



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Cultura organizacional y desempeño laboral en los  
funcionarios de la Municipalidad Provincial de San  
Martín- 2020**

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

**AUTOR:**

Tochón Ruiz, Gian Pier (ORCID: 0000-0002-9351-7214)

**ASESOR:**

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2020**

## Dedicatoria

A mí familia, por haber vencido el virus Covid 19, hace menos de 15 días.

Seguimos a pie de cañón, cumpliendo nuestros sueños y disfrutando de ellos.

Para mi mamá Teresa, Rita y Papá Jesús.

Gian Pier

## Agradecimiento

A mí GeFe (Gestor de Felicidad), por darme la oportunidad de ser parte de su equipo de confianza y crecer profesionalmente.

Para Tedy del Águila Gronerth- Alcalde Provincial de San Martín.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y Operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	44

## Índice de tablas

Tabla 1 Resultado de validación de expertos.....	21
Tabla 2 Nivel de cultura organizacional.....	24
Tabla 3 Cultura organizacional /dimensiones.....	25
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral .....	26
Tabla 5 Desempeño laboral/ dimensiones .....	27
Tabla 6 Implicación y el desempeño laboral .....	28
Tabla 7 Consistencia y el desempeño laboral.....	28
Tabla 8 Adaptabilidad y el desempeño laboral.....	29
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	30
Tabla 10 Cultura organizacional y el desempeño laboral.....	30

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de cultura organizacional .....	24
Figura 2. Nivel de desempeño laboral.....	26

## Resumen

El presente estudio tiene por objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020, presentando un estudio básico, de diseño no experimental, Transversal, descriptivo correlacional, de la misma manera, estuvo determinada por 37 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín como muestra, se utilizó como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 26, se obtuvo como resultados que el nivel de cultura organizacional fue medio (76%), las dimensiones como consistencia y adaptabilidad también presentan un nivel medio predominante del 81%, y solo la dimensión implicación es 51% alto, en tanto el desempeño laboral fue medio (65%), encontrándose en la misma perspectiva la conducta laboral y técnico profesional de 57 y 68% a diferencia de la productividad con alto nivel en el 65%, de esta manera se llegó a concluir que la implicación, consistencia y la adaptabilidad como dimensión de la cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral y de manera general la cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral, donde los coeficientes,  $\alpha$  de Cronbach fue .000 y la correlación de .613, de este modo la hipótesis es aceptada.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desempeño laboral, implicación, productividad.

## **Abstract**

The present study has the general objective of determining the relationship between organizational culture and job performance in the officials of the Provincial Municipality of San Martín-2020, presenting a basic study, of non-experimental design, Transversal, correlational descriptive, in the same way , it was determined by 37 public officials of the Provincial Municipality of San Martín as a sample, the questionnaire was used as an instrument, the data were processed in the statistical program SPSS 26, it was obtained as results that the level of organizational culture was medium (76% ), the dimensions such as consistency and adaptability also present a predominant average level of 81%, and only the implication dimension is 51% high, while the work performance was medium (65%), being in the same perspective the labor and technical conduct professional of 57 and 68% unlike productivity with high level in 65%, in this way it was concluded that the implication, consistency and adaptability as a dimension of the organizational culture has a medium relation to the job performance and in general the organizational culture has a medium relation to the job performance, where the coefficients, Cronbach's  $\alpha$  was .000 and the correlation of. 613, thus the hypothesis is accepted.

**Keywords:** organizational culture, job performance, involvement, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral, en los últimos años ha sido afectado por varios factores, lo cual ha generado una problemática en el crecimiento y obtención de resultados por parte de las organizaciones. Así pues, el desempeño laboral permite medir y distinguir el crecimiento de las organizaciones de tal manera que se pueda conocer su crecimiento constante. Es por ello que se requiere incrementar las habilidades laborales de los trabajadores y disminuir los empleos informales con la finalidad de optimizar la capacidad productiva, clima organizacional y mejorar el rendimiento dentro del centro de labores. A nivel internacional, en una investigación realizada en Colombia por Peña y Palacios (2016) sostienen que la realidad suscitada por la ineficiencia laboral del personal se evidencia en mayor alcance dentro de las empresas o entidades públicas, por lo que los colaboradores que laboran en las mismas son quienes más desconfianza producen para la población, después de los funcionarios que conforman el Congreso, pues los colaboradores tienen un estilo de vida sedentario y poco apreciado por la ciudadanía. En tal sentido, las entidades públicas enfrentan el desafío de contar con poca fuerza de trabajo para hacer frente a los requerimientos del Gobierno y la población, además asume el reto de contar con funcionarios con las aptitudes y actitudes necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

Desde un contexto nacional, Diario la Republica, (2019) señala que las instituciones y entidad sólo realizan inversiones de hasta un 30% para llevar a cabo talleres y capacitaciones que busquen optimizar el desarrollo de las actividades y mejorar el desempeño de los colaboradores. En tanto, el desempeño de los colaboradores y la cultura organizacional viene siendo afectado por la falta de actualización profesional, además del irrisorio liderazgo e identidad de los funcionarios con la institución que representan, pues el 70% de las organizaciones públicas y privadas afrontan esta problemática, no obstante, sólo una cantidad mínima de estas buscan adoptar medidas frente a ello., pues

las entidades del Estado equivocadamente exigen que sus colaboradores laboren horas extras pues consideran que ello incrementaría su capacidad productiva, sin embargo, ello suscita que la entidad presente resultados poco favorables pues se obtiene colaboradores agotados y/o enfermos, arriesgándose así a desaprovechar los talentos por la implementación de políticas laborales poco efectivas.

