



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de
Casa Grande, La Libertad 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Huaccha Zagaceta, Luis Fabian (orcid.org/0000-0001-7171-0497)

Nolasco Neira, Jordan Roger (orcid.org/0000-0001-5115-127X)

ASESORES:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

MBA. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis Padres, Monica Zagaceta Carbonell y Luis Huaccha Sangay, a mi Tía Flor Huaccha Sangay gracias por su amor, esfuerzo y apoyo que me brindan en todo lo que me propongo.

Huaccha Zagaceta Luis Fabian

Este proyecto de investigación dedico a mi madre, gracias a ella tengo la oportunidad de llegar hasta aquí, sus oraciones, motivaciones y ejemplo. A todos nuestros docentes que, durante estos años, compartieron su capacidad en clase y nos formaron éticamente no solo para el desarrollo de la carrea profesional, sino también personal con sus largas experiencias de vida. Finalmente, a mis compañeros que en conjunto hemos recorrido el camino de la vida universitaria con experiencias gratas e inolvidables.

Nolasco Neira Jordan Roger

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis Padres, Monica Zagaceta Carbonell y Luis Huaccha Sangay, que siempre estuvieron en los momentos más difíciles de mi etapa universitaria. A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande por el apoyo en la investigación, gracias a ellos pudimos conocer la realidad problemática en la Municipalidad de Casa Grande y así plantear nuestro título de investigación. Además, mi agradecimiento a la Dra. Nancy Aguilar, que nos brindó sus conocimientos desde el proyecto hasta en informe de tesis.

Huaccha Zagaceta Luis Fabian

A Dios por permitirnos estar presente, quien me brindó fuerza de voluntad y guio en todo momento para poder seguir adelante. A mi madre Clariza Neira Romero por estar siempre ahí conmigo en todo momento. A nuestra docente Nancy Deifilia Aguilar Aragón por su dedicación, tiempo y capacidad para guiarnos en el trayecto de nuestra investigación.

Nolasco Neira Jordan Roger

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos:.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	26
Tabla 2. Nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	27
Tabla 3. Nivel de las dimensiones de la variable cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	28
Tabla 4. Nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	29
Tabla 5. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	30
Tabla 6. Relación que existe entre las dimensiones la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	31

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023, tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los colaboradores del municipio, en número de 171 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario para la variable cultura organizacional con 12 ítems y una ficha de evaluación para la variable desempeño laboral conformada por 12 ítems, que fueron validados por expertos y su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa, puesto que el p-valor o significancia bilateral fue igual a cero, menor a (0.01). La cultura organizacional de los trabajadores dio como resultado un nivel alto (94.2 %), debido a que existe una fuerte identidad organizacional con valores compartidos. La evaluación de desempeño de los trabajadores dio como resultado el nivel medio, con el 59.6 % debido a que los colaboradores cumplen con sus responsabilidades individuales, pero pueden mejorar. Puede ser beneficioso fomentar una mayor cooperación entre los miembros del equipo para lograr resultados más sólidos.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between organizational culture and work performance in the Municipality of Casa Grande, La Libertad 2023, applied type, with a non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of all the municipality's collaborators, in number of 171 workers. The technique used was the survey and as an instrument a questionnaire was developed for the organizational culture variable with 12 items and an evaluation form for the job performance variable made up of 12 items, which were validated by experts and its reliability was determined using the Alpha coefficient. of Cronbach. The results of this research indicate that the relationship is significant, since the p-value or bilateral significance was equal to zero, less than (0.01). The organizational culture of the workers resulted in a high level (94.2%), because there is a strong organizational identity with shared values. The performance evaluation of the workers resulted in the average level, with 59.6% because the collaborators fulfill their individual responsibilities, but they can improve. It may be beneficial to encourage greater cooperation among team members to achieve stronger results.

Keywords: Organizational culture, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mercado laboral donde las empresas y municipios no se están enfocando en brindar a sus colaboradores un lugar de trabajo idóneo en el que puedan realizar sus actividades diarias. Por ello las organizaciones de los diferentes rubros y sectores deben brindar una agradable cultura organizacional entre los miembros de la empresa a fin de implementar nuevos valores, creencias y conducta, con el objetivo de poder aumentar la productividad y que sean personas capaces de brindar alguna solución organizacional. Así mismo, se tiene al desempeño laboral que mide la productividad de cada trabajador, el cual va asociado a la cultura organizacional, es decir si las empresas toman conciencia y dan relevancia a la cultura dentro de las sociedades, repercutirá en el desempeño de los trabajadores.

Fajardo et al (2020) afirma que la cultura organizacional desde los años 80 hasta nuestros días, ha dejado de ser un factor irrelevante para convertirse en un componente relevante e importante dentro de las estrategias organizacionales.

Con la llegada de la pandemia muchas organizaciones replantearon sus objetivos y estrategias de negocio a fin de incrementar las ventas, son pocas las empresas que se enfocaron en al menos mantener una cultura organizacional dando la debida importancia al talento humano. (Andina, 2021)

En el Perú, las empresas se enfocan primordialmente en generar utilidad a cualquier costo y por otro lado, a tratar de gestionar sin conocer el ambiente laboral de sus trabajadores. En ese sentido, las empresas y Municipalidades debes darle importancia a la cultura organizacional ya que, si tienes a trabajadores comprometidos y con valores, su nivel de productividad podrá ser el esperado y así lograr alcanzar los objetivos a largo plazo, mediano y corto plazo que se propongan.

A nivel local, en el Municipio de Casa Grande la gestión viene siendo muy ineficiente, con relación a la problemática existente en la institución, referidos a la cultura organizacional se observa que el trabajo no se organiza de tal forma que el personal lo entienda, así mismo no se forman equipos para ejecutar los diferentes grupos de trabajo; respecto a la adaptabilidad, el aprendizaje no se considera como un objetivo importante, así mismo con relación a la variable desempeño laboral los trabajadores no conocen a profundidad la descripción de su cargo, como también

consideran que la municipalidad carece de un entorno colaborativo, de tal manera que no tienen una buena comunicación con los superiores, al expresar sus ideas, comentarios o sugerencias como personal.

En base a lo manifestado se expone el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023?

El término “justificar” se relaciona con el proceso de explicar la causa, motivación o justificación que justifica un hecho específico, según el Diccionario de la Real Academia Española (2020). Según Sabaj y Landea (2012), la justificación es un proceso racional en el que el investigador se esfuerza por justificar sus acciones, opiniones y conocimientos.

Este estudio es socialmente relevante porque la información suministrada ayudará a las empresas y Municipios a comprender el vínculo entre las variables de estudio, ya que el conocer la cultura de una organización es fundamental para comprender los comportamientos y valores que posee cada uno de los empleados, lo cual constituye y apoya el desempeño del trabajo.

Al aplicar los criterios de Hernández (2014), el estudio actual se respaldó en los siguientes aspectos:

En el aspecto teórico, la investigación es provechosa, dado que el desarrollo le dará a las empresas y Municipalidades una mayor realidad de

la cultura organizacional, lo cual permitirá tomar mejores decisiones. Los fundamentos teóricos sustentan esta investigación.

Por último, se justificó metodológicamente porque la presente investigación consistió en la ratificación de los instrumentos, lo cual permitió realizar una recolecta de antecedentes de las variables en estudio que pretende dar a conocer más sobre la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en situaciones reales, para finalmente obtener resultados y proceder a emitir las conclusiones y recomendaciones.

De manera similar a lo observado en las experiencias de los participantes, la investigación ayudó a identificar los componentes esenciales de la cultura organizacional, incluyendo el compromiso, la coherencia y la flexibilidad. Además,

los resultados de este estudio sobre la relación entre "desempeño laboral" y "cultura organizacional" proporcionan una base sólida para investigaciones futuras en el mismo campo o en temas relacionados. Estos hallazgos son cruciales para abordar las deficiencias de la institución y transformarlas en activos valiosos.

Se planteó objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Determinar la relación que existe entre las dimensiones la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.

La hipótesis investigación fue: Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral en el municipio de Casa Grande 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, López (2020).

Tuvo como propósito medir la cultura empresarial y el nivel de trabajo laboral en la compañía INSELMED, lo cual permitió tener una visión de la cultura y un análisis del desempeño laboral que mantiene las personas que perteneces a la empresa. La metodología es descriptiva y la población son los colaboradores de la empresa. Para ello, se plantean propuestas de modificar ciertos comportamientos que fortalezcan el desempeño laboral y así poder instalar una cultura fuerte en la organización, con el objetivo de generar una reorganización donde se creen canales de comunicación asertiva y se reorganice los procesos, lo cual permitirá una mejor eficiencia en el trabajo en equipo.

Benites (2019) en su tesis:

Tuvo el propósito de fortalecer la cultura organizacional en el Hospital General de Babahoyo, se llevó a cabo un estudio para evaluar su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores. Se empleó una metodología cuantitativa de tipo transversal y deductiva, con una muestra de 159 participantes. Los resultados revelaron deficiencias en la comunicación entre supervisores y subordinados, identificaron una influencia negativa de la cultura organizacional en el desempeño laboral y señalaron que algunos colaboradores enfrentaban dificultades en sus tareas debido a la falta de experiencia. En términos estadísticos, se concluyó que estas variables presentaban una correlación significativamente positiva de 0.979 a un nivel de significancia del 0.01. En resumen, este hallazgo destaca la relevancia de la cultura organizacional como un elemento decisivo para mejorar significativamente el rendimiento laboral.

Jiménez (2018) en su trabajo de investigación:

Tuvo el propósito principal de evaluar en qué medida la cultura organizacional y el desempeño de los empleados de Humana S.A. están relacionados, la metodología de investigación fue correlacional ya que asegura la recopilación de datos sin manipulación. Los resultados arrojaron las siguientes

observaciones: En la época actual, tanto la productividad de la fuerza laboral como la cultura organizacional desempeña un papel crucial en el logro del éxito para cualquier empresa. Fomentar una cultura que incentive a los empleados a ofrecer sugerencias con el fin de mejorar los procesos y la organización en su totalidad puede ser altamente provechoso para las compañías.

En el ámbito nacional, Gonzales (2018).

El propósito principal del estudio fue investigar la relación entre el desempeño laboral del personal de salud en una Microrred en San Juan de Miraflores durante el año 2017 y la cultura organizacional. La metodología utilizada se caracterizó por ser hipotética, deductiva, de nivel correlacional, de naturaleza básica, de diseño experimental no especificado, de tipo transversal, prospectiva en función del momento de ocurrencia y observacional en cuanto al análisis y la amplitud de los resultados. Se eligió una muestra por conveniencia que incluyó a 94 profesionales de la salud, utilizando un método de muestreo no probabilístico. Los resultados arrojaron una correlación de 0.197 con un nivel de significancia de 0.057, basado en el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p > 0.05$).

Aizana et al (2020).

