método hipotético deductivo y donde participaron 80 trabajadores de salud, los mismos que fueron encuestados mediante un cuestionario, obteniendo que el 34% de ellos presenta una cultura inadecuada, mientras que el 66% adecuada. Al mismo tiempo, el 41,3% demuestran tener un desempeño laboral medio, un 32,5% alto y un 26,2% bajo.

Ambor (2021) desarrolló su tesis sobre Gestión administrativa y desempeño laboral, teniendo como objetivo establecer cómo se relacionan las variables descritas en Servidores Públicos de Arequipa. Fue un estudio aplicado y de diseño no experimental que encuestó a 37 trabajadores a través de dos cuestionarios, obteniendo que el 38% valoran la gestión en un nivel indefinido, el 62% en nivel fuerte; asimismo que el 46% valoran el desempeño laboral como regular y el 46% como alto.

Finalmente, Ternero (2022) presenta su tesis sobre Cultura Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los servidores públicos, cuyo propósito fue establecer la asociación de las variables en una muestra de empleados del Estado de la unidad ejecutora de Arequipa del Ministerio Público, mediante una investigación cuantitativa, básica, correlacional y no experimental, donde participaron 78 servidores públicos, los mismos que respondieron a dos cuestionarios; uno para cada variable, donde sus resultados permiten concluir que existe relación negativa baja entre las variables estudiadas.

En cuanto a los antecedentes internacionales empezaremos citando a Mero et al. (2022) quienes tuvieron por objetivo de analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé. Utilizando una metodología básica, correlacional, de campo, deductivo y analítico, donde se estudio a 8 empleados con cuestionarios. Luego de evaluar el desempeño de cada empleado, se determinó que la mayoría de ellos se desempeñó en un nivel medio. Se demostró que la falta de capacitación de los empleados por parte de la empresa es un predictor significativo de un desempeño laboral deficiente.

Benítez (2019) que con su estudio sobre Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral, buscó establecer de qué manera inciden las variables; utilizando la metodología cuantitativa, de tipo deductivo y corte transversal, que estudió a 159 trabajadores de un hospital de Guayaquil, quienes fueron encuestados por medio de cuestionarios, obteniendo que la falta de comunicación entre subordinados y jefes, así como también que se presentaron dificultades cuando se ejecutan algunas labores por falta de conocimiento.

A la vez, se ubica el trabajo realizado por Baño (2021) sobre Clima organizacional y desempeño laboral, que tuvo el propósito de estudiar qué percepción tiene el personal administrativo con respecto al clima laboral y cómo influye sobre el desempeño. Se trató de un estudio cuantitativo, de nivel descriptivo-exploratorio que realizó una revisión bibliográfica y una investigación de campo, donde participaron 156 administrativos de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato; que fueron encuestados a través de cuestionarios validados, logrando evidenciar que la percepción del personal estudiado con respecto al clima indica que afecta e incide de forma directa sobre el desempeño.

Avellán et al. (2020) con su estudio sobre la Importancia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional, para así perfeccionar la identidad con la institución. Utilizó una metodología con enfoque cualitativo, que empleó como método la recopilación de una serie de percepciones, sacados de textos de gestión de recursos humanos con el fin de puntualizar de forma precisa los conceptos relacionados con el tema de investigación, logrando obtener un extracto ellos y que podrían ser utilizados por las organizaciones y así optimizar las relaciones entre la gestión de sus recursos humanos y la cultura organizacional.

Por otro lado, Gualli (2021) desarrolló un estudio sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal, el mismo que buscó establecer cómo influye una variable sobre la otra y cómo se relacionan entre sí en los servidores públicos de un gobierno municipal, para ello utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y no experimental, donde se evaluó a 108 colaboradores, los mismos que fueron encuestados a través de dos cuestionarios (uno por variable), logrando de esa manera comprobar que gran parte de los servidores públicos piensan que, debido a elementos como la buena comunicación organizacional y la motivación de los jefes para con los trabajadores en su organización hay buen clima organizacional.

Desde una perspectiva filosófica, la cultura organizacional es vista como una serie de comportamientos que incluye objetivos, expectativas, valores y la misión de las organizaciones; aquellas que la poseen, son más exitosas, pues promueven

el desempeño, productividad y el compromiso de los empleados. Su estudio es importante, pues según el Grupo BMA (2021), gracias a esa cultura, se crea un clima laboral agradable, llevadero y productivo; de esa manera, si se tiene un empleado a gusto con su empresa, éste dará lo mejor de sí, comprometiéndose con su institución.

En cuanto a la perspectiva epistemológica de la cultura organizacional, se cita el estudio de Galarza (2022) quien propuso un piloto sobre cultura organizacional para así poder potenciar la calidad educativa. En el modelo se describe la forma de fortalecer el desarrollo de los procesos educativos, ya que la cultura organizacional es el mecanismo obligatorio para lograr los objetivos propuestos. Este modelo posee las siguientes etapas: una enfocada en el diseño de un modelo que promueva el compromiso docente y mejoramiento de la misión educativa; otra focalizada en la socialización con los docentes sobre el modelo diseñado y, por último, la etapa que se basa en la apreciación de la educación de calidad impartida en los colegios.

Por lo que se mencionarán las bases teóricas; en primer lugar, se teoriza lo referente a la variable cultura organizacional. Una de las primeras teorías, es la de Schein, el mismo que se encuentra descrito en la tesis de Rojas (2017). Esta teoría señala que esta cultura se manifiesta en tres categorías: En primer lugar, los *enseres*, que se hallan en la superficie, reposando sobre los valores y los supuestos en la base; y son el resultado evidente de las actividades apoyadas en los valores y supuestos. En segundo lugar, los *valores* que se consideran como las bases sociales, filosofías, modelos y metas, los mismos que tienen un valor intrínseco (Schein, 1988). Por último, los *supuestos* que son las ideas o conceptos que se poseen sobre la naturaleza humana y el entorno; también se menciona que tienen el secreto para entender y modificar la cultura de una organización.

En síntesis, esta teoría de Schein, según Pedraza et al. (2015) sustentan que, en el interior de cada organización, existen elementos que la hacen más eficaz que otras y es en ese punto donde la contribución individual y las relaciones de los miembros de una asociación influyen en ésta.

También, Rojas (2017) describe la teoría de Chiavenato (2004) el mismo que compara la cultura organizacional con un iceberg, de manera que en la parte superior que está sobre el nivel del agua se hallan los elementos visibles y superficiales que se observan dentro de las organizaciones; aquí se encuentran las edificaciones, enseres, la tecnología, métodos, políticas, etc., las mismas que forman parte de la estructura física. En la parte de abajo ubicamos los elementos impalpables y recónditos, como aspectos psicológicos y sociológicos de la cultura. Así; cuanto más profunda sea habrá más arraigo, de forma que la dificultad para cambiar la cultura será mucho mayor; porque el nivel superior, es mucho más fácil de modificar. El autor concluye que la propuesta de Chiavenato es la más adecuada para abordar la cultura organizacional, ya que sirve como punto de referencia para los miembros de la organización y establece pautas sobre cómo los individuos deben actuar dentro del lugar de trabajo.

En la misma línea, Ternerero (2022) describe las características de la cultura organizacional, que son la motivación, que es la manera en que la empresa fomenta a sus empleados la innovación dentro de ella y a tomar iniciativa. Chiavenato (2011) señala que un motivo es todo aquello que inspira a una persona para actuar de una forma explícita originando una predisposición hacia una determinada conducta. Asimismo, Robbins (2004) la define como un conjunto de procesos que informan de la magnitud, orientación y constancia del esmero que realiza un individuo para lograr un objetivo.

Otra de las características son los valores que comprende el aspecto humano de la empresa, pues los valores se relacionan de forma directa con el factor humano y que impactan en su forma de desarrollar sus actividades. Toniut et al. (2017) hacen referencia a la teoría clásica que trata los valores como un input; la definición de valores tiene una influencia significativa en la estrategia; del mismo modo, las políticas organizacionales deben fomentar la correcta toma de decisiones. Estos principios son fundamentales en toda organización ya que se originan en las personas que la integran, necesitan una organización jerárquica y, en ocasiones, requieren una redefinición para adaptarse al entorno cambiante en el que se desenvuelve la empresa.

Continuando con a la comunicación, que Fernández (2009) argumenta que es el que promueve y mantiene los significados y perspectivas compartidas de la organización. El grado en que una organización es capaz de adaptarse al cambio, fomentar el trabajo en equipo a través de una comunicación eficaz y mantener la coherencia a lo largo del tiempo se incluye dentro de este enigma. Por último, pero no menos importante, consideramos el rasgo de identificación, que, según Topa y Morales (2006), es una preferencia personal ligada al sentido de pertenencia a un grupo social, por lo que el logro exitoso de la identificación de una persona con su organización implica la adopción por parte de la persona de las metas de la organización como propias, lo que a su vez se correlaciona con el desempeño y la eficacia del individuo. El sentido de pertenencia de un individuo dentro de una sociedad está formado en parte por las muchas subculturas que surgen dentro de ella. Las personas que se involucran en este tipo de comportamiento anteponen los intereses del grupo a los suyos propios.