A nivel local, las instituciones públicas localizadas en el distrito de Tarapoto, no son ajenas a las realidades expresadas anteriormente, puesto que, en la Municipalidad Provincial de San Martín, se encuentra compuesta por conductas y costumbres, las mismas que se comparten entre todos los colaboradores que forman parte de la entidad, dentro de las cuales destacan las normativas, valores, principios y actitudes. Sin embargo, se observa que en los últimos 7 años los funcionarios, no han participado de incentivos y actividades motivadoras, en efecto a sus habilidades y conocimientos que desarrollan, ya que en ese entonces no existía un plan de estrategias de trabajo local ni nacional. Además del poco control en el cumplimiento de requisitos para ejercer un puesto del gobierno local y del liderazgo del área de recursos humanos, ha ocasionado que los objetivos institucionales no se cumplan en los porcentajes esperados, puesto que las actividades atribuidas a dichos colaboradores no son efectuadas eficientemente.

Es importante señalar que la falta de capacitación, retroalimentación e insuficiencia de los recursos ha generado que el rendimiento de los colaboradores no sea adecuado y, en efecto, no se logran cumplir con las actividades a tiempo, lo que afecta la gestión de la Municipalidad y por ende se crea malos comentarios entre los usuarios, ya que estos observan que, muy a parte de la deficiencia en la atención, existe una falta de equipamiento de la institución, lo cual demuestra que no favorece el buen desempeño del colaborador. Asimismo, se reconoce que la inadecuada cultura organizacional y la falta de homenaje a los colaboradores productivos impide que estos se sientan

motivados para desarrollar eficiente y creativamente sus labores. Esto refleja la falta de planificación y organización de estrategias frente a los problemas que se generan día a día, que restringen el cumplimiento de las metas planificadas.

Es por ello que surge un interés de realizar esta investigación, tomando en cuenta la realidad demostrada, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?, y como problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?; ¿Cuál es la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?; ¿Cuál es la relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?; y ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?

En merito a ello, la investigación se ha justificado desde un aspecto de conveniencia, la realización del estudio identificó acciones negativas que limitan la consecución de las metas y planes programados por la entidad y producen un bajo rendimiento laboral por parte del personal. En cuanto a la relevancia social, los resultados obtenidos servirán de base para las distintas instituciones en la evaluación frecuente de aspectos laborales y organización, de esa manera determinar acciones de mejora que contribuyan en al adecuado desarrollo de las actividades. Desde un valor teórico, el desarrollo del estudio aportó información relevante en relación a las variables estudiadas, con la finalidad de tener una idea amplia del comportamiento y características de las mismas, para ello ha sido necesario recolectar teoría de autores que imponen opinión de las variables.

Desde una implicancia práctica, se justificó porque compromete y beneficia al investigador, conocer de cerca la gestión de Recursos Humanos (RR.HH.),

creando una propuesta de cambio y de mayor cultura laboral entre sus funcionarios, para así establecer una política y plan de desarrollo de personas, muy al margen de los instrumentos de gestión instaurados. Esto va repercutir un mejor control y supervisión del interés de cada funcionario, adaptándose al siglo de la modernización del estado en beneficio de sus trabajadores y ciudadano. Posteriormente, la investigación se recubre de utilidad metodológica, por la atención de procesos descriptivos y confidenciales, además por la aplicación de cuestionarios, que fueron aprobados por expertos, la misma que podrá ser ejecutable en los diversos contextos laborales.

El objetivo que orienta la investigación de manera general fue: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020. Mientras que los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020; Identificar el nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020; Determinar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020; Determinar la relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020; y Determinar la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.

La hipótesis planteada que responde al problema general fue:  $H_1$ : La relación es significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde un **contexto Internacional**, Gonzales (2016), *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: Implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión* (Artículo científico). Colombia. La investigación fue Mixta - No experimental, la muestra fue compuesta por 32 profesionales en docencia y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Los elementos fundamentales dentro de una organización son la productividad, competitividad, calidad e innovación. Por otro lado, el 42% de los trabajadores cumplen activamente con sus funciones y solo acuden a dictar clase, dejando de lado otras actividades que involucren relacionarse con sus demás compañeros. Además, se percibe que el 67% de los colaboradores afirman que uno de los factores significativos que contribuyen con la optimización del desempeño laboral son los incentivos individuales que se otorgan en función al cumplimiento de las metas establecidas para cada colaborador, pues genera que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización a la cual prestan sus servicios.

Del mismo modo, Luna (2019), *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador* (Artículo científico). Ecuador. La investigación fue Básica - No experimental, la muestra fue compuesta por artículos científicos y aplicó una guía de análisis de datos como instrumento. Conclusión: Se reconoce que la cultura organizacional implica que los colaboradores de las empresas puedan sentirse satisfechos dentro de sus centros laborales, por lo cual se deduce que las variables se relacionan directa y significativamente, pues los colaboradores que trabajan en equipo, practican valores colectivos, desarrollan sus actividades de manera coordinada e integrada en función a las metas institucionales, etc., tienen mayor probabilidad de alcanzar un nivel de desempeño laboral alto, por cuanto se sienten mayor comprometidos con la organización y mejoran su relación interpersonal con sus compañeros. Asimismo, los hallazgos encontrados permitieron conocer la percepción sobre ambas variables; además, la estructura

de la organización es sumamente importante para que el desempeño llegue a su máximo nivel.