En su investigación nos comentó que la cultura organizacional es un asunto de los organismos públicos, por lo que es necesario conocer el desempeño de cada colaborador, por lo que el objetivo es establecer en qué nivel la labor empresarial se une con el desempeño laboral. El método de investigación mantiene un diseño de tipo básico y alcance de correlación para correlacionar las variables de estudio. En definitiva, se finiquitó que ambas variables tienen relación en el distrito de Tournavista en el año 2022.

Soto (2018).

El fin del trabajo investigativo es formar la correlación que mantiene la cultura organizacional y el desempeño laboral. Mantiene una investigación básica, con el Hospital. La técnica fue la encuesta y un diseño no experimental, la

muestra que utiliza es equivalente a 108 colaboradores el instrumento la recolección de datos fueron dos cuestionarios relacionados al tema de investigación, la confiabilidad de los instrumentos mantiene una porcentualidad de 0.905 y de 0.913 para cada una de ellas, lo muestra que son altamente confiables para su aplicación. Finalmente llega al desenlace que, si existe una unión directa entre las variables, lo cual se demuestra con un Rho de Spearman de 0.761.

Rafael (2019).

El fin de la presente indagación es fijar si existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa Santo de Bagazan. Los datos se obtuvieron mediante una encuesta de tipo Likert, la cual tenía 16 preguntas referente a las dos variables de estudio. La metodología mantiene un diseño transversal, posteriormente se utiliza estadística descriptiva como Rho de Spearman. Finalmente, los resultados nos dicen que si existe correlación directa con grado moderado entre las variables de estado con un coeficiente de 0.659 para las variables.

Cercado y Medina (2021).

El objetivo de este estudio fue determinar el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el consorcio Combayo la Quinoa durante el año 2021. Los métodos resultantes son de tipo básico, con 146 colaboradores y un comité de trabajo de 106 personas, utilizando como herramienta métodos de encuesta y 2 cuestionarios relacionados con el tema, los resultados finales arrojaron que el coeficiente de Pearson fue de 0,763, lo que se interpretó que la cultura organizacional de Combayo Quino consorcio, mantiene una fuerte unión con el desempeño laboral $p=0.000$, lo cual se revela una relación entre estas dos variables.

Burga (2019).

El fin del estudio fue instaurar el impacto de la ciencia cultural en la satisfacción laboral de los colaboradores de crédito y cobranza en Chiclayo en el año 2017. Su población está compuesta por 50 empleados de las empresas antes mencionadas, y su muestra incluye a 50 integrantes de dicha

empresa. Finalmente, se finiquita que la cultura incide en el grado en que los empleados se sienten satisfechos a través de la correlación de Spearman, la cual explica que, si se mejora la cultura, se afectará positivamente la satisfacción de los socios comerciales.

Garcilazo (2021).

El objetivo es fundar la relación entre la ciencia empresarial respecto al desempeño de cada colaborador. La metodología que se aplicó es no experimental, los resultados que el autor obtuvo nos muestran que el 50% de los colaboradores manifiesta que la organización es parte de un espacio de trabajo, el 57.1% están de acuerdo en que el clima laboral contribuye a la productividad de cada colaborador, por último, se finiquita que la ciencia y el desempeño laboral mantiene una relación alta y válida, lo cual nos quiere decir que si existe vinculación.

Urbina y Damián (2021).

El objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el esfuerzo laboral de los empleados en la comuna de Túcume. Se utilizaron los siguientes diseños de investigación: diseños no experimentales que fueron dirigidos y de forma horizontal. Se reclutaron y muestrearon 117 trabajadores. El método es de verificación Consta de dos preguntas, una sobre cultura corporativa y otra sobre desempeño laboral, ambas evaluadas en una escala tipo Likert. Los valores alfa de Cronbach fueron 0,960 y 0,938, respectivamente. El resultado es que la cultura corporativa genera un impacto favorable y significativo en el desempeño de los profesionales, con un $r = 0,395$.

Tocto (2022).

El objetivo principal de su estudio es analizar el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú, durante el año 2022. Esta investigación se enmarca en un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva y adopta un enfoque cuantitativo basado en el método deductivo. La población de interés comprende a 69 empleados, a quienes se les

administraron dos encuestas, ambas utilizando una escala Likert. Los hallazgos del estudio indicaron que existe una correlación moderadamente positiva y directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, lo cual se refleja en un valor de $r = 0.728$. Esta correlación tuvo un nivel de significancia inferior al 1% (valor $p = 0.000$). Se observó que el 39.1% de los encuestados calificaron el desempeño laboral como regular, mientras que el 40.6% de los encuestados calificaron la cultura organizacional de manera similar, como regular.

En el ámbito local, Hipólito (2022).

El autor tiene como objetivo saber cómo se correlaciona el clima empresarial con el desempeño de los empleados de la Autoridad de Salud del Distrito La Libertad. Se realizó un estudio no experimental y proyecto relacionado, entrevistando a 100 trabajadores del área administrativa, para ello se aplica documentos elaborados y aprobados por el Ministerio de Salud, uno es el formato de evaluación del desempeño profesional. Los resultados obtenidos mostraron que el clima empresarial se encontraba en un nivel moderado (92%), los mismos niveles se observaron en cuanto a cultura organizacional, diseño empresarial y potencial humano. A nivel de desempeño laboral, el 53% de los participantes en el estudio sintieron que fue reconocido.

Lihon (2022).

El objetivo de esta investigación es examinar el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la autoridad educativa local de Santiago de Chuco. Nuevamente, este estudio utiliza un camino descriptivo cuantitativo, utiliza un diseño transversal no experimental y utiliza esta herramienta para recopilar datos variables, invitando a 40 trabajadores de diferentes regiones de la UGEL Santiago de Chuco para recopilar información final para el período que es el primero. Para la primera variable se manipuló un cuestionario de 25 preguntas y para la segunda variable un cuestionario de 30 ítems, ambos medidos mediante escalas tipo Likert. Estos cuestionarios fueron completamente validados por pruebas de expertos y su confiabilidad fue de: 0.921 y 0.928 indicaron alta confiabilidad. Se extraen las siguientes conclusiones generales:

El coeficiente de correlación es positivo y alto en $r=0,806$, lo que muestra que la correlación es modosa en el nivel $0,01$, que corresponde a menos de $0,05$, es decir, existe correlación entre la cultura empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Santiago de Chuco 2020.

Baca (2021) en su tesis:

El propósito central de la investigación consistía en examinar la conexión entre la cultura corporativa y el rendimiento efectivo de la organización. Se utilizó un enfoque metodológico de encuesta descriptiva, de naturaleza no experimental, con un diseño transversal y correlacional, centrándose en las variables de efectividad organizacional y cultura corporativa. La población de análisis abarcó a 169 empleados, y se eligió una muestra representativa de 118 trabajadores que incluyó a funcionarios de todos los niveles jerárquicos. Se diseñó una encuesta específica para cada una de las variables de investigación. Basándose en las respuestas recabadas del 61.9% de los colaboradores con respecto a la efectividad organizacional, se llegó a la conclusión de que la cultura corporativa se manifestó en un nivel elevado. Esta conclusión se respalda por el coeficiente Rho de Spearman 0.774, indicando una correlación significativa entre las dos variables: la internalización de las creencias y la creencia institucional en el trabajo de los empleados.

Pilco (2021).

El tesista se dio a la tarea de identificar el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño de los Trece analizadores de crédito de Trujillo León a lo largo del año 2021. Mediante una investigación descriptiva con diseño guiado. La muestra incluyó a 30 analistas de crédito. El trabajo muestra un nivel de cultura del 70% y un nivel de desempeño laboral del 96%. Sin embargo, se encontró una modesta correlación negativa de -0.040 , la cual no es significativa ($p=0.834 > 0.05$). Esto nos permitió inferir que no existe una asociación grande y significativa entre la cultura corporativa y el desempeño laboral de los analistas de crédito.

A continuación, se define las siguientes bases teóricas:

Cultura Organizacional:

La cultura de un grupo u organización se refiere a cómo sus integrantes se comportan y tienen pensamientos en consonancia con un conjunto de reglas aceptadas. Las creencias y acciones de estos miembros tienen un impacto sustancial en el proceso de toma de decisiones, lo que a su vez da forma al ambiente físico y social de la empresa. A medida que un conjunto de individuos interactúa, adquieren conocimientos y comparten ciertas premisas, lo cual conforma la cultura organizacional (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

Siguiendo la definición de Robbins (1999), la cultura organizativa engloba un conjunto de actitudes e ideas que son compartidas que son distintivas de una empresa en particular, respaldadas por sus miembros.

La cultura organizacional, según Peters y Waterman (1982), se caracteriza como un conjunto de valores fuertemente unificado y cohesionado. que se comunican y transmiten a través de significados simbólicos como cuentos, mitos, leyendas, eslóganes y anécdotas.

Hofstede (1999, p. 294) Indica que la cultura de una empresa se relaciona con su singularidad en lo que respecta al comportamiento de su personal, describiéndola como "la mentalidad compartida que distingue a los individuos de una organización de los demás".

Además, según Román y Patiño (2013), la cultura organizacional se basa en la construcción de un conjunto de signos, símbolos, hábitos, costumbres y valores que son adoptados por las personas, grupos, departamentos y la organización en su vida diaria. Estos componentes culturales se manifiestan en las acciones de la organización y surgen de sistemas de creencias, ideologías, prácticas rituales, narrativas, mitos y ceremonias que son comunes en la entidad. Las personas asignan significados particulares a estos elementos culturales, esto, a su vez, aporta al logro de las metas de la empresa.

La cultura organizacional, según Chiavenato (2009, p.126), es el proceso a través del cual una organización aprende a adaptarse a su entorno. Es una

descripción compleja de suposiciones, creencias, prácticas, cuentos, mitos, metáforas y otros conceptos que, cuando se combinan, reflejan la forma distintiva en que funciona una organización.

Dimensiones de la cultura organizacional

Denison (2001) En los siguientes párrafos, se abordarán los elementos centrales que constituyen la cultura de una organización: el compromiso, la consistencia, la adaptabilidad.

Implicación

Según Robbins (1987) indica que:

Los trabajadores desarrollan una percepción general subjetiva de la empresa para la que trabajan. El desempeño de un empleado está mayormente determinado por su conocimiento de lo que se espera de él y lo que no debe hacer. Comprender cómo hacer su trabajo con éxito implica una buena socialización, y evaluar la eficacia de un individuo requiere determinar qué tan bien encaja en el negocio. La socialización adecuada es un componente crítico que determina tanto el desempeño real de un trabajador como la impresión que crea en sus compañeros. La contratación de personal que no comparte los valores de la empresa puede hacer que los empleados se sientan desmotivados, insatisfechos y sin compromiso con su trabajo y con la empresa en su conjunto (pág. 518).