En cuanto a las dimensiones, se tomarán en cuenta las descritas en el estudio de Polo (2022) y que fueron definidas por Bonavia et al. (2013) y son las siguientes: La *Implicancia del personal*, que es la facultad otorgada por las organizaciones hacia sus miembros, provocando en ellos un sentimiento de compromiso con dentro de su organización. Al mismo tiempo, la implicancia tiene subescalas como el *Empowerment*, entendida como la potestad que tienen los sujetos dentro de la institución; el *Trabajo en equipo* que es el trabajo colaborativo para cumplir objetivos comunes de la institución; y el *Desarrollo de Capacidades*, definido como la forma de gastar en la mejora de habilidades y competencias en los colaboradores de una organización y mantener su competitividad.

Otra dimensión es la consistencia del personal: esta dimensión se refiere a las conductas adoptadas por los colaboradores de la organización relacionadas a los principios que la rigen y establecen su forma de actuar. Esta consistencia otorga integración y estabilidad a las organizaciones. Continuando con la dimensión de adaptabilidad del personal: es la forma de acomodarse a los cambios constantes que atraviesan las organizaciones, teniendo en cuenta las siguientes subescalas: orientación al cambio, para que ella asimile y pueda anticiparse a los cambios;

orientación al cliente, para dirigir sus actividades en torno al cliente; y aprendizaje organizativo, que es la transformación que la organización realiza con las interacciones con el entorno.

Por último, la dimensión de Misión de la entidad: es el objetivo de la organización, es decir, a donde dirige en el futuro. Asimismo, está constituido por tres elementos: dirección y propósitos estratégicos, que manifiestan los fines de la institución; metas y objetivos, relacionados con: la misión, que es la perspectiva y los planes de la organización; y visión, referida a la reputación de la institución que tendrá en adelante.

De acuerdo a las definiciones, Rahmadani y Hanum (2019) exponen que la cultura organizacional se define como el conjunto de factores que afectan de forma significativa sobre el desarrollo de una institución, asimismo consideran que es muy importante para que sus integrantes adquieran ciertos principios y puedan adaptarse a las reglas señaladas. En la misma línea, Li et al. (2018) manifiestan que desarrollar una cultura organizacional adecuada fortalece la organización para liderar una organización, y de esa manera activará los procesos de optimización de la misma.

En el mismo sentido, Polo (2022) señala que la cultura organizacional está integrada por principios, procesos, y una serie de pautas que definen el accionar de una asociación y constituyen su eje central. Por otro lado, Gómez y Rodríguez (2001) señalan que es una serie de propiedades que marcan cierta distinción en una organización, y a la vez muestra la manera cómo los trabajadores que la integran deben actuar siguiendo las normas y principios establecidos, los mismos que son propagados por medio de relación con otras personas, es decir de un integrante a otro y a través de costumbres, relatos, ejercicios de reforzamiento o sanciones.

Robbins (2000) afirma que se entiende por cultura organizacional al pensamiento generalizado compartido por los colaboradores de una organización; asimismo, es entendida como la forma en que los colaboradores captan los rasgos

de estos modelos de conducta que componen la cultura de la organización y esto rige para todos los integrantes.

Para hablar sobre el nacimiento de la cultura organizacional, se tendrá en cuenta el estudio de Córdoba (2020) quien menciona que este constructo fue introducido en sus inicios por Pettigrew (1979) el mismo que señaló que es la forma de emplear algunos conceptos como simbolismo, mito y ritual, para el análisis de las organizaciones, y que dejaban ver la “estructura profunda” de la organización, precisándola como un sistema de conceptos públicos y aceptados de forma colectiva por un determinado grupo. Por otro lado, Hofstede (1980) define la cultura como una consecuencia de la absorción de valores por parte de los miembros de una organización que tienen influencia en el ámbito laboral, y de allí que se considere a la cultura organizacional como una serie de programas mentales que supervisan las respuestas de un individuo en un determinado momento.

Más adelante, se plantea la definición del constructo desde un punto de vista psicológico, asociado a un conjunto de ideas compartidas que señalan que los colaboradores de una organización construyen desde su experiencia como grupo, considerando que la cultura organizacional se vincula a un modelo de suposiciones básicas, desarrollado por una agrupación en el proceso para solucionar sus problemas de ajuste externo y de unificación interna. Esto puede funcionar bien y se considerarán como legítimos y merecedores de réplica para nuevos miembros de forma correcta, así le permitirá percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas (Schein, 1988). Asimismo, se señala que la cultura desempeña cuatro funciones esenciales: comunica un sentido de identidad a los miembros de la organización, posibilita la responsabilidad que va más allá de uno mismo, impulsa la estabilidad del sistema social y da forma a la conducta de los miembros.

Por otro lado, Robbins (2004) señala que las organizaciones tienen personalidad al igual que sus miembros, ya que pueden ser duras y comprensivas, agresivas o generosas, actuales o mesuradas. A la vez, señala que si la cultura organizacional nace hace más de 50 años bajo en concepto de institucionalización, quiere decir que desde ese momento las empresas adquieren sentido propio y que

va más allá de sus precursores; dándose a conocer por sí misma, por sus productos brindados, la imagen que proyecta y sus objetivos logrados.

Desde el aspecto epistemológico, la variable desempeño laboral ha tenido grandes avances en cuanto a la medición de habilidades de su personal, puesto que al hacerlo de forma no automatizada generaba retraso; por tal motivo Franco (2020) creó en Ecuador, un aplicativo web para optimizar este procedimiento, la misma que contribuyó favorablemente en el área del talento humano, pues optimizó los procesos de evaluación y se alcanzó mejores resultados en un corto tiempo en los empleados de una empresa.

En cuanto a las teorías que dan sustento al desempeño laboral, tenemos la descrita en la tesis de Pastor (2018) y que fue propuesta por el psicólogo Hacker W. en 1994: Teoría del Desempeño Laboral y proceso de Acción, la misma que tiene gran aprobación en Europa en el área de la psicología del trabajo. Es una teoría cognitiva que se relaciona con el comportamiento y que está basada en el manejo de información; y aunque, en ella se aprecian rasgos afines con otras teorías cognitivas, discrepa en que esta se especializa en ambientes de trabajo. Es así que el autor establece dos puntos de vista; en primer lugar, *la acción*, que se origina a partir un propósito, un proyecto, su cumplimiento y el consecutivo feedback; y el segundo revela que esa acción está precisada por conocimientos que se dan responsable y automáticamente. A la vez señala que la acción se encuentra formada por 6 maneras de proceder: planteamiento de objetivos, orientación, elaboración de planes, decisión, determinación-control y Feedback.

De acuerdo a esta teoría se pone de manifiesto que la acción de comunicación que logre un correcto desempeño laboral está constituida de dos perspectivas que conducen a la acción a partir de la meta hasta el término del plan, considerando su cumplimiento y el feedback.

Otra teoría que sustentan la variable, es la descrita en Villalobos y Arana (2022) que es la teoría de Koopmans (2011) que es una revisión de la literatura de un marco conceptual que incluye los trabajos de varios teóricos del desempeño en

el lugar de trabajo, mediante el cual se cuantificó el desempeño utilizando un cuestionario dividido en las tres categorías de desempeño de la tarea, contexto ambiental y comportamiento contraproducente.

La teoría según Koopmans enfatiza que el desempeño es una colección de acciones, incluyendo el desempeño de tareas, el desempeño situacional y el comportamiento contraproducente como sus componentes; cuando estas tres facetas del desempeño se toman juntas, brindan una visión holística de la efectividad en el lugar de trabajo (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Koopmans et al. (2016) argumentan que el objetivo de la teoría del desempeño es ayudar a las empresas a ser competitivas fomentando el crecimiento de su capital humano y el cultivo de conjuntos de habilidades apropiados, los cuales contribuyen a la productividad de sus empleados. El objetivo de esta teoría es que las personas puedan adaptarse al desempeño de la organización y hacer frente a los cambios en su trabajo o en los entornos que los rodean.

La fortaleza de la teoría está en su capacidad para examinar el nivel de competencia de un empleado con respecto a sus deberes, particularmente aquellos que son ampliamente reconocidos como de alto valor y que benefician al núcleo técnico de la organización tanto directa como indirectamente. (Koopmans et al., 2013). Esto permite un examen de (a) la productividad general; (b) planificación y organización del trabajo; (c) centrarse en los resultados; (d) establecimiento de prioridades; y (e) eficiencia general en los esfuerzos de uno (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Por lo tanto, la teoría tiene un impacto positivo en las tareas específicas del trabajo, las responsabilidades de los roles y los valores fundamentales de la organización. De otro modo, Jara et al. (2018) indica que es vital enfatizar la importancia de los recursos humanos para asegurar el éxito de las instituciones. Su desempeño debería ser excelente en esta situación; pero todavía hay mucho que administrar en los países en desarrollo, comenzando con las oportunidades de desarrollo personal disponibles dentro de la propia institución.

Es importante señalar los Factores del desempeño laboral, los mismos que describe Bain (2003), citado en Gutiérrez (2022) y son los que ayudan a mejorar la producción en una organización, son: Los factores internos, que se modifican rápidamente y más que otros y pueden ser *factores duros, referidos* al hecho de satisfacer los requerimientos del consumidor con el producto ofrecido; lo que puede mejorarse según la especificación a perfeccionar, ya sea el diseño o la técnica. Para mejorar la producción del equipo hay que dirigir la atención a una serie de factores como la innovación, antigüedad, uso, precio, inversión, entre otros; y los factores *blandos, que* sirven para optimizar la producción; aquí se puede obtener la participación y colaboración de los colaboradores mediante un programa de estímulos que motivará y consolidará una serie de valores beneficiosos para la asociación. Este componente mejorará la producción de la compañía, el mismo que debe ser más maleable, también debe ver los cambios existentes en los mercados y contar con un plan de contingencia para ello, también debe traerse nuevas tecnologías, invertir en una buena red de comunicación que llegue a todos los niveles.