Seguidamente, Rodríguez (2016), *El desarrollo moral como base de la cultura organizacional* (Artículo científico). México. La investigación fue Aplicada - Descriptiva - No experimental, la muestra fue compuesta por 220 colaboradores y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se reconoce que la cultura organizacional es desarrollada a través del diseño de diversos componentes específicos de la empresa, así como la práctica constante de valores colectivos manifestados dentro del centro de labores. En tanto, el desarrollo moral presenta un nivel medio del 60%, asimismo, el colaborador comprometido a actuar en base a principios éticos reforzados por un sistema administrativo que conlleve al crecimiento efectivo que por ende mejorará la cultura organizacional y se tomarán decisiones asertivas basadas en los principios éticos, pues un colaborador que se encuentra satisfecho con la cultura organizacional que desarrolla la empresa tiene mayor probabilidad de sentirse comprometido con la misma.

Por otro lado, Vargas (2020), *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios* (Artículo científico). México. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 193 personas y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se reconoce que la cultura organizacional se caracteriza principalmente por los objetivos y metas organizacionales y el desarrollo individual de los colaboradores, y está basada en la capacidad del grupo, sin embargo, su adaptación y consistencia poseen un nivel medio, por el contrario, existe una buena percepción de la misma. Además, respecto al desempeño laboral, se presenta un alto grado de cumplimiento, dejando evidencia la buena comunicación y vínculo entre ellos, asimismo se reconoce que los colaboradores presentan una alta calidad de servicio para con sus clientes, y durante el desarrollo de sus actividades se preocupan constantemente por proteger el medioambiente.

En un **entorno nacional**, Gutiérrez (2019), *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Instituto Especializado* (Artículo científico). Lima, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 29 profesionales y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: El 55.2% de las enfermeras presentan un nivel de desempeño medio en sus funciones, debido a que se encuentran con un grado regular con respecto al cumplimiento de metas y funciones encargadas; además, respecto a la evaluación realizada por el jefe inmediato, se percibe que el nivel de desempeño es medio en un 59%. Asimismo, se reconoce que sólo el 27.6% los colaboradores consideran que son constantemente motivados por la institución, debido a que reciben reconocimientos económicos cuando sobrepasan las metas asignadas o realizan actividades que requieren de tal reconocimiento. No obstante, se reconoce que las variables no se relacionan, pues el coeficiente sólo alcanzó un valor de 0.127 y la significancia fue 0.511.

Asimismo, López (2016), *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional I La Libertad Trujillo 2015* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. La investigación fue Descriptiva - No experimental, la muestra fue compuesta por 21 personas y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: La cultura organizacional presenta un valor negativo en un 53%, pues el 58% del personal desarrolla buenas conductas dentro de la institución, asimismo el 47% practica valores colectivos durante el desarrollo de sus actividades y el 45% considera que dentro de la institución existe un buen clima laboral. Por otra parte, el desempeño laboral ha presentado un nivel bajo del 58%, pues el 68% del personal reconoce que se siente poco satisfecho con laborar dentro de la institución debido a la poca comunicación entre compañeros de trabajo, el sueldo no compensa el trabajo elaborado y la falta de capacitaciones que motiven al colaborador; permitiendo deducir que las variables se relacionan positivamente.

Seguidamente, Meza (2017), *Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial* (Artículo científico). Puno, Perú. La investigación fue Cuantitativa - No experimental, la muestra fue compuesta por 132 colaboradores y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Los recursos más importantes de una empresa deben ser los humanos, por lo tanto, se debe realizar las acciones necesarias para mantener un grado alto de satisfacción entre cada uno de ellos. En tanto, el nivel del clima organizacional fue medio pues sólo una parte de los colaboradores afirman sentir que dentro de la empresa existe un ambiente de confianza, realizan los reconocimientos de manera justa y brindan el apoyo constante para que puedan desarrollar eficientemente sus funciones. Mientras que, respecto al grado de satisfacción, según los encuestados es de forma equitativa, es decir, presenta un nivel medio, debido a que la mayoría se siente conforme con las remuneraciones y el trato que reciben por parte de la alta dirección de la empresa, además llevan a cabo un trabajo en equipo y se sienten identificados y comprometidos con la empresa.

Por otra parte, Turpo (2017), *Estudios de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una Universidad Privada Confesional* (Artículo científico). San Martín, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 221 estudiantes y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se reconoce que la cultura organizacional alcanzó un nivel medio en un 51%, por cuanto los colaboradores desarrollan buenas conductas dentro de la institución, también ponen en práctica constantemente los principios y valores éticos colectivos, y están debidamente preparados física y mentalmente para que el desarrollo de sus labores se efectúe de modo efectivo. Por otra parte, se manifiesta un nivel de satisfacción moderado con respecto a la calidad de servicio brindado por la universidad. En tanto, se reconoce que las variables se relacionan significativa y directamente en un 54%, pues el desarrollo de una buena cultura organizacional

contribuye a que los colaboradores se sientan satisfechos y presten servicios de calidad.

Desde un **ámbito local**, Chávez (2018), *Desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto 2018* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 30 personas y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: El nivel de desarrollo de personas fue medio en un 70%, pues constantemente están asistiendo a capacitaciones dentro y fuera de la organización, existe un alto índice de rotación de puestos lo cual permite que los colaboradores estén en constante aprendizaje, y también reciben asesoría y estudian casos permanentemente. Asimismo, el desempeño laboral fue medio en un 56.7%, por cuanto se considera que existe el trabajo en equipo, las labores se realizan de manera coordinada, organizada y responsable, además de existir iniciativa. Por ultimo no existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño, con un resultado estadístico de 0.344, siendo este superior a 0.05, con una correlación positiva muy débil, pues el desarrollo de personas contribuye a que los colaboradores se sientan motivados y satisfechos con laborar dentro de la empresa y, por ende, su desempeño incrementa.