Consistencia

De este modo, se logra una mayor eficiencia en la gestión de las actividades internas de la empresa. Se tienen en cuenta tanto las acciones individuales las percepciones o pensamientos de los empleados, independientemente de las posibles diferencias jerárquicas que puedan existir entre ellos (como señalaron Denison, Goelzer y Haaland en 2003).

Adaptabilidad

Para Schein (1992) menciona:

Los administradores y líderes son los encargados de identificar y comprender fácilmente esta tarea. Según el autor, la adaptabilidad es llevada a cabo por los administradores que trabajan con las condiciones que les presenta su entorno social. Como resultado, los párrafos anteriores han explicado las variables que regulan con éxito el entorno cultural dentro de una organización. Hay tres marcadores para esta dimensión, según el autor (p.34).

Importancia de la cultura organizacional

Según Newstrom y Davis (2001), las culturas organizacionales son fundamentales para el éxito de una empresa porque brindan a los empleados una identidad organizacional y una comprensión sólida de lo que representa la empresa. Además, las culturas organizacionales brindan estabilidad y continuidad, lo que brinda a los miembros de la organización una sensación de seguridad. La comprensión de la cultura organizacional también ayuda a los colaboradores a interpretar los acontecimientos dentro del negocio al brindar un contexto crítico que les permite comprender situaciones que de otro modo serían desconcertantes. Crear una cultura agradable ayuda a mejorar la moral de los empleados.

Como resultado de esto, ha surgido una tendencia actual en las administraciones municipales que apunta a cultivar una cultura organizativa sólida. En este sentido, se reconoce que la cultura de la entidad puede actuar como un agente de cambio con un potencial significativo. La cultura organizativa se erige como una base fundamental que otorga a los empleados un sentido de identidad y fomenta su motivación, inspiración y compromiso en sus labores. Esto se logra a través de la promoción de un entorno laboral positivo, la resolución eficiente de conflictos y el estímulo de un liderazgo eficaz. Estas medidas promueven un aumento en la productividad y en la calidad del trabajo, lo cual se convierte en un activo valioso en un mundo en constante cambio y globalizado.

Características de la cultura organizacional

Amoros (2007) los define de la siguiente manera:

- Fomento de la innovación y la toma de riesgos: Se refiere a la promoción de un ambiente donde los empleados tengan la libertad y responsabilidad para asumir riesgos y ser innovadores en su trabajo.
- Enfoque en los detalles: Hace referencia al nivel de expectativas respecto a la precisión y calidad en la realización de tareas que se espera de todos los empleados. Orientación hacia los resultados: Se refiere a cómo la dirección se enfoca en lograr los resultados finales, más que en los métodos utilizados para alcanzarlos.
- Consideración hacia las personas: Se refiere a la importancia que se le da a cómo los resultados afectan a los empleados y a su bienestar.
- Promoción del trabajo en equipo: Se refiere a la utilización de equipos de trabajo y a la colaboración en la asignación de tareas y responsabilidades.
- Promoción de la energía: Se refiere a tener una plantilla competitiva compuesta por individuos emprendedores.
- Enfoque en la estabilidad: Se refiere a que se prioriza mantener el estado actual en lugar de buscar constantemente el progreso.

Desempeño laboral

Chiavenato (2002) sustenta:

Dado que el rendimiento laboral se considera fundamental para la eficacia y el funcionamiento exitoso de una organización, es necesario ajustar la forma en que se mide y controla la actividad de los empleados. La definición de rendimiento laboral implica la capacidad de un individuo para realizar tareas de manera eficiente, con alta calidad y en menos tiempo y esfuerzo. El enfoque está en evaluar y determinar el rendimiento basándose en la habilidad del individuo para llevar a cabo, realizar, completar y generar trabajo de manera efectiva. En resumen, el rendimiento laboral se compone tanto del comportamiento como de los resultados del empleado.

De acuerdo con las afirmaciones de García (2014) sobre el concepto de rendimiento laboral, hizo referencia a Stoner et al. y afirmó:

La eficacia con la que los individuos dentro de una organización colaboran para lograr metas compartidas es la definición de rendimiento laboral, siguiendo reglas fundamentales establecidas previamente. También implica la contribución de los empleados al agregar valor y ayudar a alcanzar los objetivos asignados, así como a las actividades diarias que realizan en el lugar de trabajo. Además, según Dessler, el rendimiento laboral implica evaluar el comportamiento laboral de los subordinados utilizando métodos de medición. Según su argumento, las habilidades, conocimientos, características conductuales y otros atributos son indicadores del rendimiento laboral.

De acuerdo con Jiménez (2011), es fundamental adoptar una perspectiva proactiva en las personas, que promueva comportamientos deseables y aborde los factores indeseables, con el fin de mejorar el desempeño laboral. El desempeño laboral se concibe como un proceso que implica la aplicación de tácticas que fomentan el constante progreso de la entidad.

Según Franklin y Krieger (2011), El rendimiento se describe como el comportamiento que muestra una persona al llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Específicamente, se refiere a las acciones y contribuciones que otras personas perciben como la aportación del individuo para alcanzar los objetivos de la organización.

Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2006) menciona:

La evaluación del desempeño tiene como objetivo medir el potencial y las capacidades de cada empleado en relación a su puesto de trabajo. Además, busca promover el enfoque del potencial humano como un factor que proporciona ventaja competitiva a la organización. Mediante la evaluación del rendimiento, se garantiza que todos los individuos dentro de la organización tengan la posibilidad de crecer profesionalmente y

contribuir de manera efectiva al grupo, fomentando tanto sus metas individuales como los objetivos colectivos del equipo.

Métodos de evaluación del desempeño laboral

Siguiendo las ideas de Alles (2010), las aproximaciones comunes para evaluar el desempeño abarcan:

Método de Escalas Gráficas: El procedimiento incluye la identificación de un grupo de atributos o indicadores que pueden anticipar el desempeño exitoso en el trabajo. Los evaluadores deben emitir juicios acerca de la medida en que un candidato satisface estos estándares.

Método de Incidentes Críticos: El evaluador documenta y observa las acciones positivas del empleado en situaciones que resultan en consecuencias favorables o en la exitosa ejecución de las responsabilidades asignadas.

Método de la Autoevaluación: La evaluación de profesionales y gerentes es una práctica común que se emplea generalmente como una etapa inicial o de continuación en el proceso. En esta situación, la persona lleva a cabo su propia autoevaluación empleando un conjunto de criterios o normas definidos para compararse consigo misma.

Método de Evaluación por Objetivos: La implementación de la gestión orientada a objetivos (MBO) está estrechamente vinculado con la evaluación del desempeño. Establecer los objetivos de manera previa es esencial para el éxito de esta estrategia.

Dimensiones del desempeño laboral

Calidad de trabajo

La descripción tradicional de rendimiento se enfoca en la realización de las funciones asignadas, englobando todas las acciones que resultan en la creación de productos que cumplen con las obligaciones de una organización. La aptitud cognitiva, que involucra el entendimiento del trabajo, las habilidades (que son enfoques estandarizados para resolver problemas) y los hábitos (que son

respuestas habituales), se posiciona como un indicador fundamental del rendimiento en las tareas, según lo planteado por Borman (1993).

Trabajo en equipo y colaboración

La colaboración hacia una meta común es lo que conocemos como "trabajo en equipo", y esto implica la utilización de un conjunto particular de tácticas, métodos y procedimientos, según Lussier y Achua (2005), el desempeño de los empleados puede mejorar si tienen interacción directa con los usuarios a los que brindan servicio, o si forman parte de un equipo de trabajo en el que se pueda evaluar la calidad de su trabajo.

Alcaraz (2015), afirma:

Las demandas de calidad, eficiencia y eficacia, así como la competencia en la sociedad y en el ámbito empresarial, han llevado a que el trabajo en equipo se vuelva fundamental en las organizaciones.

En consecuencia, se puede inferir que la colaboración se evalúa según el nivel de contribución de los miembros hacia la consecución de lograr una meta común. Es el motor que motiva a las personas hacia el éxito colectivo, ya que un equipo productivo depende de un ambiente que fomente el trabajo conjunto. Por lo tanto, es esencial entender que la colaboración requiere solidaridad y comprensión mutua entre los integrantes.

Habilidades interpersonales

El pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas y la habilidad de ejecución son competencias cognitivas que, si se desarrollan y utilizan de manera eficaz, pueden fomentar el éxito individual y el desarrollo personal. Estas competencias implican la capacidad de crear, solucionar o identificar recursos que mejoren el desempeño y acerquen a una persona a sus objetivos.

Se valora la competencia de los empleados para relacionarse y crear oportunidades de análisis en relación con las prácticas de gestión utilizadas en las instituciones educativas, de acuerdo a lo señalado por Méndez y Ghitis (2015).

Whetten y Cameron (2011) señalan que las habilidades interpersonales se centran principalmente en los obstáculos que surgen al interactuar con otras personas (p. 18).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada porque busca observar y describir la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, porque según Vargas (2008) Se implementa prácticas basadas en la investigación, presente los resultados de manera ordenada y sistemática cuando comprenda la situación real y brinde soluciones a los problemas o controle la situación real.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño que se empleó es no experimental, ya que no se modifican las variables, y está orientado simplemente a probar, para Hernández et al (2014) definen una investigación no experimental como aquella en la que las variables no se modifican intencionalmente, y los investigamos en su estado natural.

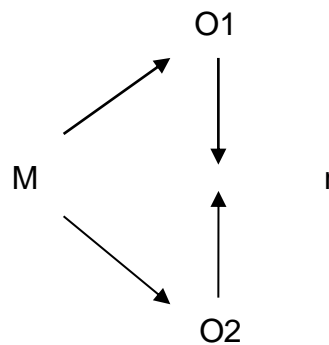
Al mismo tiempo, es una investigación transversal ya que se empleó una encuesta en el año 2023 en el Municipio de Casa Grande. Según Hernández et al (2014) Los diseños de investigación transversales o transversales se centró en la recopilación inmediata de datos en un momento dado.

Asimismo es una investigación que mantiene el nivel descriptivo, porque se indaga contar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de Casa Grande. Según Hernández et al (2014) El propósito de un diseño descriptivo es estudiar eventos y declarar el valor de una variable de investigación o una variable diseñada de manera similar para medir y describir un grupo de personas u objetos.

Del mismo modo, se trata de una investigación correlativa, dado que se evaluó el grado de correlación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, Hernández et al (2014) La

investigación de tipo correlacional mantiene la intención de calcular el grado de correlación entre variables, luego medirlas y luego cuantificarlas para examinar la relación.

Diagrama del diseño de investigación:



M= Colaboradores del Municipio de Ascope

O1= Cultura organizacional

O2= Desempeño laboral

r= relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

- **Definición conceptual**

Espinoza & Gaspar (2018) La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y afirmaciones que están establecidas por medio de reglas, actitudes, valores y perspectivas que mantienen y comunican todo el grupo de la organización.