Así también se tienen a los factores Externos, que son aquellos que establecen la escala más amplia de la producción y del bienestar de la población; por ende, se hacen todos los esfuerzos por expresar los motivos que llevan a la disminución o aumento de la producción, en estos factores podemos ubicar: Los ajustes Estructurales, que son los cambios que sufren las compañías en su productividad, que se dan a largo plazo y que transforman su estructura. Es decir; que las empresas se dejan influenciar de la empresa independiente y la productividad nacional; los cambios Económicos, referida a la influencia que reciben las compañías en su estructura cuando se dan cambios de un rubro a otro o se descompone su capital, afectando su estructura; los cambios Demográficos y Sociales, donde se destaca el nacimiento y muerte de la población, trayendo como resultados al mercado laboral a largo plazo. Así también se reconoce el aumento de la fuerza femenina, la edad para retirarse del trabajo, los salarios mensuales y finalmente los valores y actitudes culturales; los recursos Naturales, donde se prioriza la competencia y el perfeccionamiento del experto en la comprensión de la tierra, donde se mide los niveles de contaminación, abundancia y otros factores; y

la administración Pública e infraestructura, que se compromete con las directivas internas, códigos, reglas, manuales de procedimientos, entre otras, que empiezan a funcionar en las empresas y que tienen un contacto directo con la producción de la misma.

El desempeño laboral, de acuerdo con lo expuesto por Barni et al. (2022) se define como aquella conducta personal asumida por un trabajador y que es expuesto para cumplir las perspectivas, las necesidades o las demandas de funciones formalizadas de su institución. Por otro lado, Byars y Rue (1994) manifiestan que es un instrumento para evaluar el nivel en que los trabajadores consiguen sus objetivos de trabajo y rendimiento. Mientras que Maja (2015) sugirieron que se puede dividir en tarea y rendimiento contextual. Muchos académicos han propuesto la dimensión del comportamiento laboral después de examinar el contenido de las mediciones del desempeño laboral.

Así también, Motowidlo y Van (1994) sustentan que el desempeño de tareas comprende dos tipos de comportamientos: conversión directa de materias primas en bienes o servicios producidos por la organización; y el comportamiento indirecto, que incluye completar parte del proceso de tareas de trabajo o proporcionar indirectamente los recursos o servicios necesarios para completar las actividades básicas. La interpretación contextual comprende dos dimensiones: facilitación interpersonal, que contribuye a la obtención de los propósitos organizacionales, y dedicación al trabajo, que es la motivación básica y la conducta de autodisciplina para lograr el desempeño laboral (Van y Motowidlo (1996). Las conductas laborales contraproducentes son aquellas que dañan los intereses de una organización, como ausentismo, tardanzas, comportamiento fuera de la tarea, sustracción y uso arbitrario de sustancias. Koopmans et al. (2014) incorporó estos comportamientos en las medidas de rendimiento laboral. También se divide el desempeño laboral individual en: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente.

Asimismo, el abordaje de las dimensiones de la variable en descripción, será tomado del estudio de Guillen (2022), las mismas que son las propuestas por Chiavenato (2017); por lo que la primera dimensión es el dominio de tareas: es la habilidad que tiene una persona para efectuar una tarea o conjunto de tareas, haciendo uso del conocimiento, y siempre conforme a las pautas exigidas por la asociación o la sociedad. Es decir, se habla de un conjunto de particularidades que necesita una persona para ejercer un cargo específico y que le dan paso al éxito en su labor.

La segunda dimensión es la motivación, entendida como la manera cómo se induce una conducta en un individuo, cómo se le da energía para sostenerla y orientarla, a través de estímulos que se relacionan con factores que van desde el ambiente de trabajo donde desarrollan sus labores hasta el status que puede alcanzar frente a los demás, todo ello le resulta gratificante en su periodo laboral.

La tercera dimensión es el aprendizaje e improvisación: tiene que ver con el desarrollo de competencias por parte de las personas para una labor eficaz, esto se logra con el apoyo de la tecnología y las nuevas formas de interiorizar el conocimiento; cambiando así las formas de aprender tradicionales.

Para el desempeño laboral, se inicia el desarrollo de las bases teóricas con la definición otorgada por Chiavenato (2004) quien manifestó que es el comportamiento que manifiesta un funcionario del estado ante la exploración y esfuerzo por cumplir los objetivos antepuestos. A la vez, Palmar et al. (2014) lo definen como la forma en que cada colaborador se desarrolla durante su jornada laboral dentro de su centro de trabajo, el mismo que debe ajustarse a los requisitos y las demandas de la empresa; de forma que sea eficiente, eficaz y efectivo al momento que se cumplan las funciones asignadas para cumplir los objetivos trazados y lograr éxito en la organización.

Asimismo, el desempeño laboral, según González (2001) es la consecuencia de tipo fructífera de un día laborable. Esta invitación a la reforma se realiza a través de un período para la acción que proviene de la realidad, hasta alcanzar los

resultados a los que se aspira, que en teoría es un excelente desempeño laboral. Al mismo tiempo se cita a Del Toro (2011) quien manifiesta que es el conjunto de labores ejecutadas por un empleado con la intención de conseguir un producto. Al mismo tiempo, estas labores pueden incorporar conductas orientadas al cumplimiento de los compromisos propios del puesto y la ejecución de acciones añadidas que le suman importancia. Finalmente, Chiang et al. (2010) manifiestan que el desempeño laboral es la manera en la que un colaborador de una organización cumple con todas las exigencias de su centro laboral.

De otro lado, Quispe y Córdor (2021) hacen mención sobre la historia del desempeño laboral, la misma que ha evolucionado en una serie de etapas concebidas desde su origen, partiendo del control de los trabajadores, donde se les supervisaba constantemente el rol que cumplían en su lugar de trabajo. Ubicándonos en una primera etapa, nos remontamos al siglo XVI con el aporte de San Ignacio de Loyola, quien evaluaba a los Jesuitas con informes de actividades y notas (Camejo, 2008); posteriormente se dio valor a los méritos y actividades de algunos trabajadores estatales que cumplían con hacer sus informes a tiempo en cuanto a la labor de sus subordinados; esto sucedió en el siglo XIX aproximadamente.

Luego, en el siglo XX, las compañías privadas delegaban el cargo para la selección del equipo de trabajo a un funcionario que se encargue de observar e inspeccionarlos; destacando en esta época el caso de General Motors que innovó el concepto de desempeño laboral, diseñando un método evaluar a sus directivos. Fernández (1995) señaló que, a mediados de 1930, el desempeño laboral daba respuesta a la carencia de información ocupacional estandarizada que apoye las actividades de empleo. Una segunda etapa manifiesta que la valoración del desempeño nace en Estados Unidos durante la etapa comprendida entre 1920 y 1930, donde las compañías introducen una manera para justificar una política remuneradora en relación con el compromiso en el cargo laboral; utilizando para ello, una serie de técnicas donde se considere experiencias laborales y conductas exhibidas en el desempeño de un puesto de trabajo.

Luego, durante la II Guerra Mundial, ese método consiguió se propagó por todas las asociaciones y sigue vigente hasta la actualidad. Finalmente, es necesario señalar que hasta nuestros días se viene poniendo en práctica sistemas de evaluación modernos, los mismos que son criticados y que dan cabida a distintos enfoques gerenciales que conducen los procesos de evaluación del desempeño; dentro de los cuales se identifican aquellos que identifican aspectos medibles y que puedan mejorarse del desempeño de sus trabajadores, también los que se basan en la conducta real de los trabajadores y que influyan en la fijación de metas para mejorar su desempeño. Pero sobre todo es importante señalar cómo es que la tecnología y el internet han avanzado y que vienen transformando las empresas y la sociedad, por lo cual es importante implementar métodos para valorar el desempeño, poniendo en marcha distintos métodos que involucren tanto a los líderes, como a los empleados para así lograr fines comunes.

En el mismo sentido; siendo el desempeño laboral, según Robbins (2004) el establecimiento de objetivos, que impulsa la conducta de las personas ayudándolos a orientar sus esfuerzos hacia fines y objetivos deseados; debe ser visto como la piedra angular de una organización, y es muy importante su estudio pues de este depende el éxito de la misma y por ello debe ser de gran interés el hecho de medirlo y así mejorarlo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según la naturaleza de las variables, la investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, y de acuerdo con Hernández et al. (2014) en este enfoque se contempla que las variables son apropiadas para ser medidas, asimismo pasa por un procedimiento que comprende desde la revisión de información para definir las variables, inmediatamente se recolecta los datos para el estudio y finalmente se analiza los datos para presentar los resultados. Este enfoque es secuencial y probatorio que se utiliza para probar teorías. Asimismo, es un estudio de tipo básico, el mismo que define Ternero (2020) como aquel en el cual se dará origen a diversas percepciones con la intención de aumentar el conocimiento respecto a las variables de estudio; al mismo tiempo es prospectivo, porque empieza con la observación de algunas posibles causas y transcurren en el tiempo con el propósito de observar sus resultados (Hidalgo, 2005).