Asimismo, Cotrina (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 85 funcionarios y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se reconoce que el clima organizacional fue regular en un 47%, pues la mayoría de los colaboradores de la empresa percibe que existe un ambiente cálido y de confianza, comunicación constante y trabajo en equipo; además, reconocen que son recompensados al momento de sobrepasar las metas fijadas; de igual manera, los desafíos que se presentan durante el desarrollo de las actividades son afrontados de manera creativa y flexible; también, en caso de presentarse

conflictos internos, estos son solucionados de manera instantánea. Por otra parte, el desempeño laboral alcanzó un nivel bueno en un 45%, pues el personal está debidamente informado sobre las actividades que debe realizar según el cargo que ocupa, se cumplen con las labores de manera oportuna en función a lo programado por el jefe inmediato, son capacitados permanentemente, desarrollan buenas prácticas y conductas basadas en valores y principios colectivos, buscan mejorar constantemente, etc. Por lo que se deduce que las variables se relacionan positivamente con un valor de Chi cuadrado de 136.313, pues el resultado estadístico referente a la significancia fue 0.000, siendo este inferior a 0.05.

De igual forma, Otoya (2016), *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público, sede Tarapoto - 2016* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 20 servidores y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se reconoce que la gestión administrativa ha sido mala en un 65%, de la misma forma sucede con el desempeño laboral que fue deficiente y malo en un 60%, debido a que el 55% de los servidores no se sienten motivados durante el desarrollo de sus labores, lo cual suscita un bajo nivel de efectividad; además, el 45% considera que en la entidad no se trabaja en equipo y cada servidor labora en función a sus metas individuales; de igual manera, afirman que sus funciones no les permite poner en práctica todas sus habilidades; y reconocen que la alta dirección de la entidad no se preocupa por fortalecer sus conocimientos, pues no realizan capacitaciones ni charlas informativas de manera constante. Además, se evidencia que las variables se relacionan positiva y significativamente en un 92% respectivamente, con una significancia de 0.000.

Para finalizar, Pezo (2017), *Nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE - Tarapoto 2016* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación fue Aplicada - No experimental, la muestra fue compuesta por 21 servidores y

aplicó una guía de entrevista. Conclusión: El desempeño laboral ha presentado un cumplimiento del 47.62%, debido a la supervisión, el monitoreo y control permanente que no han sido llevados a cabo con cautela; además, se reconoce que los colaboradores cumplen con sus metas de manera oportuna de acuerdo con lo señalado en el POI, asimismo conocer las actividades y los recursos que debe emplear durante la ejecución de sus labores; de la misma manera, los servidores reconocen que el ambiente de trabajo es bueno pues se practican valores éticos y morales con la finalidad de evitar que se presenten problemas con sus compañeros; y se realizan capacitaciones continuas con la finalidad de desarrollar las capacidades y habilidades de los servidores, quedando en evidencia la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

A continuación, se da conocer el **fundamento teórico**, como primera variable se encuentra la cultura organizacional, donde, Carrillo (2016), alude que, es una ventaja competitiva, que promueve virtudes y atributos de los talentos, para lograr un eficiente desenvolvimiento de los objetivos organizacionales. La misma que es expresada a través de estrategias, valores y normas que generan y contribuyen en el crecimiento y mejora de las conductas laborales, y conllevan a un eficiente desempeño dentro de la institución. Asimismo, Cabrera (2016), sostiene que, atribuye todo tipo de valores y acciones de forma tradicional de los integrantes de una organización, expresada por medio de estrategias, donde una empresa con normas y valores establecidas genera conductas eficientes, ampliando el nivel de productividad dentro de la organización.

Gutiérrez (2016), sustenta que la cultura organizacional se encuentra comprendida por normas por la cual se conduce una empresa, asimismo se compone de creencias y hábitos que se encuentran compartidos por los colaboradores de una empresa. Seguidamente, Carro (2017), fundamenta que, es la acumulación de creencias y diferentes hábitos, como relación social de las organizaciones. También es una forma de interactuar con diversos grupos de interés dentro de una compañía, como proveedores, clientes, etc. Por último, Munhoz (2016), refiere que está comprendida por todos los principios, valores y

normativas que son desarrollados por todos los individuos que componen una empresa o entidad con el propósito de controlar su comportamiento dentro de la organización y asegurar una interacción fluida y adecuada entre los mismos.

Con referencia a la importancia, Valdez (2016) manifiesta que la importancia del desarrollo de una cultura organizacional buena dentro de las empresa o entidades radica en que mide la forma como la empresa se vincula con cada uno de sus colaboradores, con respecto al bienestar, clima de trabajo, entre otros. De la misma manera, constituye un valor esencial apreciado por los integrantes de una empresa y tiene influencia en la motivación y satisfacción. De la misma forma, Castro (2016), señala que es importante mantener una buena cultura organizacional en las organizaciones, pues ayuda a conocer las falencias del equipo de trabajo, o también, crear grupos de carácter positivo para un funcionamiento óptimo dentro de la compañía.

De igual manera, Padrón (2019), explica sobre los componentes de la cultura organización, dentro de los cuales se encuentra la autonomía personal, que refiere la dirección de cada integrante dentro de la empresa, el cual está involucrado al momento de tomar decisiones significativas para la misma mediante su opinión. Asimismo, está la estructura, donde la organización, el control y la supervisión del trabajo son parte de la cultura en la empresa. Seguidamente, está el apoyo, señalando que el colaborador y los jefes, deben trabajar de la mano para que puedan cumplir con las actividades.