- **Definición operacional**

La variable cultura organizacional constituye 3 dimensiones: involucramiento, consistencia y adaptabilidad, las cuales consta de indicadores, las mismas que fueron medidas mediante un cuestionario con escala tipo Likert.

- **Indicadores**

Empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, valores centrales, acuerdos, desarrollo de capacidades, orientación al cambio, orientación al trabajador, aprendizaje organizativo.

- **Escala de medición**

Ordinal – escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Juárez & Palpa (2020) El desempeño laboral se ve influenciado por la habilidad, motivación y capacidad de cada empleado, así como por la formación y el compromiso con la organización para alcanzar sus objetivos.

- **Definición operacional**

La variable desempeño laboral mantiene 3 dimensiones las cuales son: calidad de trabajo, trabajo en equipo y colaboración y habilidades interpersonales, así mismo también tienen indicadores, las que fueron medidas con el método de evaluación por objetivos en cada área.

- **Indicadores**

Exactitud, precisión, competencia, relación de trabajo, ambiente de colaboración, criterio frente a problemas, relación positiva, respeto.

- **Escala de medición**

Ordinal – escala de Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Según Vindas (2021), se establece que la población es la totalidad del fenómeno objeto de estudio; las unidades tienen características en común, siendo las que son observadas y generadoras de los datos para la investigación. Por lo tanto, está integrada por 171 colaboradores.

Criterios de inclusión:

En la presente investigación se estará realizando en todas las áreas de la municipalidad de Casa Grande, es donde se ve la mayor incidencia.

Criterios de exclusión:

Se excluye las otras municipalidades de la región de La Libertad, porque es menor su incidencia.

3.3.2 Muestra:

Tamaño (2003) para determinar la muestra, se ponderó la población, porque en su defecto no se podría calcular en su tamaño total. La muestra estuvo concertada por el total de la población, por pequeña y finita, es decir, por los 171 colaboradores del Municipio de Casa Grande.

3.3.3 Muestreo:

Tamaño (2003) es una herramienta de gran eficacia en el cual el científico seleccionó los componentes los cuales servirá para las identificaciones. El muestreo es no probabilístico de tipo por conveniencia, dado a que la selección de la muestra fue intencional y no dependió de la probabilidad.

3.3.4 Unidad de análisis:

Los colaboradores del Municipio de Casa Grande.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica:**

Según Ferreira et al. (2020), se empleó la encuesta en este estudio. La encuesta es un método de sondeo con preguntas que se utilizará para recopilar datos. La encuesta se aplicó a los 171 colaboradores del Municipio de Casa Grande.

Instrumento:

El cuestionario, se utilizó como instrumento en la indagación y se administrará a una muestra de 171 colaboradores del Municipio de Casa Grande. El cuestionario consta de 16 ítems para la primera variable cultura organizacional, y la variable desempeño laboral tiene una ficha de evaluación de desempeño con respuestas tipo Likert de totalmente de acuerdo, de acuerdo, incierto, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Validez:

Se manejaron dos cuestionarios de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán. Ambos cuestionarios son elaborados por Cinthia (2022) el cual fue validado por el Mg Hugo Manuel Cervantes Mendoza, Miguel Angel G. Otoya Arrese y Jimmy Rolando Trujillo, quienes manifestaron ser un cuestionario que mantiene una buena concordancia y suficiencia para su aplicación.

Confiabilidad.

La fiabilidad del instrumento para la investigación se efectuó luego de aplicarlos a una prueba piloto. Fue probada mediante el Alpha de Cronbach lo cual mide que tan confiable son los instrumentos relacionadas a la variable cultura empresarial (0.824) y desempeño laboral (0.964), lo cual nos sirvió para su posterior aplicación.

Reglas para interpretar el tamaño del coeficiente de correlación

Tamaño de la Correlación	Interpretación
0.90 a 1.00 (-0.90 a -1.00)	Correlación bien alta positiva (negativa)
0.70 a 0.90 (-0.70 a -0.90)	Correlación alta positiva (negativa)
0.50-0.70 (-0.50 a -0.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
0.30 a 0.50 (-0.30 a -0.50)	Correlación baja positiva (negativa)
0.00 a 0.30 (0.00 a -0.30)	Si existe correlación, es pequeña

Fuente: Elaboración propia a partir de Hinkle, D.E., Wiersma, W. & Jurs, S.G. (2003)

3.5. Procedimientos:

Se contó con la autorización del Alcalde y Gerente General de la Municipalidad de Casa Grande, y al aplicar los cuestionarios utilizaremos el SPSS para el procesamiento y obtención de resultados.

Etapa I: Se requirió permiso del alcalde y gerente general de la municipalidad del distrito de Casa Grande.

Etapa II: Se obtuvo acceso a la información requerida.

Etapa III: En la problemática y en el avance del estudio se relacionó la variable Cultura organizacional y Desempeño laboral

Etapa IV: Ejecutar en Excel una base de datos con relación a las dos variables de nuestro proyecto, tales como tesis, artículos de investigación y revistas indexadas.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso se realizó utilizando una base de datos, en la que se aplicó la estadística descriptiva con el propósito de organizar los datos en tablas de frecuencia. La información recopilada se organizará y presentará en tablas estadísticas. Además, se empleó la estadística inferencial, que involucró la realización de una prueba de normalidad. Esta prueba permitió determinar la disposición de los datos y seleccionar la prueba apropiada para evaluar el grado de relación. Estas pruebas pueden ser paramétricas o no paramétricas. El procesamiento de los datos se realizó empleando Microsoft Excel y el programa SPSS en su versión 28.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la ética, se citó las perspectivas de los autores en estilo APA 7ª edición, así como la confidencialidad de los participantes en el desarrollo de la herramienta, y se requirieron los permisos correspondientes para el uso y aplicación de la herramienta con el consentimiento informado correspondiente. Finalmente, el director de la

firma aprobó las investigaciones y autorizaciones para los fines de investigación de los tesis. Asimismo, se consideró los valores éticos de la Universidad César Vallejo.

Autonomía: Aquellas personas que tomaron parte en el estudio, tienen el libre albedrío de seguir en la investigación o abandonarlo.

Beneficencia: La investigación debe darle prioridad al bienestar o facilitar beneficios a los tesis.

Competencia profesional y científica: Los tesis deben cumplir los requerimientos adecuados para la investigación, resaltando el rigor científico al realizar el proyecto de investigación hasta el día que se culmine.

IV. RESULTADOS

4.1. Generalidades de la institución

a. Misión

Representar a la comunidad, promover un crecimiento equitativo y sostenible del distrito con la activa colaboración de los ciudadanos, ofreciendo servicios municipales de alta calidad de manera eficiente, invirtiendo en programas y acciones orientadas a promover el bienestar y garantizar la seguridad de la población. Esto se logra a través de una gestión democrática y responsable de los recursos fiscales municipales. También lideramos la iniciativa para fomentar el avance en colaboración con la sociedad civil, el sector empresarial y la cooperación a niveles tanto nacional como internacional.

b. Visión

Aspiramos a ser un distrito organizado, contemporáneo y seguro, que destaca por su liderazgo en el desarrollo humano. Nuestra población está compuesta por jóvenes y ciudadanos emprendedores con un fuerte sentido de logro. Nos enorgullece ser un centro de agroindustria y exportación agrícola, brindando servicios públicos eficaces y amplia cobertura. Asumimos una responsabilidad ambiental, procurando un entorno limpio y saludable.

4.2. Relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Los siguientes resultados se han obtenido con respecto al objetivo principal, que tiene como propósito comprender la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad en el año 2023.

Tabla 1. Relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variable	Variable			
Cultura Organizacional	Desempeño Laboral	0.693	0.000*	171

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.2.2.

Los datos presentados en la Tabla 1 establecen una relación significativa entre las dos variables, ya que el valor p obtenido a través de la prueba de Spearman es menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), lo cual sustenta de manera sólida esta conclusión. En consecuencia, se ratifica la hipótesis del estudio que sostiene la existencia de una correlación destacada entre el desempeño de los empleados y la cultura organizacional en el municipio de Casa Grande en 2023.

4.3. Nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

El objetivo específico 1 es identificar el nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Obteniendo los siguiente resultados:

Tabla 2. Nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Nivel	fi	%
Bajo	0	0.0
Medio	10	5.8
Alto	161	94.2
Total	171	100.0

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.2.2.

Considerando los resultados de la tabla 2, la cultura organizacional de los trabajadores dio como resultado un nivel alto (94.2 %), debido a que existe una fuerte identidad organizacional con valores compartidos entre los integrantes de la entidad, esto significa que los empleados comparten creencias fundamentales sobre cómo deben hacerse las cosas y cuáles son las metas y objetivos prioritarios.

Tabla 3. Nivel de las dimensiones de la variable cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Implicación	0	0.0%	16	9.4%	155	90.6%	171	100.0%
Consistencia	0	0.0%	20	11.7%	151	88.3%	171	100.0%
Adaptabilidad	0	0.0%	46	26.9%	125	73.1%	171	100.0%

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.2.2.

En la tabla 3, se aprecia la dimensión implicación se encuentra en un nivel alto que representa el 90 % debido a que los colaboradores indican que las tareas se estructuran de manera que cada miembro del equipo comprende claramente su rol y responsabilidades.

4.4. Nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.

Respecto al objetivo específico 2 que fue evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4. Nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Nivel	fi	%	Hi%
Bajo	0	0.0	0.0
Medio	102	59.6	59.6
Alto	69	40.4	100.0
Total	171	100.0	

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.2.2.

Considerando los resultados de la tabla 4, la evaluación de desempeño de los trabajadores dio como resultado el nivel medio, con el 59.6 % debido a que los colaboradores pueden estar cumpliendo con sus responsabilidades individuales, pero puede haber margen para mejorar la colaboración y el trabajo en equipo. Puede ser beneficioso fomentar una mayor cooperación entre los miembros del equipo para lograr resultados más sólidos.

Tabla 5. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Calidad de Trabajo	0	0.0%	109	63.7%	62	36.3%	171	100.0%
Trabajo en equipo y Colaboración	0	0.0%	106	62.0%	65	38.0%	171	100.0%
Habilidades Interpersonales	0	0.0%	87	50.9%	84	49.1%	171	100.0%

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.2.2.

Como referencia de lo encontrado en la tabla 5, se aprecia que, en términos generales, alrededor del 63 % de los colaboradores mantienen un nivel medio en las diversas dimensiones de su desempeño laboral. El Municipio deberá fortalecer las relaciones laborales y comunicación, como también enriquecer el ambiente de trabajo, con el objetivo de incrementar la identidad, el valor del trabajo, la autonomía, la retroalimentación y la diversidad de habilidades.

4.5. Determinar la relación que existe entre las dimensiones la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.

Con respecto al objetivo específico 3, cuyo propósito era examinar la naturaleza de la relación entre las características de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad en 2023, se han identificado los siguientes resultados:

Tabla 6. *Relación que existe entre las dimensiones la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023*

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Dimensiones de la variable Cultura Organizacional	Variable			
Implicación	Desempeño Laboral	0.544	0.000*	171
Consistencia		0.437	0.000*	171
Adaptabilidad		0.506	0.000*	171

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.2.2.