En cuanto al nivel de la investigación, corresponde a una investigación correlacional, el mismo que en palabras de Salkind (2006) es aquella que tiene el objetivo de averiguar la asociación entre variables o sus efectos, mas no se explica que una sea el origen de la otra; es decir la correspondencia explora las asociaciones causales, en las que un cambio en un factor afecta directamente en un cambio en otro.

3.1.2. Diseño de investigación

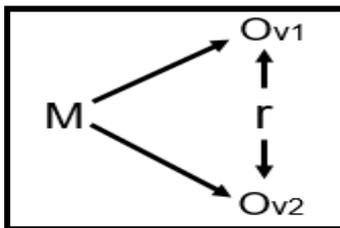
Al mismo tiempo se trata de un estudio con diseño no experimental, el mismo que de acuerdo con Álvarez (2020) es aquella donde el investigador no manipula las variables; y que una de sus variaciones es la investigación transversal, donde las variables se miden en un solo momento y con la información obtenida se efectúa el análisis, se miden los rasgos de uno o más grupos en un instante dado; a su vez

es descriptivo y correlacional. Es descriptivo, pues según Arias y Covinos (2021) tienen como función primordial detallar los rasgos de diversos fenómenos, esto quiere decir que en él no se maniobran las variables, ni se busca la causa efecto, solo se observa y describe aspectos del fenómeno observado. Y es correlacional porque su fin esencial es saber el comportamiento de una variable de acuerdo a otra correlacionada; aquí se proponen hipótesis correlacionales, no como variables independientes o dependientes, solo se relacionan dos variables.

La gráfica del diseño se representa a continuación:

Figura 1

Esquema correlacional



Dónde:

M : Es la muestra del estudio.

OV1 : Cultura Organizacional.

OV2 : Desempeño Laboral.

R : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización, visibles en el anexo 02

3.3. Población, muestra y muestreo

La *población*, según Tamayo (2003) es la totalidad de un evento estudiado, contiene al conjunto de unidades de análisis que componen dicho evento y debe medirse para un estudio definido conformando un conjunto N de individuos participantes de un rasgo dado. En el estudio, la población estuvo integrada por 25 trabajadores del Ministerio Público de la Sede de Pisco.

La muestra se define como el subgrupo o parte representativa de la población y que mantiene sus mismas características (Condori, 2020); asimismo, de acuerdo con Zarcovich (2005), citado por Castillo (2017) señala para la propuesta muestra es de tipo censal, la misma que implica trabajar con todas las unidades del universo sobre las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se almacenan en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es finita.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas, según Arispe et al. (2020) se definen como el conjunto de acciones ejecutadas con el fin de que el investigador recoja información, las mismas que hacen posible el logro de los propósitos y la contrastación de las hipótesis de investigación. Para la investigación se consideró la encuesta como la técnica a utilizar, que está definida como el instrumento que se ejecuta a través de un cuestionario y está dirigida solo a personas para obtener información sobre sus opiniones, conductas o percepciones (Arias y Covinos, 2021).

Al mismo tiempo, Arispe et al. (2020) define los instrumentos como aquellos que permiten la aplicación de la técnica, que son preparados pertinentemente y teniendo en cuenta las variables e indicadores; para ello se requiere tener la validez y la confiabilidad de los datos asimismo debe existir coherencia entre la técnica y el instrumento. Para la propuesta se utilizó el cuestionario (uno para cada variable) como instrumento para recolectar los datos de investigación; de acuerdo con Arias y Covinos (2021) es el más usado en las investigaciones y está formado por una serie de interrogantes mostradas y enumeradas en una lista que tiene una serie de posibles respuestas correctas o incorrectas; estas preguntas se formularon de manera sencilla para que el encuestado las responda rápidamente y también cumplen con las exigencias de validez (obtenido a través del juicio de expertos)- y la confiabilidad (obtenida través del alfa de Cronbach, ver tabla 14).

3.5. Procedimientos

En el procedimiento de aplicación de los instrumentos se inició con la solicitud de autorización al jefe del Ministerio Público Sede Pisco, después se elaboró una base de datos con el registro de los trabajadores – colaboradores; número telefónico y/o dirección e-mail. En vista de que ya está dado el retorno a la presencialidad, se optó por aplicar de forma presencial los instrumentos de registro de información, previo a la aplicación se solicitó el permiso del participante a través de la firma del consentimiento informado. En seguida de la aplicación se pasó a revisar ambos instrumentos, los logros obtenidos fueron ordenados en una base de datos para lo cual se empleó la hoja de libro Excel. Finalizado el vaciado a la base de datos se pasará a realizar el procesamiento de datos correspondiente, donde se utilizará el software estadístico SPSS-25.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso se realizó considerando la base de datos, para lo cual se empleará la *estadística descriptiva* que se empleó para organizar los datos en tablas de frecuencia, esta información se organizará y presentará en tablas y figuras estadísticas. También se empleará la *estadística inferencial*, para lo cual se realizó la prueba de normalidad o de ajuste de bondad, la misma que va a permitir comprobar el tipo de distribución que siguen los datos y optar por la prueba adecuada para establecer el nivel de asociación, las mismas que pueden ser paramétricas o no paramétricas. Para tal fin se usó el libro Excel y el SPSS versión 25 para el procesamiento correspondiente.

3.7. Aspectos éticos

En la propuesta, se siguió estrictamente las disposiciones del código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo. También se consideró un aspecto importante como lo es la confidencialidad de nuestros colaboradores; asimismo se cumplió con las medidas de antiplagio, citando correctamente a los autores, cuyas obras se sirvieron de apoyo en la propuesta, por otro lado, se observarán los resultados de las encuestas como inamovibles, certificando la verdad y confiabilidad del estudio presentado. Asimismo; se ha guardado el secreto del

trabajador participe de esta encuesta, mostrándole en todo momento el respeto correspondiente durante el desarrollo de la misma, sin criticar sus opiniones o respuestas que fueron parte del instrumento. Asimismo, se respetó los siguientes principios éticos:

Principio de beneficencia, según Vargas (2021) tiene que ver con la obligación ética de propagar el beneficio y reducir el daño. También se manifiesta que da origen a las pautas que establecen los peligros de la intervención relacionados con la vida o la salud, los mismos que deben ser prudentes a la luz de los beneficios deseados.

Principio de Justicia, de acuerdo con Vargas (2021) se define como el deber ético de tratar a cada persona según con lo que se piensa correcto y apropiado moralmente y; es decir, dar a cada uno lo debido y no realizar ningún tipo de distinción.

Al mismo tiempo, para la propuesta se consideró el uso de las normas APA en su séptima edición para el empleo de las fuentes de información. Así mismo el proyecto se presentó al comité de ética de la Universidad teniendo la finalidad de que se evalué y se dé el pase (aprobación) para su desarrollo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de la variable cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [19-43]	1	4%
Regular [44-69]	16	64%
Bueno [70-95]	8	32%
Total	25	100%

En la tabla 1, se evidencia la información obtenida de la variable luego de la aplicación del instrumento cuestionario que mide la Cultura Organizacional en la muestra de estudio, donde, se puede asumir que, el 4% sostienen que existe un deficiente nivel de cultura organizacional; el 64% de los trabajadores ubican a la variable en regular y el 32% manifiestan que la cultura organizacional es buena.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la variable cultura organizacional

	D1. Implicancia del personal		D2. Consistencia del personal		D3. Adaptabilidad del personal		D4. Misión de la entidad	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Deficiente	0	0%	1	4%	9	36%	6	24%
Regular	16	64%	14	56%	11	44%	16	64%
Bueno	9	36%	10	40%	5	20%	3	12%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

En la tabla 2, se evidencia la información obtenida de las dimensiones de la variable independiente luego de la aplicación del instrumento cuestionario que mide la Cultura Organizacional en la muestra de estudio, donde, se puede asumir que, con respecto a la dimensión implicancia del personal, el 64% se ubican en el nivel

regular y el 36% indican que su nivel de implicancia personal es bueno. Con referencia a la consistencia del personal, el 4% declara que es deficiente; el 56% indican que es regular y el 40% señalan que es buena. Asimismo, en la dimensión adaptabilidad del personal, el 36% indican que este proceso ha sido deficiente, el 44% manifiestan que es regular la adaptabilidad y el 20% sostienen que es bueno. Por último, en la misión de la entidad, el 24% de los trabajadores señalan que es deficiente, el 64% indica que es regular y el 12% sostienen que la misión de la entidad es buena.