Por su parte, Naranjo (2017), explica otros componentes como la identidad, donde los colaboradores se identifican con la empresa y se relacionan con el éxito de la misma. Seguidamente, se encuentra el reconocimiento, que refiere los incentivos hacia los colaboradores por el trabajo realizado en la empresa. Por último, está la tolerancia de conflicto, donde la organización afronta una serie de problemas con su grupo de trabajo, clientes, entre otros, que tendrá que resolver con el apoyo de sus trabajadores.

Por otra parte, Vásquez (2016), menciona los tipos de cultura organizacional, las mismas que se clasifican según a donde está enfocada, entre las cuales destaca la que está enfocada al poder, que tiene como propósito ser competitivo y mantener el liderazgo empresarial. Asimismo, está aquella enfocada a las normativas, la cual busca la estabilidad y seguridad de la empresa con un cumplimiento estricto de las normas. Seguidamente, está la enfocada a los resultados, la cual busca desarrollar individual y profesionalmente a las personas que integran la empresa. De otra forma, Parente (2018), menciona el tipo de cultura rutinaria, donde los gerentes realizan su labor bajo presión, también está la cultura burocrática donde se intenta reconocer fallas de otras personas y la cultura flexible, donde todos los colaboradores tienen oportunidad de superarse.

Respecto a la evaluación de la cultura organizacional, en donde se tuvo en cuenta a Carrillo (2016), quien menciona lo siguiente: Entre las dimensiones esta la implicación; donde los integrantes de la institución se comprometen con su trabajo, participan activamente cuando se toman decisiones relevantes para la empresa. Tiene como indicadores: Toma de decisión, siendo este considerado como un procedimiento a través del cual se puede elegir entre todas las alternativas a la más certera que facilitará la resolución de diversos conflictos e inconvenientes internos. Asimismo, está el trabajo en equipo, que consiste en el esfuerzo realizado de manera conjunta entre los colaboradores. De la misma manera está el desarrollo de capacidades, donde se mantiene la competitividad y se desarrollan habilidades. Seguidamente, están los valores centrales, el cual genera sentimientos de identidad con la organización.

La siguiente dimensión es la Consistencia, la cual permite que la institución se encuentre estable e integra como consecución de la visión compartida y al elevado nivel de aprobación. Entre sus indicadores tiene: Acuerdo, que mantiene la comunicación y decisiones ante problemas, asimismo la resolución de diferencias ocurridas. Del mismo modo, se encuentra la coordinación e integración, donde todas las áreas de la organización trabajan conjuntamente. Del mismo modo esta la orientación al cambio, que supone las actividades

direccionadas a llevar los nuevos cambios y actualizaciones dentro de la organización.

De igual forma esta la adaptabilidad; que refiere la habilidad y conocimiento empírico que desarrollan las personas frente a las modificaciones o cambios que se presentan dentro de las instituciones y empresas a las que pertenecen. Tiene como indicadores: Orientación al usuario, en donde se deben reconocer los requerimientos que presenten en la actualidad o en un futuro sus clientes o usuarios. Asimismo, se encuentra el aprendizaje organizativo, el cual se presenta cuando la empresa debe recepcionar, interpretar y transformar los retos que se presenten en oportunidades, por lo que requiere de la implementación de herramientas innovadoras que permitan adquirir mayor aptitud. Por último esta la dirección y propósitos estratégicos, que muestran la forma en que el personal de la empresa contribuye con el crecimiento y desarrollo de la empresa o entidad a la que pertenece.

Para la variable desempeño laboral, Leyva (2016), sostiene que es la evaluación sistematizada que permite conocer el grado de efectividad del personal en función al desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus metas individuales dentro de un plazo de tiempo específico, para que en base a ello se puedan diseñar y llevar a cabo los planes referentes a las capacitaciones y charlas informativas. Asimismo, Briones (2018), sostiene que es la calidad del trabajo interno elaborado por el trabajador de una empresa, donde se evidencia sus capacidades profesionales y habilidades, los cuales se relacionan directamente con la empresa.

De igual manera, Cuesta y Soria (2018), señalan que es la manifestación de las habilidades, aptitudes, actitudes, conductas y cualidades personales y profesionales de los colaboradores, los mismos que contribuirán con la consecución de las metas organizacionales planteadas de acuerdo con la misión y visión de la empresa. Por su parte, Cabezas (2016), alude que el desempeño laboral mide si una persona elabora de forma adecuada las labores asignadas

por su jefe inmediato, también suele ser considerado como un componente de la psicología organizativa, formando parte de esta manera de la gestión de recursos humanos de una organización. De otra forma, Melba (2016), alude que está representado por el aporte que se busca dar a una empresa a través del desarrollo de buenas conductas, buscando conocer también la manera en la que ejecuta sus funciones, ya sea de forma negativa o positiva, dentro de la compañía.

Rivero (2019), señala que la importancia de evaluar constantemente el desempeño laboral del personal radica en que permite que la organización implemente nuevas estrategias con el propósito de afinar la eficacia, asimismo abarca las competencias laborales. Asimismo, permite medir el logro de los objetivos y planes organizacionales basados en el comportamiento de cada uno de ellos. Además, Loaiza (2017), menciona que pese a que la autoevaluación es un mecanismo por medio del cual se puede medir el desempeño, no es aplicado habitualmente por la alta dirección de las organizaciones; y sólo es empleado en aquellas situaciones en las que se reconoce que el colaborador es altamente cualificado, equilibrado desde una perspectiva emocional y desarrolla la capacidad para medir su labor de modo sensato.

Las características del desempeño laboral, según Chambel (2018), son los resultados, definido como el comportamiento de un empleado. Este concepto se diferencia de los resultados obtenidos. Asimismo, es relevante para la meta organizacional, porque tiene que dirigirse hacia los objetivos de la organización, del mismo modo es multidimensional, porque se basa en una serie de comportamientos. Por otra parte, Rosales (2017), sostiene que otras de sus características son el esfuerzo, que se refleja todos los días en el ámbito laboral y también permite ver el grado de compromiso de los colaboradores. También está el trabajo en equipo, donde las personas son altamente interdependientes, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas.