Basados en la tabla 6, se puede observar que en todas las correlaciones entre las distintas dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral, el valor p de significancia fue menor a 0.01. Esto evidencia de manera concluyente la existencia de una conexión entre el desempeño laboral y los diversos aspectos de la cultura organizacional. Debido a que estas facetas de la cultura organizacional impactan en los colaboradores, como en la manera que se relacionan y llevan a cabo sus responsabilidades.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, los resultados evidenciaron que existe una relación entre la cultura organizacional y desempeño de los colaboradores en el municipio de Casa Grande 2023, La elección de utilizar la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman se justificó ya que el valor de significancia fue menor a 0.01. Como resultado de esta prueba, se obtuvo un valor estadístico de 0.693, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables. Esto significa que ambas variables experimentan cambios similares, lo que se traduce en que si se mejora la cultura organizacional de la institución, también se mejorará el desempeño laboral de los empleados. Estos resultados se alinean con los hallazgos de otros estudios previos en este campo, como el de Jiménez (2018), que llega a la conclusión de que el desempeño laboral y la cultura organizacional son factores importantes en las empresas. Las organizaciones deben tener una cultura organizacional sólida que se centre en la optimización de procedimientos para mejorar el entorno laboral en la actualidad, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño de los colaboradores en el municipio de Casa Grande 2023. Estos resultados están en línea con una investigación previa a nivel nacional llevada a cabo por Cercado y Medina (2021) en su tesis titulada "Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del consorcio Combayo la Quintana S.A.C., Cajamarca 2021", identificaron una correlación significativamente alta entre las variables. Los hallazgos de su estudio revelaron un nivel alfa de 0.000, que es menor que el valor de 0.05. Además, los resultados se encuentran en consonancia con los hallazgos presentados en la tesis de Benites (2019) titulada "La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral del hospital Babahoyo". En la investigación de Benites, se identificó una correlación de 0.979, con un nivel alfa de 0.01, lo que manifiesta una sólida asociación positiva entre las dos variables. En esta situación, se puede establecer que la existencia de una cultura organizacional más robusta está asociada de manera positiva con un rendimiento laboral superior por parte de los empleados. Sin embargo, estos resultados son opuestos a los descubrimientos de Gonzales (2018) en su investigación titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud en una Microred San Juan de Miraflores 2017". En este estudio, se concluyó que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional

y el desempeño laboral, basándose en un coeficiente de correlación de 0.197 con un nivel alfa de 0.057, según el método de Rho de Spearman. Esto se debe a la inestabilidad en la administración de la empresa, con cambios frecuentes en los responsables de acuerdo con las condiciones políticas o problemas de salud. En lo que concierne a la variable de cultura organizacional, compartimos la perspectiva de Llanos (2016) de que la cultura organizacional está moldeada por diferencias individuales, como costumbres, hábitos, creencias, personalidades y percepción de uno mismo, lo que a su vez contribuye a la singularidad de cada grupo y organización. De manera similar, coincidimos con la afirmación de Coulter y Robbins (2005) de que la evaluación del desempeño laboral se realiza tanto a nivel individual como colectivo, considerando qué tan efectivamente cada empleado cumple con sus responsabilidades asignadas.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico 1, el nivel de la variable cultura organizacional en el municipio de Casa Grande 2023. No obstante, es evidente que un porcentaje significativo, concretamente el 94.2% de los empleados en el municipio de Casa Grande en el año 2023, perciben que la cultura organizacional se sitúa en un nivel elevado en lo que respecta al objetivo específico 1, es decir, en la dimensión de la cultura organizacional. Este hallazgo se respalda con base en la investigación realizada por Baca (2021), titulada "Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020". El estudio de Baca reveló que el 61.9% de los participantes presentaba un nivel elevado de cultura corporativa, lo que sugiere una alta presencia de comportamientos compartidos, un reconocimiento sólido de símbolos y una comprensión profunda de los valores organizacionales. Estos resultados corroboran la idea de que un alto rendimiento laboral se encuentra vinculado con una cultura organizacional efectiva. Este hallazgo se alinea con las conclusiones obtenidas en la investigación realizada por la Municipalidad del Distrito de Casa Grande. No obstante, estos resultados discrepan con los hallazgos presentados por Tocto en su investigación del año 2022, titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2022". De acuerdo con el estudio de Tocto (2022), el 40.6% de los encuestados manifestó que el nivel de cultura organizacional se consideraba "regular". Esto se atribuyó a la limitada comunicación entre los gerentes y los colaboradores, especialmente en lo que

respecta a decisiones de carácter más jerárquico, ya que los colaboradores aportan ideas e iniciativas de manera regular en la planificación y toma de decisiones. Dado los resultados de la investigación y las descripciones presentadas por los autores mencionados anteriormente, se puede inferir que es responsabilidad de las autoridades municipales seguir promoviendo y fomentando constantemente la adhesión a los valores y comportamientos apropiados entre sus colaboradores. Esto es esencial para asegurar un desempeño laboral eficaz y eficiente, centrándose en proporcionar un servicio de alta calidad a los ciudadanos de Casa Grande.

En relación al objetivo específico 2, de acuerdo al nivel de desempeño de los colaboradores en el municipio de Casa Grande 2023 los datos indican que la cultura organizacional se encuentra en un nivel "regular", ya que el 59.6% de los participantes la califican por encima de aquellos que la perciben como "mala". En apoyo a la investigación actual, el estudio de Tocto (2022), titulado "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2022", respalda estos resultados al revelar que el 39.1% de los encuestados tiene un desempeño laboral calificado como "regular". Esto implica que existe margen para mejorar la calidad de los resultados que los trabajadores logran en su labor comunitaria gracias a sus esfuerzos constantes. Se anticipa que investigaciones futuras podrían demostrar que estos resultados evolucionarán hacia niveles "buenos o muy buenos". Esto se debe a la relación positiva actual entre las dos variables: el desempeño laboral y la cultura organizacional están correlacionados de manera positiva.

Respecto al objetivo específico 3, enfocado en la evaluación de la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad, en el año 2023, se han identificado los siguientes resultados: Se ha encontrado una correlación moderadamente positiva entre las dimensiones de "involucramiento" y el "desempeño laboral", respaldada por un alto nivel de confianza del 99%. El nivel alfa es de 0.000, que es menor que 0.01, y el valor estadístico de Rho de Spearman es igual a 0.544, lo que indica una correlación positiva de grado moderado entre estas dos dimensiones. En cuanto a la dimensión de "consistencia", se ha observado una correlación positiva, aunque

de magnitud baja, con el "desempeño laboral". El nivel alfa es de 0.000, inferior a 0.01, con un valor estadístico de 0.437, lo que sugiere la existencia de una correlación positiva, aunque débil, entre estas variables. Además, se ha demostrado la presencia de una correlación positiva entre la dimensión de "adaptabilidad" y el desempeño laboral. El nivel alfa es de 0.000, menor que 0.01, con un valor estadístico de Rho de Spearman igual a 0.506.

Este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento académico al profundizar en la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados a nivel municipal. Esta investigación es significativa debido a que la cultura organizacional es un proceso en constante evolución y cambio, lo que implica la necesidad de ajustar métodos en respuesta a nuevos datos o circunstancias. La cultura organizacional tiene un valor crítico desde la perspectiva institucional, ya que conlleva una serie de ventajas, como la capacidad de orientar a los gerentes en la planificación a nivel macro, enfatizando los objetivos fundamentales y garantizando que nuestras acciones estén alineadas con ellos, evitando distraernos del futuro al concentrarnos en el presente. También refuerza los principios establecidos en la visión y misión de la entidad, administra eficazmente los recursos y establece prioridades claramente definidas. Esto permite a la empresa abordar sus desafíos clave, que incluyen la identificación de riesgos y oportunidades, así como la adaptación a un entorno en constante evolución. En síntesis, el fomento de una cultura organizacional saludable conlleva diversos beneficios, que involucran la optimización de la gestión, la liberación de recursos y personal que estaban limitados previamente, el aumento de la eficacia, junto con la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida para todos los integrantes del equipo. Además, esta estrategia contribuye a aumentar la productividad, lo que, a su vez, se traduce en una mayor rentabilidad para la empresa y repercute directamente en la satisfacción de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** En cuanto al objetivo general que fue determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023, se puede concluir que hay una relación moderadamente positiva entre las dos variables, dado que la cultura organizacional abarca creencias, valores compartidos, normas y reglas que definen la conducta de una organización, el municipio debe desarrollar estrategias para mejorar el desempeño laboral.
- 6.2.** El objetivo específico 1 que fue identificar el nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Los resultados indican que el 94 % de los encuestados perciben una cultura organizacional en un nivel alto, lo cual indica que las tareas se estructuran de manera que cada miembro del equipo comprende claramente su rol y responsabilidades.
- 6.3.** El objetivo específico 2 que fue evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Los resultados indican que el 60 % de los jefes observan que el rendimiento laboral se sitúa en un nivel medio, debido a que la calidad de trabajo, los empleados enfrentan dificultades para expresar sus ideas, contrariamente a lo que sucede con el trabajo en equipo y colaboración, ya que percibe que los colaboradores no comparten sus diversas perspectivas, lo que contribuye a que las habilidades interpersonales sea evaluada negativamente, ya que se interpreta que los empleados no valoran la importancia de sus roles laborales.
- 6.4.** El objetivo 3 que fue determinar la relación que existe entre las dimensiones de la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023, los resultados mostraron la existencia de una conexión entre dichas dimensiones con el desempeño laboral. La gestión eficaz de las dimensiones de cultura organizacional puede favorecer un ambiente de trabajo que impulse la productividad, la satisfacción de los colaboradores y, en última instancia, el rendimiento laboral positivo en el municipio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda al Gerente General mejorar la implicación de los colaboradores, alineando los objetivos del municipio con los objetivos individuales de cada uno de ellos, ya que cuando los colaboradores comprenden cómo su trabajo contribuye a metas más amplias, es más probable que se sientan involucrados.
- 7.2.** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos realizar mejoras en la adaptabilidad de sus colaboradores dentro de la municipalidad, fomentando una cultura que promueva el aprendizaje continuo, incentivándolos a buscar oportunidades de formación y desarrollo, y respaldando la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. Debido a que un municipio adaptable puede ajustar sus servicios y programas para satisfacer de manera efectiva las demandas cambiantes de la comunidad.
- 7.3.** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos mejorar las condiciones de la calidad de trabajo estableciendo un sistema regular de retroalimentación que brinde a los empleados la oportunidad de compartir sus inquietudes y hacer sugerencias; en cuanto al trabajo en equipo y colaborativo, se puede proporcionar una capacitación específica en habilidades de trabajo en equipo, incluyendo la gestión de conflictos, la comunicación eficaz y la participación en la toma de decisiones conjunta, dado que se trata de una dimensión poco apreciada que conduce a una insatisfacción entre los trabajadores.
- 7.4.** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos llevar a cabo iniciativas que fortalezcan las habilidades interpersonales de los empleados, contribuyendo así a potenciar aspectos como la productividad en las diferentes áreas del municipio, implementando programas de desarrollo de habilidades interpersonales que incluyan talleres, seminarios o cursos para los empleados. Estos programas pueden abordar temas como la comunicación efectiva, la capacidad para entender las perspectivas de los demás, resolver desacuerdos y practicar la escucha activa, dado a que existe trabajadores que carecen de habilidades en la gestión de relaciones interpersonales y no contribuyen positivamente al clima organizacional, se

observa una repercusión directa en la productividad de cada miembro del equipo.