Tabla 3

Nivel de la variable desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [10-23]	1	4%
Regular [24-37]	20	80%
Bueno [38-50]	4	16%
Total	25	100%

En la tabla 3, se evidencia la información obtenida de la variable luego de la aplicación del instrumento cuestionario para medir el desempeño laboral en la muestra de estudio, donde, se puede asumir que, el 4% sostienen que tienen un deficiente desempeño laboral, el 80% manifiestan que es regular y el 16% declaran que su desempeño laboral en la empresa es bueno.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la Variable desempeño Laboral*

	D1. Dominio de tareas		D2. Motivación		D3. Aprendizaje e improvisación	
	fi	fi%	fi	fi%	fi	fi%
Deficiente	2	8%	7	28%	3	12%
Regular	19	76%	15	60%	16	64%
Bueno	4	16%	3	12%	6	24%
Total	25	100%	25	100%	25	100%

En la tabla 4, se evidencia la información obtenida de las dimensiones de la variable independiente luego de la aplicación del instrumento cuestionario para medir el desempeño laboral en la muestra de estudio, donde, se puede asumir que, con respecto a la dimensión dominio de tareas, el 8% se ubican en el nivel deficiente; el 76% en regular y el 16% manifiestan que tienen un buen dominio de tareas. Con referencia a la motivación, el 28% declaran que su nivel es deficiente; el 60% indican que es regular y el 12% señalan que su motivación se encuentra en el nivel bueno. Por último, en el aprendizaje e improvisación, el 12% de los trabajadores señalan que es deficiente, el 64% indican que es regular y el 24% sostienen que aprendizaje e improvisación es bueno.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk de las variables cultura organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	o	gl
D1. Implicancia del personal	,892	25	,012
D2. Consistencia del personal	,971	25	,672
D3. Adaptabilidad del personal	,944	25	,182
D4. Misión de la entidad	,950	25	,249
Variable independiente: Cultura Organizacional	,947	25	,216
D1. Dominio de tareas	,949	25	,235
D2. Motivación	,942	25	,167
D3. Aprendizaje e improvisación	,922	25	,056
Variable dependiente: Desempeño Laboral	,978	25	,850

Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra fue menor a 50 personas, y los valores obtenidos fueron en su mayoría superiores a 0.05, lo que indica que estamos ante una distribución no paramétrica, por lo tanto, la prueba de Rho Spearman fue usado.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 6

Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral

			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,488*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,488*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de $0,013 < 0,05$ y un r_s de 0,488; infiriendo que existe relación directa y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Tabla 7

Correlación entre cultura organizacional y dominio de tareas

			Cultura Organizacional	Dominio de tareas
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,467*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	25	25
	Dominio de tareas	Coeficiente de correlación	,467*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de 0,018 < 0,05 y un r_s de 0,467; infiriendo que existe relación directa y significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 2

H₀: Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 8

Correlación entre cultura organizacional y motivación

		Cultura		
			Organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	25	25
	Motivación	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de $0,002 < 0,05$ y un r_s de $0,583$; infiriendo que existe relación directa y significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 3

H₀: Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 9

Correlación entre cultura organizacional y aprendizaje e improvisación

		Cultura Organizacional	Aprendizaje e improvisación
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,292
		N	25
Aprendizaje e improvisación	Aprendizaje e improvisación	Coeficiente de correlación	,292
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,156

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de 0,156 > 0,05 y un r_s de 0,292; infiriendo que no existe relación directa y significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 4

H₀: Existe relación directa y significativa entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No relación directa y significativa entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 10

Correlación entre implicancias del personal y desempeño laboral

			Implicancia del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Implicancia del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de $0,001 < 0,05$ y un r_s de $0,634$; infiriendo que existe relación directa y significativa entre la dimensión implicancias del personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 5

H₀: Existe relación directa y significativa entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No relación directa y significativa entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 11

Correlación entre consistencia del personal y desempeño laboral

			Consistencia del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consistencia del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de $0,003 < 0,05$ y un r_s de $0,569$; infiriendo que existe relación directa y significativa entre la dimensión consistencia del personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 6

H₀: Existe relación directa y significativa entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 12

Correlación entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral

		Adaptabilidad del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,369
		N	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,369
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de 0,069 > 0,05 y un r_s de 0,369; infiriendo que no existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad del personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Hipótesis específica 7

H₀: Existe relación directa y significativa entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

H₁: No existe relación directa y significativa entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Tabla 13

Correlación entre misión de la entidad y desempeño laboral

			Misión de la entidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Misión de la entidad	Coeficiente de correlación	1,000	,259
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,259	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	25	25

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtiene una sig. bil de 0,211 > 0,05 y un r_s de 0,259; infiriendo que no existe relación directa y significativa entre la dimensión misión de la entidad y la variable desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó la relación entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022. Los resultados obtenidos en las tablas estadísticas demuestran con respecto a la cultura organizacional que, el 4% sostienen que existe un deficiente nivel de cultura organizacional; el 64% de los trabajadores ubican a la variable en regular y el 32% manifiestan que la cultura organizacional es buena (Tabla 1) y con respecto a la variable desempeño laboral, el 4% sostienen que tienen un deficiente desempeño laboral, el 80% manifiestan que es regular y el 16% declaran que su desempeño laboral en la empresa es bueno.

Explicándose lo planteado por Gómez y Rodríguez (2001), quienes definen a la cultura organizacional como el conjunto de particularidades que favorece la distinción de una asociación, y muestra la manera como los sujetos que la constituyen deben actuar de acuerdo a reglas y principios establecidos, los mismos que son difundidos mediante la socialización de un socio a otro, así también por medio de costumbres, mitos, acciones de reforzamiento o sanciones y Palmar et al. (2014) señalan que el desempeño laboral es la manera cómo se comporta cada individuo cuando al cumplir su día de trabajo en una institución; y que puede ser ajustado a las necesidades de la compañía, de forma que sea eficaz y efectivo, en el acatamiento de los puestos que se le asignen para así lograr las metas establecidas, todo ello para alcanzar el éxito de la empresa.

Con relación a la hipótesis general, se señala que, existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que existe correlación ($<0,05$) ($r_s=0,488$) entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Lo cual es diferente a los resultados de Zavaleta (2018) quien concluyó que, en el interior de la organización se percibió un mayor alcance de normas y reglas en el personal y que su grado de desempeño laboral alcanza un promedio de 49%; por lo que esta diferencia podría darse, ya que los estudios fueron ejecutados en diferentes provincias del Perú.

Entonces, considerando que la cultura organizacional es como un iceberg, según Chiavenato (2010), debido a que los elementos organizacionales visibles y superficiales se encuentran en la parte superior, y los elementos ocultos y perdurables se encuentran en la parte inferior; enfatizando que cuanto más profundo es algo, la cultura será más difícil de modificar, a comparación del nivel superior. Además, el desempeño laboral contiene factores internos, que según Gutiérrez (2022), son los que ayudan a mejorar la producción en una organización y se modifican rápidamente más que otros, refiriendo que el producto ofrecido cumple con los requisitos del cliente. Asimismo, los factores externos establecen la escala más amplia para la producción y el bienestar de la sociedad; por lo tanto, se hacen todos los esfuerzos para articular los factores que contribuyen a disminuir o aumentar la producción.

Es decir que mientras la cultura organizacional se exteriorice de manera optima, manteniendo buenas edificaciones, enseres, tecnología, métodos, políticas para optimizar el desempeño de los trabajadores en relación con la producción para satisfacer las necesidades de los clientes, además través de programas de incentivos se pueden plasmar valores que beneficien a la organización y por ende a la atención que brindan. Pero, si llegaran a mantener dificultades que no planean solucionar, en un futuro será complicado intentar resolverlas, puesto que varios aspectos del personal se verán dañados, como su adaptabilidad, consistencia e implicación; por lo que el desempeño no será el óptimo.

Respecto a la hipótesis específica 1, se señala que existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que existe correlación ($< 0,05$) ($r_s=0,467$) entre la variable cultura organizacional y la dimensión dominio de tareas. Lo cual se asemeja a los resultados de Valentín (2018) quien concluyó que, el 34% de ellos presenta una cultura inadecuada, mientras que el 66% adecuada. Al mismo tiempo, el 41,3% demuestran tener un desempeño laboral medio, un 32,5% alto y un 26,2% bajo.

Asimismo, se sustenta sobre lo planteado por Chiavenato (2017) quien sostiene que esta dimensión es la capacidad de un individuo para realizar una tarea o un conjunto de tareas haciendo uso del conocimiento y siempre apegado a las pautas dictadas por una organización o sociedad. Es decir, estamos hablando de un conjunto de matices que una persona debe poseer para desempeñar un determinado rol y que allanan el camino para el éxito de esa persona en el trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se señala que existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que existe correlación ($< 0,05$) ($r_s=0,583$) entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación. Lo cual se asimila a lo hallado por Iñiguez (2017), quien al encontrar que la satisfacción laboral no es alta en su totalidad, sugiere que los factores que se presentan con apreciaciones bajas deben potenciarse para motivar a sus trabajadores. De otro modo, se diferencia de los resultados de Ternero (2022) quien concluyó que, existe relación negativa baja entre las variables estudiadas.

Sustentándose sobre lo planteado por Chiavenato (2017) quien sostiene que para fomentar la motivación, es necesario inducir un comportamiento en una persona, darle la energía para mantener y dirigir ese comportamiento, y vincular esos estímulos a factores externos como la calidad del lugar de trabajo y el respeto que recibe de sus compañeros son formas de garantizar que el personal que sea dedicado al trabajo, es productivo y agradable.

Con relación a la hipótesis específica 3. Se señala que no existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que no existe correlación ($> 0,05$) ($r_s=0,292$) entre la variable cultura organizacional y la dimensión aprendizaje e improvisación. Lo cual se asemeja a los resultados de Benítez (2019), quien concluyó que, la falta de comunicación entre subordinados y jefes, así como también que se presentaron dificultades cuando se ejecutan algunas labores por falta de conocimiento. Siendo semejantes ya que se

estudiaron instituciones públicas, donde el constante aprendizaje es sustancial para afrontar situaciones conflictivas en diferentes contextos.

Además, se sustenta sobre lo planteado por Chiavenato (2017) quien sostiene que esta dimensión, tiene que ver con que las personas adquieran las habilidades que necesitan para ejecutar su trabajo de manera efectiva, y esto se logra con el uso de la tecnología y enfoques novedosos para internalizar el conocimiento, alterando así los métodos convencionales de educación.