En cuanto a los tipos de evaluación de desempeño, Ornelas (2018) infiere que puede ser evaluado de acuerdo con la evaluación del desempeño de 90°, en donde se mide el nivel de consecución de las metas y está vinculado con un aspecto remunerativo. Asimismo, está la evaluación del desempeño laboral de 180°, que fomenta la motivación entre colaboradores, permite abordar problemas comunes en las organizaciones, donde algunos trabajadores no se sienten contentos con el trato de sus jefes. Seguidamente, Haider (2018), manifiesta que existe la evaluación del desempeño laboral de 270°, como resultado de las evaluaciones de 90° y 180°, donde se conoce qué opinión tienen los empleados sobre sus jefes, debido a que esto permitirá que se potencialice el liderazgo y se detecten oportunamente los inconvenientes que se presentan durante la ejecución de las funciones y evitar que se encuentren paralizados en la supervisión. Por último, está la evaluación de 360°, que consiste en otorgar a los colaboradores una apreciación adecuada de su desempeño, en base a las opiniones adquiridas del supervisor, compañeros de trabajo, subordinados, usuarios o clientes, entre otros.

Para evaluar el desempeño laboral, se ha tenido como base lo expuesto de Leyva (2016), quien menciona las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: Como primera dimensión esta la productividad; el cual está definido como el desarrollo de la capacidad productiva promedio empleada por un colaborador de una organización dentro de un plazo de tiempo establecido. Tiene como indicadores: Utilización de recursos; que representa todos los recursos empleados al momento de ejecutar las labores y funciones asignadas. Asimismo, está la responsabilidad, que consiste en el cumplimiento de las obligaciones. De igual manera está el conocimiento de trabajo, que constituye a todas las aptitudes y conocimiento de un colaborador respecto a las funciones que ejecuta dentro de la organización.

Como segunda dimensión esta la conducta laboral, que refiere el comportamiento de cada individuo dentro de su centro laboral. Como indicadores tiene: Compromiso institucional, el consiste en el compromiso que tienen los

colaboradores con la empresa, la identificación con los planes organizacionales y el deseo de seguir manteniendo su vínculo con la misma. Seguidamente están las relaciones interpersonales, la iniciativa, confiabilidad, la colaboración, que se basa en el apoyo de los trabajadores, por último, está la atención al usuario, el cual consiste en la calidad de atención brindada hacia la clientela de la empresa.

Como ultima dimensión, se encuentra el técnico profesional, el cual se determina por el conjunto de actividades que contribuyen a que los resultados o trabajos presentados por el funcionario. Tiene como indicadores la capacidad de análisis y aplicación; el cual permite conocer las realidades que se enfrentan día a día. Seguidamente esta la forma de cumplir funciones y por último el conocimiento teórico y técnico.

### III. METODOLOGÍA

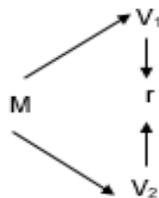
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

**Básica**, Corona (2018), alude que “las investigaciones se fundamentan en un argumento teórico, cuya finalidad es desarrollar información que engrandezca al conocimiento mediante el descubrimiento”. En tal sentido en la investigación se presente acrecentar el conocimiento propio del investigador, a través de teorías relacionadas a las variables, la misma que coadyuvará con el desarrollo de los objetivos planteados en el estudio.

##### Diseño de investigación

**No experimental, Transversal, Descriptivo - Correlacional**, por cuanto Muñoz (2019) alude que los resultados adherentes a las variables serán evaluados conforme a su naturaleza real, sin la acción de cambiar o manipular las mismas. Transversal, visto que la identificación del comportamiento de las variables fue efectuada en un determinado tiempo, y es Descriptivo correlacional, porque se ha estimado y detallado la caracterización de las variables en cuanto cualidades, deficiencias y virtudes, con el propósito de conocer la relación habida entre las mismas. El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M= 37 colaboradores

V<sub>1</sub>= Cultura organizacional

V<sub>2</sub>= Desempeño

r= relación de las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

##### **Definición conceptual**

Se considera como una ventaja competitiva, que promueve virtudes y atributos de los talentos, para lograr un eficiente desenvolvimiento de los objetivos organizacionales. La misma que es expresada a través de estrategias, valores y normas que generan y contribuyen en el crecimiento y mejora de las conductas laborales, y conllevan a un eficiente desempeño dentro de la institución (Carrillo, 2016).

##### **Definición operacional**

La variable de cultura organizacional se expresa en niveles que van desde “Totalmente de acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”, según las dimensiones. Para evaluar la variable se aplicó un cuestionario como instrumento, cuya escala fue de tipo ordinal, que consta de 18 ítems.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual**

Es la evaluación sistematizada que permite conocer el grado de efectividad del personal en función al desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus metas individuales dentro de un plazo de tiempo específico, para que en base a ello se puedan diseñar y llevar a cabo los planes referentes a las capacitaciones y charlas informativas (Leyva, 2016).

##### **Definición operacional**

La variable de desempeño laboral se expresa en niveles de “Muy eficiente” hasta “Muy deficiente”, según las dimensiones. Para evaluar la variable se aplicó un cuestionario como instrumento, cuya escala fue de tipo ordinal, que consta de 18 ítems.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Estuvo determinado por 37 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín.

✓ **Criterios de inclusión:** Estuvo determinada por funcionarios públicos pertenecientes al D.L. N° 1057, en planilla, con más de 12 meses de labor.