REFERENCIAS

- Aizana, M., Claveriano, G., & Contador, D. (s.f.). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5403>
- Alcaraz, (06 de 10 de 2020). El emprendedor del éxito. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/FeliixAntoniioAntoniio/el-emprendedor-dexitorafael-alcaraz-rodriguez>.
- Alfaro, C. (2021). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Conchamarca, Huánuco 2022" [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7920?show=full>
- Alles M. (2010) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires. Argentina: Gránica.
- Andina. (2021). Sepa cómo lograr una cultura organizacional exitosa para las compañías actuales. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-sepa-como-lograr-una-cultura-organizacional-exitosa-para-las-companias-actuales-862166.aspx>
- Arce, C., & Hernandez, R. (2022). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660208/Arce_CC.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Municipalidad de San Jerónimo [Artículo de Investigación, Universidad Andina del Cusco]. Obtenido de

<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212/18>

2

Baca Morán, J. R. (2021). Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2368>

Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Artículo de Investigación, Universidad Peruana Unión]. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Bellodas, A. (2019). Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la municipalidad Distrital de Ite, año 2019 [Tesis de Título profesional, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4022/1807_2020_bellodas_ticona_a_fcag_ingenieria_en_economia_agraria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bendezú, K. (2022). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Sub Gerentes en la Municipalidad Distrital de Acoria - Huancavelica, 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5167/T037_7423779970038573_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benites, R. (2019). La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo. Guayaquil, Ecuador. 2019. Obtenido del link <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS217.pdf>

Burga, J. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6348/Burga%20R%C3%ADos%20Johana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1>

Candia, R. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia_MRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carhuachin, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial De Otuzco – La Libertad, 2018 [Tesis de Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1%C3%B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cercado, S., & Medina, J. (2021). Relación de la cultura organizacional y desempeño laboral del consorcio Combayo La Quinoa SAC Cajamarca 2021, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29718/Cercado%20Flores%20Segundo%20Reinaldo%20-%20Medina%20Pirgo%20Jeny%20Sarly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009.). Gestión del Talento Humano. México D.F.: McGraw Hill.

Chidambaranathan, K. y RaniKumaresan, S., Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: Anempirical study, Library & Information Science Research (37), 363–369 (2015).

Cruzado Malaver, L., & Alomia Lozano, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784

- Damián, J., & Urbina, E. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume-2020 [tesis de licenciatura, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional. Obtenido de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9995>
- Denison, D. R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change. En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.) The International Handbook of Organizational Culture and Climate. Chichester: John Wiley y Sons.
- Espinoza, A., & Gaspar, J. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional. Obtenido de
https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán - Periodo 2018 [Maestría Gestión Pública, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35952/Fernandez_AAEF.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Fontal, J. (2020). Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C [Tesis de Maestría, Universidad Católica De Colombia]. Repositorio institucional. Obtenido de
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/58e2f089-f06c-4fa1-a291-6422195a5ad2/content>
- Galarza, C. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de

las Américas]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3330/1%20TESIS%20GALARZA%20BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M. (2014). Gestión Administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. 2014. TESIS de licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo.

Garcilazo, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Clínica Ñahui, Lima - Perú 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1929>

Gonzales, D (2018). Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017. Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido del link. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14375/Gonzales_AD G.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14375/Gonzales_AD_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Habich, B., & Rospigliosi, M. (2019). Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecera Nacional de la Zona Norte del Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652026/Habich_SB.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hernández, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp, Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=>

- Hipólito, D. (2022). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19433>
- Jiménez, J. (2018) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa humana S.A. Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Juárez, M., & Palpa, J. (2020). Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa txi estilo SAC del distrito del Cercado de Lima 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lihon, K. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santiago de Chuco – La Libertad - 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58634>
- Livias, A. (2019). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019” [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo”]. Repositorio de Unasam, Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, C. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>

- López, G. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional La Libertad - Trujillo 2015 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3972>
- Lussier, y Achua (2005). El liderazgo. Equipos de trabajo. UOC. Barcelona.
- Pinilla, A. (1992). Relaciones humanas y laborales en la empresa. España: Técnicos Asociados.
- Pacherrez, J. (2021). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020 [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mandamiento, A. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial De Candarave, 2019. [Tesis para obtener título de Ingeniero Comercial, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1288/Mandamiento-Coaquera-Adalis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montañez, M. (2021). El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio institucional. Obtenido de https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/79983/Tesis%20Doctoral_MaribelMonta%C3%B1ezJuan.pdf?sequence=1
- Moreno, E. (2019). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7485>
- Newstrom, y Davis (2001). Comportamiento humano en el trabajo. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>

- Orozco, E. (2018). Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, P. & Paredes, S. Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los trabajadores de las municipalidades del sur chico de Lima, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667083/Paredes_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pedro J. &, Juan R. Barrada &, Elena Fernández-del-Ríoa, & Linda Koopmans (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire, [Article, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid] Repositorio institucional. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Peters, T.J. y Waterman, R.H. Jr. (1982) In search of excellence. NY: Harper and Row.
- Pilco, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85369>
- Rafel, F. (2019). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bagazan agencia Moyobamba [Tesis de licenciatura, Universidad de Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1832/TS_FRR_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.

- Román y Patiño (2013). La transformación de la estrategia en la era de la conversación. "General José María Córdova, 61-78.
- Schein, E. H. (1992). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossei-Bass
- Soto, C. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil Cesar López Silva de Villa El Salvador-2017 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41260/Soto_RCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tocto Odar, Y. G. (2023). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64430/TESIS%20-%20TOCTO%20ODAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Yucra, I. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Yunguyo, Puno, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad privada San Carlos]. Repositorio Alcira. Obtenido de http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/460/Ivan_YUCRA_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Espinoza & Gaspar (2018) La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias que están establecidas por medio de normas, actitudes, valores y expectativas que mantienen y comparten todos los miembros de la organización.	La cultura organizacional comprende distintas características que comparten los miembros de una organización, lo cual se medirá con una encuesta que mantiene una escala de tipo Likert aplicada a una muestra de 171 colaboradores.	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal - en escala de Likert
			Consistencia	Valores centrales Coordinación e integración Orientación al cambio	
			Adaptabilidad	Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	
Desempeño laboral	Juarez & Palpa (2020) El desempeño laboral esta dependiente de la habilidad, motivación y capacidad que tiene cada colaborador, además de la capacitación y compromiso que se tenga con la organización para el logro de los objetivos.	El desempeño laboral es la eficiencia que mantiene cada individuo en las distintas actividades que desarrollan, lo cual medirá con una encuesta que mantiene una escala de tipo Likert aplicada a una muestra de 171 colaboradores.	Calidad de trabajo	Exactitud Precisión Competencia	Ordinal - en escala de Likert
			Trabajo en equipo y colaboración	Relación de Trabajo Ambiente de Colaboración	
			Habilidades interpersonales	Relación positiva Respeto	

Anexo 2. Tabla de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.					
AUTORES: Huaccha Zagaceta, Luis Fabian			Nolasco Neira Jordan Roger		
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA : ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023?			HIPÓTESIS: Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.		
VARIABLE 1: Cultura organizacional			VARIABLE 2: Desempeño laboral		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Implicación	Empoderamiento Trabajo en quipo Desarrollo de capacidades	1. 2. 3. 4.	Calidad de trabajo	Exactitud Precisión Competencia	1. 2. 3. 4.
Consistencia	Valores centrales Acuerdos Desarrollo de capacidades	5. 6. 7. 8.	Trabajo en equipo y colaboración	Relación de trabajo Ambiente de colaboración Criterio frente a problemas	5. 6. 7. 8. 9.
Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al trabajador	9. 10.	Habilidades interpersonales	Relación positiva Respeto	10. 11.

	Aprendizaje organizativo	11. 12.			12.
TIPO: APLICADA			DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, de corte transversal, correlacional		
TÉCNICA E INSTRUMENTO: Encuesta / cuestionario			POBLACIÓN: 171 colaboradores MUESTRA: 171 colaboradores UNIDAD DE ANÁLISIS: Los colaboradores del Municipio de Casa Grande		
OBJETIVOS:		O.E.1 Identificar el nivel de la cultura organizacional en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023	O.E. 3 Determinar la relación que existe entre las dimensiones la cultura organizacional con el desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.		
GENERAL: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023		O.E. 2 Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores del Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.			

Anexo 3. Autorización de la organización



Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20438599194
Municipalidad Distrital de Casa Grande	
Nombre del Titular o Representante legal:	Gerente Municipal
Nombres y Apellidos:	DNI:
Cicerón Bermilla Velasquez	45678437

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [] no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE CASA GRANDE, LA LÍNEA 2023.	
Nombre del Programa Académico:	Administración	
Autor:	Huaccha ZAGRETA LUIS FABIÁN	DNI: 71105716
Nombres y Apellidos:	Nolasco NEIRA, JORDAN ROGER	75950268

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

Lugar y Fecha:



Firma y sello: Abg. Cicerón Bermilla Velasquez
GERENTE MUNICIPAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4. Consentimiento Informado e instrumento de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: "Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023."

Investigadores: Huaccha Zagaceta, Luis Fabián
Nolasco Neira, Jordan Roger

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023.", cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad de Casa Grande.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Casa Grande, La Libertad 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, 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 maleficencia):

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 puedan 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 alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún 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 para 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 los investigadores Huaccha Zagaceta, Luis Fabián y Nolasco Neira, Jordan Roger, con email's: lfhuacchah@ucvvirtual.edu.pe, Jnolascone26@ucvvirtual.edu.pe y la Docente asesora Aguilar Aragón, Nancy Deifilia con email: naguilara@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

V1. Cultura organizacional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Implicación	Empoderamiento	1	La información se difunde extensamente y es posible obtener la información requerida.					
	Trabajo en equipo	2	Se promueve de manera activa la colaboración entre diversos grupos.					
		3	El trabajo se organiza de modo que cada personal entiende.					
	Desarrollo de capacidades	4	Su capacidad es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la municipalidad.					
Consistencia	Valores centrales	5	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conducen en la municipalidad.					
	Acuerdos	6	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
	Desarrollo de capacidades	7	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
		8	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la municipalidad.					
Adaptabilidad	Orientación al cambio	9	Como personal de la municipalidad, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
	Orientación al trabajador	10	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en la municipalidad.					
	Aprendizaje organizativo	11	El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano en la municipalidad.					
		12	Tiene una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno en la municipalidad.					