En relación con la hipótesis específica 4 señala que existe relación directa y significativa entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que existe correlación ($< 0,05$) ($r_s=0,634$) entre la dimensión implicancias del personal y la variable desempeño laboral. Lo cual se asemeja a los resultados de Baño (2021) quien concluyó que, la percepción del personal estudiado con respecto al clima indica que afecta e incide de forma directa sobre el desempeño. Además, se sustenta sobre lo planteado por Bonavia et al. (2013), quien expone que la implicación del personal tiene que ver con la libertad que otorgan las organizaciones a sus miembros, lo que a su vez inspira un sentimiento de lealtad hacia el grupo.

Respecto a la hipótesis específica 5, se señala que existe relación directa y significativa entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que existe correlación ($< 0,05$) ($r_s=0,569$) entre la dimensión consistencia del personal y la variable desempeño laboral. Lo cual se asemeja a los resultados de Gualli (2021) quien concluyó que, gran parte de los servidores públicos piensan que, debido a elementos como la buena comunicación organizacional y la motivación de los jefes para con los trabajadores en su organización hay buen clima organizacional.

Sustentándose sobre lo planteado por Bonavia et al. (2013) quien sostiene que, la consistencia del personal se refiere a la forma en que los empleados de una organización se desempeñan de acuerdo con los valores y normas por los cuales opera la empresa. Las organizaciones se benefician de una mayor integración y estabilidad debido a esta consistencia.

En cuanto a la hipótesis específica 6, se señala que no existe relación directa y significativa entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que no existe correlación ($>0,05$) ($r_s=0,369$) entre la dimensión adaptabilidad del personal y la variable desempeño laboral. Lo cual no se asemejan a los resultados de Costas (2021) quien concluyó que, el 75.5% indicaron que existe un clima eficiente y el 23.4% un clima regular; asimismo el 83% indicaron que existe desempeño laboral eficiente y el 10% que es regular y un 10.1% como deficiente.

Además, se sustenta sobre lo planteado por Bonavia et al. (2013) quien menciona que la adaptabilidad, es el aprendizaje organizacional constante por el cual se adapta a los cambios constantes que experimenta centrándose en las siguientes tres subescalas: orientación al cambio (haciendo que la organización sea más adaptable y capaz de anticipar cambios futuros); enfoque en el cliente (centrar las operaciones comerciales en las necesidades de los clientes); y aprendizaje ambiental (los cambios provocados por las interacciones de la organización con su entorno).

Con relación a la hipótesis específica 7, se señala que no existe relación directa y significativa entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022; donde se encontró que no existe correlación ($> 0,05$) ($r_s=0,259$) entre la dimensión misión de la entidad y la variable desempeño laboral. Lo cual se asemeja a los resultados de Ambor (2021) quien concluyó que, el 38% valoran la gestión en un nivel indefinido, el 62% en nivel fuerte; asimismo que el 46% valoran el desempeño laboral como regular y el 46% como alto. A pesar de que los estudios se ejecutaron en diferentes provincias nacionalmente, se comprueba que tener conocimientos y contribuir al

complimiento de la misión y visión, en su mayoría no potencia el desempeño de los trabajadores, ya que no todos practican los mismo valores y creencias individualmente.

Lo cual se sustenta sobre lo planteado por Bonavia et al. (2013) quien sostiene que es lo que el grupo espera lograr en el futuro; sirve como su principio rector. Además, consta de las siguientes tres partes: dirección estratégica y objetivos, que articulan los fines últimos de la institución, metas y objetivos relacionados con la misión, que describen los objetivos a largo plazo de la organización; y metas y objetivos relacionados con la visión, que describen la imagen futura deseada de la organización. De otro modo, para una organización, lo más importante, son sus valores que incluyen su lado humano, ya que se relacionan directamente con las personas y tienen un efecto en la forma en que hacen negocios. Así también, según Toniut et al. (2017), la teoría tradicional sostiene que los valores son un insumo, y cómo se definen tiene un impacto significativo en una estrategia.

Por otro lado, la ejecución de la investigación presentó ciertas dificultades, una de ellas fue que los participantes se sentían confundidos con la aplicación de los cuestionarios, teniendo un sesgo previo con relación a que podría perjudicarles en su desempeño laboral. Lo cual pudo subsanarse explicándoles detalladamente los aspectos éticos de anonimato y su contribución con la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Segunda. Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

Tercera. Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Cuarta. No existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Quinta. Existe relación directa y significativa entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Sexta. Existe relación directa y significativa entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Séptima. No existe relación directa y significativa entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.

Octava. No existe relación directa y significativa entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que el jefe de Recursos Humanos mantenga y mejore el clima laboral, ya que esto tiene un efecto significativo en la eficiencia y productividad de los empleados en una de las Sedes del Ministerio Público de Ica. Esto se puede lograr mediante la provisión de actividades sociales y recreativas, que promoverán una mejor comunicación y trabajo en equipo entre los distintos departamentos.

Segunda. Se sugiere que todos los empleados de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica, reciban la capacitación y educación que necesitan para desempeñar su trabajo de manera eficaz y eficiente, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral.

Tercera. Se recomienda al gerente de una de las sedes del Ministerio Público de Ica, que mantenga y cultive las creencias de la cultura organizacional de la sucursal, ya que estas tienen un impacto significativo en el desempeño de los empleados de la sucursal. Esto se puede hacer a través de seminarios en los que los empleados comparten sus éxitos y fracasos en el trabajo, lo que permite compartir las lecciones aprendidas y mejorar las prácticas laborales.

Cuarta. Se sugiere a los altos directivos de una de las sedes del Ministerio Público de Ica, que proporcionen retroalimentación al personal de servicio al cliente, idealmente en forma de encuestas frecuentes para que todos los empleados puedan expresar sus opiniones y experiencias durante la duración del servicio.

Quinta. Se recomienda a que los colaboradores que se involucren en actividades que promuevan los valores fundamentales y los acuerdos trabajando también en la coordinación y la integración, y que tanto los empleados nuevos como los actuales sean conscientes de la verdadera misión de la organización para que se identifiquen mejor con ella y rendir a un nivel superior.

Sexta. Se sugiere a los colaboradores de una de las sedes del Ministerio Público de Ica, mejorar los valores y creencias de la organización aclarando sus principios más importantes, principios que moldearán el comportamiento de sus empleados y los llevarán a desempeñar su trabajo con un mayor sentido de integridad y compromiso. En este sentido, es crucial que las autoridades de la institución den ejemplo con su propio comportamiento.

Séptima. Se recomienda a los directivos de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica, alentar a su personal a involucrarse en todo lo que hacen, desde generar nuevas ideas hasta votar sobre cambios importantes en las políticas. Esto ayudará a que su organización tenga éxito y lo haga más fácil para sus empleados adaptarse a cualquier cambio de dirección necesario.

Octava. Se sugiere a los directivos de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica, que programen una serie de capacitaciones periódicas para ayudar a cristalizar la misión y visión de la empresa e inspirar a sus empleados a trabajar en armonía hacia las mismas metas, ya que es crucial que el trabajo en equipo esté enfocado en la misma dirección y tenga los mismos objetivos.

REFERENCIAS

- Ambor, M. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia Arequipa 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad José Carlos Mariátegui. <http://3.17.44.64/handle/20.500.12819/991>
- Avellán, A., Pavón, E. & Jirón, J. (2020). *Importancia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional* [Tesis doctoral]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14647>
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill
- Baño, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31970>
- Barni, D., Martins, L. & Borges, A. (2022). The Perception of Organizational Psychologists on the Importance of Soft Skills for Engineers. *Creative Education* 13(8). [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=119546](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/journal/paperinformation.aspx?paperid=119546)
- Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/handle/3317/13953>
- Bernardi, C. & Menezes, L. (2018) *La percepción de la cultura organizacional en América Latina. 120 ejecutivos comparten sus perspectivas sobre la cultura*. Spencer Stuart. <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>
- Bonavia, T., Prado, V. & García, A. (2013). Spanish adaptation of the “Denison Organizational Culture Survey”. *Summa Psicológica*. 7, 15-32. <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/109>
- Byars, L. & Rue, L. (1994). *Human Resource Management*. Cuarta edición. Irwin Publishing: Burr Ridge.

- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*.
- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G., (2010). Job satisfaction influence on job performance: business Retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). The McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Acta Académica.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Costas, L. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65543>
- Del Toro, J., Salazar, C. & Gómez, J., (2011). Organizational climate, job satisfaction and its relationship to job performance among workers of an engineering services SME. *Clío América*, 5(10), 204-227.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones* (2a ed.). México: Trillas.
- Ferrando, A. (2014) analysis of the organizational culture of service companies in Metropolitan Lima. *Anales Científicos*, 76 (1): 168-176.
<http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i1.778>.