✓ **Criterios de exclusión:** funcionarios con proceso legal vigente (en lo civil o penal) con la municipalidad al momento de ser encuestados.

#### **Muestra:**

De la misma manera, estuvo determinada por 37 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín.

#### **Muestreo**

**No probabilístico.** En cuanto, Ortiz y Arias (2019), alude que el presente estudio, fue determinado por conveniencia del autor, por cuanto permitieron que se pueda desarrollar los objetivos propuestos.

#### **Unidad de análisis**

En el estudio se examinó los documentos organizacionales como: memorándum, planes estratégicos, incentivos, ROF Y MOF. Por cuanto su evaluación permitió que los resultados se desarrollen de manera efectiva.

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

#### **Técnicas**

Para la investigación se empleó la **encuesta**, tal como indica Cantillo y Buitrago (2018), la encuesta es la una técnica que facilita la recopilación de información e integra enunciados cerrados, siendo la más sencilla para la codificación y preparación de los resultados analizados.

## Instrumento

El instrumento a emplear es el **cuestionario** desarrollado en relación a la Operacionalización de las variables, el mismo que tuvo como propósito la obtención de información de la muestra correspondiente a cada uno de los indicadores, dimensiones y variables.

El instrumento que evalúa la cultura organizacional consta de 18 ítems, dividido en 3 dimensiones: la primera Implicación que cuenta con 6 enunciados, luego Consistencia que cuenta con 6 enunciados, seguido Adaptabilidad con 6 enunciados. La escala valorativa fue Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

La variable desempeño laboral consta de 18 ítems, la misma que se encuentra dividido en 3 dimensiones, la primera dimensión Productividad de consta de 6 enunciados, la dimensión Conducta laboral cuenta con 6 enunciados, la dimensión Técnico- Profesional con 6 enunciados. La escala valorativa fue: Muy deficiente (1), Deficiente (2), Neutral (3), Eficiente (4) y Muy eficiente (5).

## Validez

En relación al presente criterio, fue desarrollado por expertos especialistas en la evaluación de las variables, obteniendo como resultado lo siguiente:

**Tabla 1**

*Resultado de validación de expertos*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Cultura organizacional	1	Metodólogo	4,5	Existe suficiencia
	2	Administrador	4,8	Existe suficiencia
	3	Administrador	4,8	Existe suficiencia
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4,5	Existe suficiencia
	2	Administrador	4,8	Existe suficiencia
	3	Administrador	4,8	Existe suficiencia

### **Confiabilidad**

Los índices de confiabilidad para cultura organizacional mediante alfa fueron de .850 y para desempeño laboral .855, lo cual demostró la factibilidad de los instrumentos para ser aplicados en la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboraron instrumentos por cada variable, que sirvieron para la recopilación de información, estos fueron validados a través de la firma de los especialistas en materia de investigación y se determinó la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, posteriormente se ha presentado una solicitud a la entidad objeto de estudio, siendo en este caso la Municipalidad Provincial de San Martín, para la autorización de recopilación de datos, con la respuesta se procedió a realizar las encuestas a los funcionarios de la entidad previa explicación de la finalidad del estudio. Los resultados fueron analizados estadísticamente, e interpretados en Excel para su mayor comprensión; asimismo, con la finalidad de determinar el coeficiente de correlación fue necesario emplear la Correlación de Pearson, la misma que ayudó a determinar la constatación de la hipótesis y como ende detallar las conclusiones y emitir recomendaciones a fin de contrarrestar las deficiencias evidenciadas.

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

La información recopilada fue procesada a través del programa SPSS 26, se determinó los principales estadísticos descriptivos, asimismo se ha determinado el coeficiente de Pearson con la finalidad de establecer la relación que existe entre ambas variables. Además, toda información resultada del procesamiento de datos ha sido consignada en el formato Word y Excel para su presentación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante la ejecución de la presente investigación se ha actuado con ética y profesionalismo. Cabe precisar también que la información fue tratada con

la confiabilidad debida, se ha mantenido al anonimato. Además, se ha solicitado autorización de los funcionarios para el uso de la investigación con fines exclusivamente académicos y este consentimiento será reportado.

#### IV. RESULTADOS

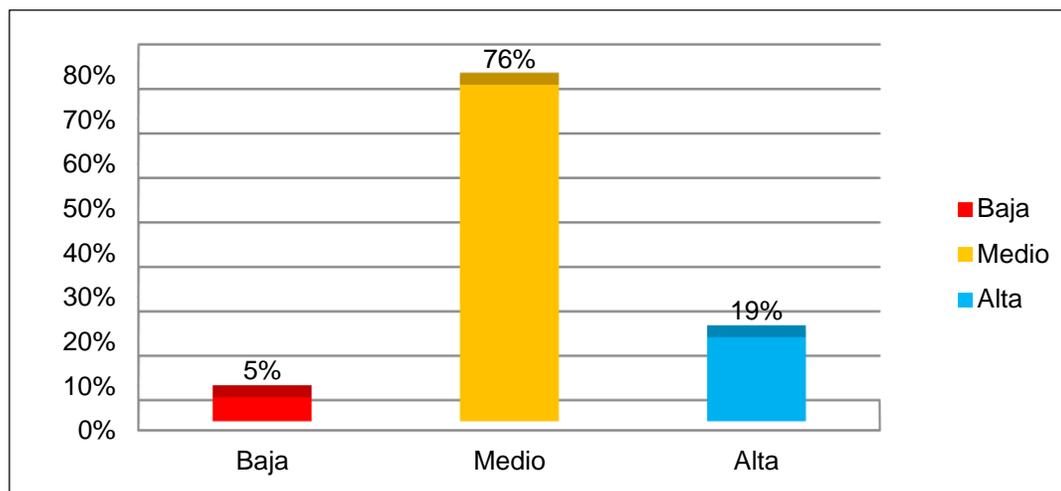
### Nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.