Evaluación de Desempeño

Introducción: La presente evaluación es para determinar el nivel de desempeño de sus colaboradores. Permite canalizar las observaciones realizadas por usted en un documento como evidencia del desempeño de sus colaboradores. Dicha evaluación tiene como ítems a las competencias que son comportamientos que muestran los colaboradores. La selección de los siguientes comportamientos. Se ha escogido basándose en la opinión de expertos en el tema.

Instrucciones: Le agradeceremos evaluar al personal de su área, llenando los criterios de evaluación.

Datos personales (Evaluado)

Nombre: _____

Área: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Los grados de evaluación son los siguientes:

- 100% de cumplimiento -> Excelente (5)
- 75% de cumplimiento -> Muy Bueno (4)
- 50% de cumplimiento -> Bueno (3)
- 25% de cumplimiento -> Deficiente (2)
- 0% de cumplimiento -> Muy Deficiente (1)

V2. Desempeño laboral					OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5	
Calidad de trabajo	Exactitud	1	Considera que el colaborador cumple su tarea con exactitud.						
	Precisión	2	Considera que el colaborador tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.						
	Competencia	3	Considera que es necesario que el colaborador desarrolle otras capacidades.						
		4	El colaborador tiene la facilidad para exponer sus ideas.						
Trabajo en equipo y colaboración	Relación de trabajo	5	Considera usted que el colaborador trabaja en equipo.						
		6	Considera usted que la relación del colaborador con sus compañeros de trabajo es cortés.						
		7	Cuando el colaborador tiene buenos puntos de vista los comparte con su equipo.						
	Ambiente de colaboración	8	El colaborador mantiene un buen ambiente con su entorno.						
	Criterio frente a problemas	9	Considera que el colaborador tiene la capacidad de manejar más de un problema con eficiencia dentro del equipo de trabajo.						
Habilidades interpersonales	Relación positiva	10	Considera usted que el colaborador ve su puesto de trabajo como importante.						
		11	El colaborador puede trabajar, sin necesidad de supervisión.						
	Respeto	12	El colaborador mantiene un trato de respeto y consideración.						

Firma del evaluador: _____

Muchas gracias.

Anexo 5. Fichas de validación firmadas

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIGUEL ANGEL GONZALES-OTOYA ARRESE
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alfaro (2022)
Procedencia:	Alfaro (2022) adaptado por Huaccha y Nolasco (2023)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipio de Casa Grande, La Libertad
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura organizacional
Espinoza & Gaspar (2018) La cultura organizacional es el contiguo de hábitos y afirmaciones que están establecidas por medio de reglas, actitudes, valores y perspectivas que mantienen y comunican todo el grupo de la organización.
- **Variable 2:** Desempeño laboral
Juárez & Palpa (2020) El desempeño laboral esta dependiente de la habilidad, estimulación y capacidad que tiene cada colaborador, además de la capacitación y compromiso que se tenga con la compañía para el logro de las metas.



Variable	Dimensiones	Definición
Cultura organizacional	Implicación	Contreras y Gómez (2018), el involucramiento es un elemento importante que la empresa, debido que otorga poder de decisión y autonomía a sus miembros, para que desarrollen sus capacidades, trabajen en equipo y persigan los objetivos organizacionales.
	Consistencia	Pérez y Gardey (2018), el término consistencia se emplea de distintos modos de acuerdo al contexto. El concepto puede referirse a la coherencia que existe entre los elementos o las piezas que forman parte de un conjunto.
	Adaptabilidad	Tillson, et al. (2015, citados en Boylan, y Turner, 2017), la definen como: El grado en que los ajustes son posibles en las prácticas, procesos o estructuras a los cambios proyectados o reales en el clima. La adaptación puede ser espontánea o planificada y llevarse a cabo en respuesta o en anticipación a cambios en las condiciones (p. 185).
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Vásquez y Guzmán (2021), menciona en su investigación que la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas.
	Trabajo en equipo y colaboración	Duran (2018) el trabajo en equipo es un número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas en unos objetivos, rendimientos y procesos comunes, de los que se responsabilizan.
	Habilidades interpersonales	Para Equipo editorial de Indeed (2021), Las habilidades interpersonales son un conjunto de características y comportamientos que nos permiten relacionarnos o interactuar con otros seres humanos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**” elaborado por Huaccha Zagaceta Luis Fabián y Nolasco Neira Jordan Roger el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	1	4	4	4	
Trabajo en equipo	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores centrales	5	4	4	4	
Acuerdos	6	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	9	4	4	4	
Orientación al trabajador	10	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exactitud	1	4	4	4	
Precisión	2	4	4	4	
Competencia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

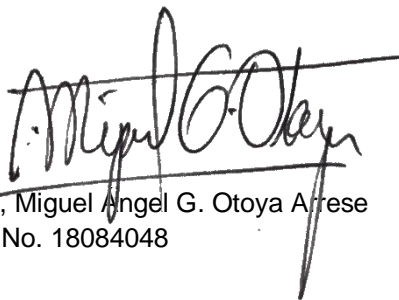
- Segunda dimensión: Trabajo en equipo y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación de trabajo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Ambiente de colaboración	8	4	4	4	
Criterio frente a problemas	9	4	4	4	



- Tercer dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación positiva	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Respeto	12	4	4	4	



Mag, Miguel Ángel G. Otoyá Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alfaro (2022)
Procedencia:	Alfaro (2022) adaptado por Huaccha y Nolasco (2023)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipio de Casa Grande, La Libertad
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura organizacional



Espinoza & Gaspar (2018) La cultura organizacional es el contiguo de hábitos y afirmaciones que están establecidas por medio de reglas, actitudes, valores y perspectivas que mantienen y comunican todo el grupo de la organización.

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Juárez & Palpa (2020) El desempeño laboral esta dependiente de la habilidad, estimulación y capacidad que tiene cada colaborador, además de la capacitación y compromiso que se tenga con la compañía para el logro de las metas.

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura organizacional	Implicación	Contreras y Gómez (2018), el involucramiento es un elemento importante que la empresa, debido que otorga poder de decisión y autonomía a sus miembros, para que desarrollen sus capacidades, trabajen en equipo y persigan los objetivos organizacionales.
	Consistencia	Pérez y Gardey (2018), el término consistencia se emplea de distintos modos de acuerdo al contexto. El concepto puede referirse a la coherencia que existe entre los elementos o las piezas que forman parte de un conjunto.
	Adaptabilidad	Tillson, et al. (2015, citados en Boylan, y Turner, 2017), la definen como: El grado en que los ajustes son posibles en las prácticas, procesos o estructuras a los cambios proyectados o reales en el clima. La adaptación puede ser espontánea o planificada y llevarse a cabo en respuesta o en anticipación a cambios en las condiciones (p. 185).
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Vásquez y Guzmán (2021), menciona en su investigación que la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas.
	Trabajo en equipo y colaboración	Duran (2018) el trabajo en equipo es un número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas en unos objetivos, rendimientos y procesos comunes, de los que se responsabilizan.
	Habilidades interpersonales	Para Equipo editorial de Indeed (2021), Las habilidades interpersonales son un conjunto de características y comportamientos que nos permiten relacionarnos o interactuar con otros seres humanos.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**” elaborado por Huaccha Zagaceta Luis Fabián y Nolasco Neira Jordan Roger el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	1	4	4	4	
Trabajo en equipo	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores centrales	5	4	4	4	
Acuerdos	6	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	9	4	4	4	
Orientación al trabajador	10	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exactitud	1	4	4	4	
Precisión	2	4	4	4	
Competencia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación de trabajo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Ambiente de colaboración	8	4	4	4	
Criterio frente a problemas	9	4	4	4	

- Tercer dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación positiva	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Respeto	12	4	4	4	





Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	MANUEL A. SEVILLA ANGELATHS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica		

2. Propósito de la evaluación:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alfaro (2022)
Procedencia:	Alfaro (2022) adaptado por Huaccha y Nolasco (2023)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipio de Casa Grande, La Libertad
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

5. Soporte teórico

- Variable 1:** Cultura organizacional



Espinoza & Gaspar (2018) La cultura organizacional es el contiguo de hábitos y afirmaciones que están establecidas por medio de reglas, actitudes, valores y perspectivas que mantienen y comunican todo el grupo de la organización.

- **Variable 2:** Desempeño laboral
Juárez & Palpa (2020) El desempeño laboral esta dependiente de la habilidad, estimulación y capacidad que tiene cada colaborador, además de la capacitación y compromiso que se tenga con la compañía para el logro de las metas.

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura organizacional	Implicación	Contreras y Gómez (2018), el involucramiento es un elemento importante que la empresa, debido que otorga poder de decisión y autonomía a sus miembros, para que desarrollen sus capacidades, trabajen en equipo y persigan los objetivos organizacionales.
	Consistencia	Pérez y Gardey (2018), el término consistencia se emplea de distintos modos de acuerdo al contexto. El concepto puede referirse a la coherencia que existe entre los elementos o las piezas que forman parte de un conjunto.
	Adaptabilidad	Tillson, et al. (2015, citados en Boylan, y Turner, 2017), la definen como: El grado en que los ajustes son posibles en las prácticas, procesos o estructuras a los cambios proyectados o reales en el clima. La adaptación puede ser espontánea o planificada y llevarse a cabo en respuesta o en anticipación a cambios en las condiciones (p. 185).
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Vásquez y Guzmán (2021), menciona en su investigación que la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas.
	Trabajo en equipo y colaboración	Duran (2018) el trabajo en equipo es un número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas en unos objetivos, rendimientos y procesos comunes, de los que se responsabilizan.
	Habilidades interpersonales	Para Equipo editorial de Indeed (2021), Las habilidades interpersonales son un conjunto de características y comportamientos que nos permiten relacionarnos e interactuar con otros seres humanos.