- Gómez, C. & Rodríguez, J. (2001). *Teorías de la Cultura Organizacional. Manual de contabilidad y auditoría*. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevisión2013.pdf>
- González (2001) *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*. Ediciones Díaz de Santos.
- Gualli, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32176>
- Guillen, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público–2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80133>
- Gutiérrez, R. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público Apurímac, 2019* [Tesis de licenciatura]. Universidad Garcilaso de la Vega. [.http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5912](http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5912)
- Hofstede, G. (2015). Culture's causes: The next challenge. *Cross Cult. Manag.*, 22, 545–569. <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/dimension-data-matrix/> (accessed on 1 December 2021).
- Hung, Y., Su, T. & Lou, K. (2022). Impact of Organizational Culture on Individual Work Performance with National Culture of Cross-Strait Enterprises as a Moderator. *Sustentabilidad*, 14 (11). <https://doi.org/10.3390/su14116897>
- Íñiguez, Ó. (2017). *Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los Procesos Habilitantes de Apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR* [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10025>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet Henrica, C. & Van Der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van, A. & de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Maha, Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*. 3(5):138-147. doi: 10.12691/jbms-3-5-1.
- Mero, C., Zambrano, I. & Wilson, J. (2022). Influence of organizational culture on job performance in companies in the Quindé Canton, Ecuador. *Revista Polo del conocimiento*, 7(10), 726-743. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4753>
- Motowidlo, S. & Van, J. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology* 79(4):475-480
- Palmar, R. & Valero, J. (2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of Mara municipality in Zulia state. *Espacios Públicos*, 17(39),159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. & Gómez. (2015). Organizational culture Edgar Schein's theory: A phenomenological study. *Clío América*, 9(17), 17 - 25.
- Polo, J. (2022). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82209>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-Del-Río, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Robbins, S. (2000). *Administración* (6° edición). México: Pearson educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a. ed). México: Pearson Educación.
- Rojas, W. & Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat* [Tesis de maestría]. Universidad Marcelino Champagnat. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/113>
- Sánchez (2012) *Cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo* [Tesis de pregrado]. Universidad Militar de Nueva Granada.
- Tenero, E. (2022). *La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la unidad ejecutora de Arequipa del ministerio público, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13765>
- Toca, C. & Carrillo, J. (2009). Theoretical and methodological matters of organizational culture. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 9(17), 117-135. de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100212301008>
- Toniut, H., Arraigada, M., del Valle, S., Dondero, M., Pacheco, X. & Quintana, A. (2017). The definition of values in the organization: a methodological proposal. *Revista Argentina de Investigación en Negocios.*, 3(1), 49-58. <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/1571>

- Topa, G. & Morales, F. (2006). Organizational identification and personal proactivity in work groups: a structural equations model.. *Anales de psicología*, 22(2), 234-242. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16722208.pdf>
- Valentín, M. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12551>
- Van, J. & Motowidlo, S. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *J. Appl. Psychol*, 81, 525–531.
- Villalobos, P. & Arana, C. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral, caso: cadena de juguería frutix, Lima, 2021* [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/2687ac73-2101-45a6-9803-4192ef246e09/download>
- Zavaleta, J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional San Antonio Abad. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3801>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022.							
AUTOR:							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1. ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. determinar la relación entre cultura Organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p> <p>OE2. determinar la relación entre cultura Organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>Hipótesis general: Hi. Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1. Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y dominio de tareas en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p> <p>HE2. Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y motivación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	Variable independiente: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Implicancia del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los trabajadores • Trabajo en equipo • Compromiso laboral • suficiencia de conocimientos 	1,2,3,4,5	Escala Ordinal	Bueno [74-100] Regular [47-73] Deficiente [20-46]
			Consistencia del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad del personal • Clima laboral 	6,7,8,9,10		
			Adaptabilidad del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Innovación 	11,12,13,14,15		
			Misión de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Misión • Visión 	16,17,18,19,20		
						Variable dependiente: Desempeño Laboral	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango			
Dominio de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad 	1,2,3,4	Escala Ordinal	Bueno [38-50]			

<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>OE3. determinar la relación entre cultura Organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>HE3. Existe relación directa y significativa entre cultura Organizacional y aprendizaje e improvisación en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de responsabilidad • estabilidad emocional 	<p>5,6,7</p>		<p>Regular [24-37]</p>
<p>PE4. ¿Cuál es la relación entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>OE4. determinar la relación entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>HE4. Existe relación directa y significativa entre implicancias del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>Aprendizaje e improvisación</p>				<p>Deficiente [10-23]</p>
<p>PE5. ¿Cuál es la relación entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>OE5. determinar la relación entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>HE5. Existe relación directa y significativa entre consistencia del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Intereses • Innovación 	<p>8,9,10</p>		
<p>PE6. ¿Cuál es la relación entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>OE6. determinar la relación entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>	<p>HE6. existe relación directa y significativa entre adaptabilidad del personal y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022</p>					
<p>PE7. ¿Cuál es la relación entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022?</p>	<p>OE7. determinar la relación entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.</p>	<p>HE7. existe relación directa y significativa entre misión de la entidad y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022.</p>					

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	Gómez y Rodríguez (2001) conjunto de particularidades que favorece la distinción de una asociación, y muestra la manera como los sujetos que la constituyen deben actuar de acuerdo a reglas y principios establecidos, los mismos que son difundidos mediante la socialización de un socio a otro, así también por medio de costumbres, mitos, acciones de reforzamiento o sanciones.	La cultura organizacional se concibe como el comportamiento de los integrantes con su espacio laboral, con sus normas y valores. La variable será medida mediante la aplicación del cuestionario para medir la cultura Organizacional, el cual está integrado por 20 ítems, organizados en 4 dimensiones.	Implicancia del personal	<ul style="list-style-type: none"> Participación de los trabajadores Trabajo en equipo Compromiso laboral suficiencia de conocimientos 	1,2,3,4,5	<p>Escala Ordinal</p> <p>Bueno [74-100]</p> <p>Regular [47-73]</p>
			Consistencia del personal	<ul style="list-style-type: none"> Integridad del personal Clima laboral 	6,7,8,9,10	Malo [20-46]
			Adaptabilidad del personal	<ul style="list-style-type: none"> Adaptabilidad Innovación 	11,12,13,14,15	
			Misión de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> Misión Visión 	16,17,18,19,20	

Anexo 03. Fichas técnicas

Ficha técnica del instrumento para la variable Cultura Organizacional

Nombre del instrumento: Cuestionario que mide la Cultura Organizacional

Autor(a): Polo Baluarte, Joseph Martín, 2022

Adaptado:

Dimensiones:

- Implicancia del Personal
- Consistencia del Personal
- Adaptabilidad del personal entidad
- Misión de la entidad

Escala valorativa:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Numero de Ítems: 25

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Individual

Duración:

Validez:

Para adquirir la validez del cuestionario, fue sometido a juicio de expertos, que fueron tres especialistas, los mismos que corroboraron su validez

Confiabilidad:

De la misma manera, el análisis de confiabilidad se obtuvo aplicando Alfa de Cronbach, con el siguiente valor: 0.864.

Ficha técnica del instrumento para desempeño laboral.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Autores: Pilar, I. y Gaviria, K.

Dimensiones:

- Dominio de tareas
- Motivación
- Aprendizaje e improvisación

Adaptado: Guillen Pérez, Rocío Marleni

Escala valorativa:

1 = Muy rara vez

2 = Rara vez

3 = A menudo

4 = Muy a menudo

5 = Nunca

Numero de Ítems:

Procedencia: Lima - Perú

Administración: individual

Duración: de 8 a 10 minutos

Validez:

El instrumento utilizado, mide el desempeño laboral de los recursos humanos, ya que fueron validados por científicos sociales.

Confiabilidad:

Para calcular la confiabilidad del instrumento utilizado se efectuó la prueba del coeficiente "a" (alfa) de consistencia interna de Cronbach, donde arrojó un 0,802 teniendo una alta confiabilidad.

Anexo 04: Instrumento para medir Cultura Organizacional

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

Nº	DIMENSIONES/ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN I: Implicancia del Personal						
1	Las opiniones son tomadas durante el ejercicio de sus labores.					
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo.					
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes.					
4	Existe compromiso con el trabajo que realiza					
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar su trabajo.					
DIMENSIÓN II: Consistencia de Personal						
6	Sus valores se alinean a la misión de la entidad en la que labora.					
7	Los miembros del área en la que labora resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad.					
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora.					
9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación.					
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral.					
DIMENSIÓN III: Adaptabilidad del personal						
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización.					

Nº	DIMENSIONES/items	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
12	Se orienta a los procesos a la satisfacción del usuario interno y externo.					
13	Existe la valoración adecuada a la creación de conocimiento.					
14	Se da la debida importancia a la innovación					
15	Se propicia reuniones para proponer ideas de mejora.					
DIMENSIÓN IV: Misión de la entidad						
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización.					
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión.					
18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores.					
19	La entidad comparte la importancia de su misión y visión					

Anexo 05: Instrumento para medir el Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES:

Estimados (as) a continuación, se le formulará una serie de preguntas, Usted responderá según su criterio y lógica, de acuerdo a las siguientes alternativas:

Muy rar vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	A menudo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIÓN I: Dominio de tareas	1	2	3	4	5
01	El tener un mayor conocimiento de las actividades laborales, permite optimizar sus tareas					
02	Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral					
03	Cuenta con las habilidades, para realizar trabajos en grupo					
04	Las habilidades que tiene, le permiten desarrollar sus tareas con destreza					
	DIMENSIÓN II: Motivación					
05	Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido					
06	Cuando toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones					
07	El tener una estabilidad laboral, le permite estar motivado para realizar sus funciones					
	DIMENSIÓN III: Aprendizaje e improvisación					
08	Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos le permite tener un mejor desempeño laboral					
09	La facilidad para aprender le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo					
10	El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral óptimo					

Anexo 06: Validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA DEL PERSONAL							
1	Las opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes	X		X		X		
4	Existe compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA DE PERSONAL							
6	Los valores se alinean a la misión de la entidad en la que laboran	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que laboran resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad	X		X		X		

8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora	X		X		X		
9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación	X		X		X		
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL							
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización	X		X		X		
12	Se orienta a los procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	Existe la valoración adecuada a la creación del conocimiento	X		X		X		
14	Se da la debida importancia a la innovación	X		X		X		
15	Se propicia reuniones para proponer ideas de mejora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MISIÓN DE LA ENTIDAD							
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización	X		X		X		

17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión	X		X		X	
18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores	X		X		X	
19	La entidad comparte la importancia de su misión y visión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.