2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023**” elaborado por Huaccha Zagaceta Luis Fabián y Nolasco Neira Jordan Roger el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	1	3	4	4	
Trabajo en equipo	2	4	4	4	
	3	3	4	3	
Desarrollo de capacidades	4	3	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores centrales	5	3	3	4	
Acuerdos	6	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	7	3	4	4	
	8	4	4	3	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	9	3	3	4	
Orientación al trabajador	10	4	4	3	
Aprendizaje organizativo	11	3	3	4	
	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exactitud	1	4	4	3	
Precisión	2	3	4	4	
Competencia	3	3	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación de trabajo	5	4	4	4	
	6	4	3	4	
	7	4	4	4	
Ambiente de colaboración	8	3	3	3	
Criterio frente a problemas	9	4	3	4	

- Tercer dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación positiva	10	3	4	3	
	11	4	4	3	
Respeto	12	4	3	4	





DR. MANUEL AMADEO SEVILLA ANGELATHS

Firma del juez

revisorDNI:

40557024

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Determinación de la confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento de la variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, se determinó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que fue aplicado a una muestra piloto de 31 colaboradores de la Municipalidad de Casa Grande 2023, obteniéndose los siguientes resultados:

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de ítems
Cultura Organizacional	0.824	12
Desempeño Laboral	0.964	12

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del SPSS versión 26

El instrumento de medición de la variable Cultura Organizacional, presentó un coeficiente de confiabilidad Alfa de cronbach de 0.824, indicando que el instrumento presentó un nivel confiabilidad buena, del mismo modo el coeficiente de Alfa de Cronbach alcanzado por el instrumento de Desempeño Laboral resultó ser 0.964, cuya categoría de confiabilidad también fue muy elevada o excelente (**ver anexo N°01**).

Anexo N°01 Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0,95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0,90-0,95>	Elevada
[0,85-0,90>	Muy buena
[0,80-0,85>	Buena
[0,75-0,80>	Muy respetable
[0,70-0,75>	Respetable
[0,65-0,70>	Mínimamente aceptable
[0,40-0,65>	Moderada
[0,00-0,40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Anexo 7. Prueba de normalidad de datos

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables “Cultura organizacional con sus respectivas dimensiones como de la variable Desempeño Laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023”

Prueba de Normalidad			
Variable/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.150	171	0.000
Implicación	0.157	171	0.000
Consistencia	0.182	171	0.000
Adaptabilidad	0.404	171	0.000
Desempeño Laboral	0.135	171	0.000

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.2.2.

El p-valor de significancia de la prueba de normalidad para muestras grandes Kolmogorov Smirnov ($n \geq 50$), según se visualiza en la tabla 5, presentó un valor menor que 0.01 ($p < 0.01$), tanto en la variable Cultura Organizacional ($p = 0.000 < 0.01$), como en cada una de sus dimensiones, en la variable Desempeño Laboral ($p = 0.000 < 0.01$), verificando por tanto, que se cumple con el supuesto de la normalidad, de modo que, para cuantificar las correlaciones de los objetivos de estudio, se utilizará la Prueba de Correlación de Spearman.

Anexo 8. Evidencia de aplicación de cuestionarios



Anexo 9. Base de datos piloto

CULTURA ORGANIZACIONAL																
Nº	IMPLICACIÓN					CONSISTENCIA					ADAPTABILIDAD					TOTAL
	1	2	3	4	T1	5	6	7	8	T2	9	10	11	12	T3	
e1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
e2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
e3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
e4	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	57
e5	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	58
e6	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	58
e7	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	57
e8	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18	50
e9	5	3	4	4	16	3	5	4	4	16	5	5	5	5	20	52
e10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	51
e11	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	5	3	16	48
e12	3	3	4	4	14	4	5	3	3	15	4	2	4	4	14	43
e13	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	1	4	4	14	48
e14	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	1	4	4	14	49
e15	3	2	4	3	12	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	49
e16	4	4	4	3	15	3	5	2	4	14	4	5	5	2	16	45
e17	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16	5	4	4	5	18	50
e18	4	4	4	5	17	4	5	3	5	17	5	4	5	4	18	52
e19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	1	4	1	10	44
e20	4	4	4	4	16	5	5	4	3	17	4	4	5	4	17	50
e21	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	4	2	4	4	14	43
e22	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	43
e23	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	48
e24	3	4	4	5	16	4	4	3	5	16	4	4	3	3	14	46
e25	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	1	4	4	13	45
e26	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	53
e27	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	53
e28	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	53
e29	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	50
e30	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	54
e31	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	45

DESEMPEÑO LABORAL															
CALIDAD DE TRABAJO					TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACION					HABILIDAD INTERPERSONALES					TOTAL
1	2	3	4	T1	5	6	7	8	9	T2	10	11	12	T3	
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
4	3	4	3	14	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	50
4	4	4	3	15	3	3	4	4	4	18	3	3	4	10	43
3	3	3	4	13	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	39
4	4	4	3	15	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	41
5	4	5	4	18	3	4	3	3	3	16	3	3	4	10	44
5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	5	5	4	14	47
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	36
4	3	4	3	14	4	4	3	3	4	18	4	4	4	12	44
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	51
4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	45
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	49
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	51
4	3	4	3	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	45
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	53
4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	5	5	14	51
4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	51
5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	53
2	2	4	4	12	4	4	4	4	3	19	3	2	4	9	40
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	60
5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	57

Anexo 10. Base de datos real

Nº	CULTURA ORGANIZACIONAL																			Nivel	TOTAL	Nivel
	IMPLICACIÓN					CONSISTENCIA							ADAPTABILIDAD									
	1	2	3	4	T1	Nivel	5	6	7	8	T2	Nivel	9	10	11	12	T3	Nivel	TOTAL			
e1	3	3	4	4	14	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	2	4	4	14	Medio	44	Medio		
e2	4	4	4	4	16	Alto	4	3	3	4	14	Medio	4	2	4	4	14	Medio	44	Medio		
e3	4	4	4	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	4	1	4	1	10	Medio	44	Medio		
e4	4	4	4	3	15	Medio	3	5	2	4	14	Medio	4	5	5	2	16	Alto	45	Alto		
e5	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		
e6	4	4	4	4	16	Alto	4	4	3	4	15	Medio	4	4	4	4	16	Alto	47	Alto		
e7	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		
e8	5	4	4	5	19	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	4	16	Alto	50	Alto		
e9	4	4	4	5	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	4	5	4	18	Alto	51	Alto		
e10	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	4	17	Alto	51	Alto		
e11	4	4	4	4	16	Alto	4	4	3	4	15	Medio	5	4	4	4	17	Alto	48	Alto		
e12	4	4	4	5	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	4	16	Alto	49	Alto		
e13	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	5	17	Alto	50	Alto		
e14	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	4	16	Alto	49	Alto		
e15	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	5	5	5	20	Alto	53	Alto		
e16	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	48	Alto		
e17	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	48	Alto		
e18	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	49	Alto		
e19	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	49	Alto		
e20	4	5	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	4	16	Alto	49	Alto		
e21	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	5	4	16	Alto	50	Alto		
e22	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	4	17	Alto	51	Alto		
e23	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	49	Alto		
e24	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	4	4	16	Alto	49	Alto		
e25	4	4	4	5	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	5	1	4	4	14	Medio	49	Alto		
e26	4	4	5	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	50	Alto		
e27	4	4	4	4	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	5	3	4	4	16	Alto	50	Alto		
e28	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	4	5	5	19	Alto	53	Alto		
e29	5	5	5	5	20	Alto	5	5	2	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	51	Alto		
e30	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	4	18	Alto	4	3	4	4	15	Medio	53	Alto		
e31	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	4	5	5	19	Alto	53	Alto		
e32	5	4	5	4	18	Alto	5	4	4	5	18	Alto	4	5	4	5	18	Alto	54	Alto		
e33	4	4	4	5	17	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	57	Alto		
e34	5	5	5	5	20	Alto	5	5	4	5	19	Alto	4	5	5	4	18	Alto	57	Alto		
e35	3	3	3	3	12	Medio	4	4	4	3	15	Medio	4	2	4	4	14	Medio	41	Medio		
e36	3	3	4	4	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	4	2	4	4	14	Medio	43	Medio		
e37	3	4	3	4	14	Medio	3	4	4	4	15	Medio	4	2	4	4	14	Medio	43	Medio		
e38	3	3	3	3	12	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	43	Medio		
e39	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		
e40	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		
e41	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		
e42	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Medio	47	Alto		

Nº	DESEMPEÑO LABORAL																			Nivel	TOTAL	Nivel
	CALIDAD DE TRABAJO					TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACION							HABILIDAD INTERPERSONALES									
	1	2	3	4	T1	Nivel	5	6	7	8	9	T2	Nivel	10	11	12	T3	Nivel	TOTAL			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	38	Medio			
4	3	4	3	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	38	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	38	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
4	4	4	4	16	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	4	4	4	12	Alto	43	Medio			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	3	3	10	Medio	37	Medio			
4	4	4	3	15	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	47	Alto			
4	3	4	3	14	Medio	4	4	3	3	4	18	Medio	4	4	4	12	Alto	44	Medio			
5	4	4	4	17	Alto	3	3	3	3	4	16	Medio	5	5	4	14	Alto	47	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	5	15	Alto	53	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
4	4	4	3	15	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	47	Alto			
4	3	4	4	15	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	47	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	3	19	Alto	4	4	4	12	Alto	47	Alto			
4	4	4	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	41	Medio			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
5	4	4	4	17	Alto	3	3	3	3	4	16	Medio	5	5	4	14	Alto	47	Alto			
5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	3	4	4	11	Medio	48	Alto			
3	3	4	3	13	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	37	Medio			
4	4	4	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	41	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	3	4	11	Medio	41	Medio			
5	5	4	5	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	5	5	4	14	Alto	53	Alto			
4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	48	Alto			
5	5	4	5	19	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	5	5	5	15	Alto	57	Alto			
5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	60	Alto			
5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	60	Alto			
5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	60	Alto			
3	3	4	3	13	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	37	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	38	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	11	Medio	38	Medio			
3	4	4	3	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	38	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			
3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	36	Medio			

Anexo 11. Ficha técnica del instrumento

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE CASA GRANDE, LA LIBERTAD 2023

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO – FICHA DE EVALUACIÓN
AUTOR	ALFARO MEGO CINTHIA YSABEL
ADAPTADO POR	HUACCHA ZAGACETA LUIS FABIÁN – NOLASCO NEIRA JORDAN ROGER
ÁMBITO DE APLICACIÓN	TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CASA GRANDE, LA LIBERTAD
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	15 minutos
SIGNIFICACIÓN	EVALUA LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE CASA GRANDE, LA LIBERTAD
DIMENSIONES	Cultura organizacional: Empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, valores centrales, acuerdos, desarrollo de capacidades, orientación al cambio, orientación al trabajador, aprendizaje organizativo. Desempeño laboral: Exactitud, precisión, competencia, relación de trabajo, ambiente de colaboración, criterio frente a problemas, relación positiva, respeto.
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Totalmente en desacuerdo=(1); B.-En desacuerdo=(2); C.- Indeciso=(3); D.- De acuerdo=(4); E.- Totalmente de acuerdo=(5).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA , PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral en el Municipio de Casa Grande, La Libertad 2023", cuyos autores son HUACCHA ZAGACETA LUIS FABIAN, NOLASCO NEIRA JORDAN ROGER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 24 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 04- 12-2023 10:00:41
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 10-12- 2023 20:36:48

Código documento Trilce: TRI - 0664137