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

Apellidos y nombres del juez validador como estadista: Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel **DNI N°:** 25495800

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

Lima, 15 de noviembre del 2022.

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

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



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

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

Mg. Freddy Gamaniel Romaní Allende

DNI 25495800

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE TAREAS							
1	El tener un mayor conocimiento de las actividades laborales permite optimizar sus tareas	X		X		X		
2	Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral	X		X		X		
3	Cuenta con las habilidades para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
4	Las habilidades que tiene le permiten desarrollar sus tareas con destreza	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
5	Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido	X		X		X		
6	Cuando toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones	X		X		X		
7	El tener una estabilidad laboral le permite estar motivado para realizar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE E IMPROVISACIÓN							
8	Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos le permite tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		

9	La facilidad para aprender le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo	X		X		X	
10	El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral optimo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir.

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

Apellidos y nombres del juez validador como estadista: Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel **DNI N°:** 25495800

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

Lima, 15 de noviembre del 2022.

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

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

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

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



Mg. Freddy Gamaniel Romaní Allende

DNI 25495800

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA DEL PERSONAL							
1	Las opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes	X		X		X		
4	Existe compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA DE PERSONAL							
6	Los valores se alinean a la misión de la entidad en la que laboran	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que laboran resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad	X		X		X		
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora	X		X		X		

9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación	X		X		X		
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL								
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización	X		X		X		
12	Se orienta a los procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	Existe la valoración adecuada a la creación del conocimiento	X		X		X		
14	Se da la debida importancia a la innovación	X		X		X		
15	Se propicia reuniones para proponer ideas de mejora	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MISIÓN DE LA ENTIDAD								
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización	X		X		X		
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión	X		X		X		

18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores	X		X		X		
19	La entidad comparte la importancia de su misión y visión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. EL instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima 15 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Mg. Lenmy Ochoa Santos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE TAREAS							
1	El tener un mayor conocimiento de las actividades laborales permite optimizar sus tareas	X		X		X		
2	Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral	X		X		X		
3	Cuenta con las habilidades para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
4	Las habilidades que tiene le permiten desarrollar sus tareas con destreza	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
5	Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido	X		X		X		
6	Cuando toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones	X		X		X		
7	El tener una estabilidad laboral le permite estar motivado para realizar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE E IMPROVISACIÓN							
8	Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos le permite tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		

9	La facilidad para aprender le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo	X		X		X		
10	El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral optimo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. EL instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos **DNI:** 41542187

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima 15 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Mg. Lenmy Ochoa Santos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA DEL PERSONAL							
1	Las opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes	X		X		X		
4	Existe compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA DE PERSONAL							
6	Los valores se alinean a la misión de la entidad en la que laboran	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que laboran resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad	X		X		X		
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora	X		X		X		

9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación	X		X		X		
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL								
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización	X		X		X		
12	Se orienta a los procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	Existe la valoración adecuada a la creación del conocimiento	X		X		X		
14	Se da la debida importancia a la innovación	X		X		X		
15	Se propicia reuniones para proponer ideas de mejora	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MISIÓN DE LA ENTIDAD								
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización	X		X		X		
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión	X		X		X		

18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores	X		X		X		
19	La entidad comparte la importancia de su misión y visión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. EL instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Vicente Garay, German

DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

Lima 15 de noviembre del 2022

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

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

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

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

Dr. Vicente Garay, German

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DOMINIO DE TAREAS							
1	El tener un mayor conocimiento de las actividades laborales permite optimizar sus tareas	X		X		X		
2	Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral	X		X		X		
3	Cuenta con las habilidades para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
4	Las habilidades que tiene le permiten desarrollar sus tareas con destreza	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
5	Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido	X		X		X		
6	Cuando toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones	X		X		X		
7	El tener una estabilidad laboral le permite estar motivado para realizar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE E IMPROVISACIÓN							
8	Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos le permite tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		

9	La facilidad para aprender le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo	X		X		X		
10	El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral optimo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. EL instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **Vicente Garay, German**

DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

Lima 15 de noviembre del 2022

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

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

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

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

Dr. Vicente Garay, German

Anexo 07. Prueba de confiabilidad

Tabla 14

Prueba de confiabilidad de las variables

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Cultura organizacional	19	0.864	Alta
Desempeño laboral	10	0.802	Alta

Anexo 08. Base de datos

n	Cultura Organizacional																			Desempeño Laboral									
	Implicancia del Personal					Consistencia de Personal					Adaptabilidad de la entidad					Misión de la entidad				Dominio de tareas				Motivación			Aprend y crativ		
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4										
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	1	1	5	5	1	5	1	4	4	4	5	4	3	4	3	4	
7	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
8	1	5	3	5	5	5	3	5	2	5	1	2	5	3	2	5	5	5	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	
9	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
10	3	2	3	4	2	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	
11	3	3	2	3	5	4	3	2	4	4	2	4	1	1	1	1	2	4	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	
12	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	
13	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
14	2	4	3	4	5	5	3	1	3	5	1	2	3	2	1	2	3	5	2	4	4	4	1	3	3	4	3	3	
15	2	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	4	1	1	1	1	3	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	3	
16	1	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	1	1	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	
17	5	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	2	3	5	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	
18	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	
19	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
20	1	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	
21	3	4	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	4	4	5	2	4	1	2	4	3	
22	3	3	3	4	5	4	4	2	4	4	1	2	2	2	1	1	1	3	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
23	1	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
24	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	1	4	4	3	1	3	2	3	2	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	

Anexo 09. Prueba piloto

4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	1	1	5	5	1	5	1	4	3	4
3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	4	4	4
1	5	3	5	5	5	3	5	2	5	1	2	5	3	2	5	5	5	3	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4
3	2	3	4	2	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3
3	3	2	3	5	4	3	2	4	4	2	4	1	1	1	1	2	4	1	3	3	3
3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1
2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3
2	4	3	4	5	5	3	1	3	5	1	2	3	2	1	2	3	5	2	3	4	3
2	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	4	1	1	1	1	3	4	1	4	3	3
1	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	1	1	2	2	2	4	2	4	2	3
5	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	2	3	5	5	1	4	4	4	5	3	2
2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	5	4	3	2	4
1	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4
3	4	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	3
3	3	3	4	5	4	4	2	4	4	1	2	2	2	1	1	1	3	1	4	4	4
1	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3

Anexo 10. Autorización para aplicación de instrumentos



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE ICA

Ica, 11 de Enero de 2023



Firmado electrónicamente por: Huayre
Proaño Carmen Victoria
Presidenta de la Junta de Fiscales
Superiores del DF Ica
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/01/2023 10:24:00

CARTA N° 000004-2023-MP-FN-PJFSICA

Señor:

KLEVER ERICK LOAYZA ZAGA

loayza_zaga@hotmail.com

Presente.-

Asunto : SOLICITA AUTORIZAR APLICACIÓN DE ENCUESTA AL PERSONAL FISCAL Y ADMINISTRATIVO, PARA DESARROLLO DE TESIS.

Referencia : SOLICITUD DE PARTE

Expediente : MUPDFI20230000371

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente; y a su vez, hacer de su conocimiento que ante lo solicitado, este Órgano Fiscal Superior **AUTORIZA** a su persona realizar una encuesta al personal fiscal y administrativo de una de las Sedes de esta institución, hecho que conllevará a obtener información necesaria en lo relacionado a la "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica-2022"; y que coadyuvará para la elaboración de su tesis y posterior obtención del grado de Magister en Gestión Pública a su favor. Asimismo, es oportuno indicar, que la realización de dicha entrevistas no deberá de distraer las labores propias del personal fiscal de nuestra institución durante las horas de su jornada habitual.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

CARMEN VICTORIA HUAYRE PROAÑO

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE ICA

CHP/lar

Anexo 11. Consentimiento informado (*)

Titulo de la investigación: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022”

Investigador: Klever Erick Loayza Zaga

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre cultura Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de la Sede Ate Vitarte y con el permiso de la institución Ministerio Público del Distrito Fiscal Ica.

Describir el impacto del problema de la investigación

¿Cuál es la relación entre cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022?

Procedimiento del estudio

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- 1.- Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica – 2022”
- 2.- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de 30 minutos y se realizará en el ambiente de las diferentes áreas o Despachos de las Sedes del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ica. Las respuestas al cuestionario serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficiencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le pueden generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada en ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Loayza Zaga Klever Erick, al email: Loayza_zaga@hotmail.com al número de celular 952772526.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de una de las Sedes del Ministerio Público de Ica - 2022", cuyo autor es LOAYZA ZAGA KLEVER ERICK, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 13-01- 2023 17:10:16

Código documento Trilce: TRI - 0509669