**Tabla 2**

*Nivel de cultura organizacional*

Escala	Frecuencia	Desde	Hasta	%
Baja	2	18	41	5%
Medio	28	42	65	76%
Alta	7	66	90	19%
Total	37			100%

Fuente: Tabulación spss26



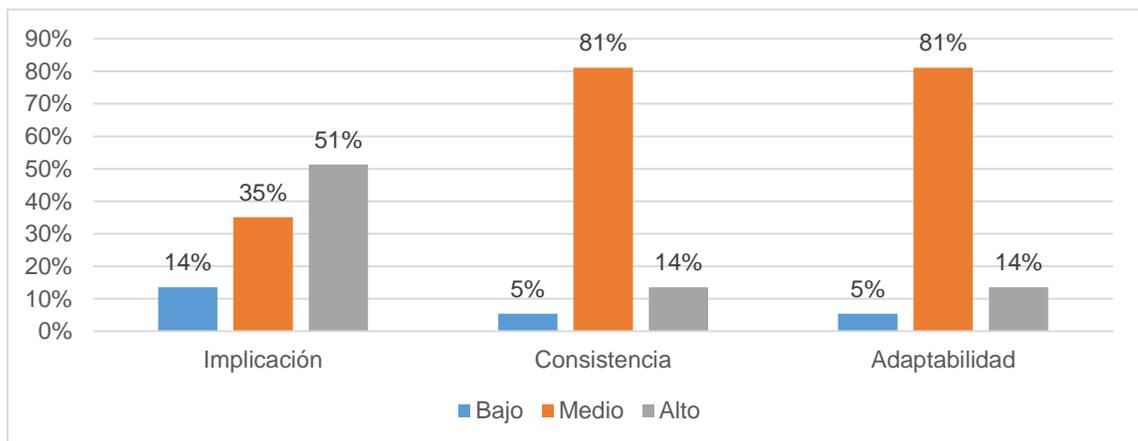
**Figura 1.** *Nivel de cultura organizacional*

**Fuente:** Tabulación spss26

De acuerdo al análisis de los datos, se ha evidenciado una prevalencia en la cultura organizacional medio (76%), mientras que el 19% es alta y solo el 5% se registra como una baja cultura, de este modo resulta preciso mencionar que a nivel de dimensiones donde se evidencian aspectos carentes de los mismos.

**Tabla 3***Cultura organizacional /dimensiones*

Escala	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	14%	2	5%	2	5%
Medio	13	35%	30	81%	30	81%
Alto	19	51%	5	14%	5	14%

**Figura 2.** *Cultura organizacional /dimensiones*

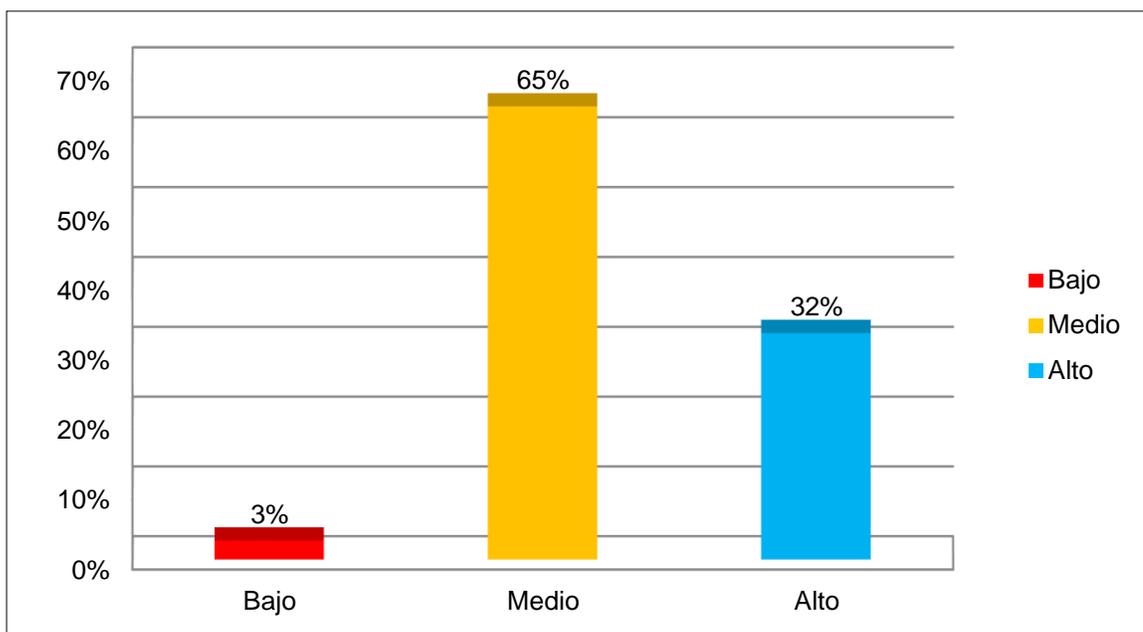
De acuerdo al análisis de datos se evidencia que la dimensión implicación, presenta un alto nivel (51%), mientras que la consistencia y adaptabilidad son prevalente medio con 81% para ambos casos, lo que refuerza el diagnóstico inicial.

## Nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.

**Tabla 4**

*Nivel de desempeño laboral*

Escala	Frecuencia	Desde	Hasta	%
Bajo	1	18	41	3%
Medio	24	42	65	65%
Alto	12	66	90	32%
Total	37			100%



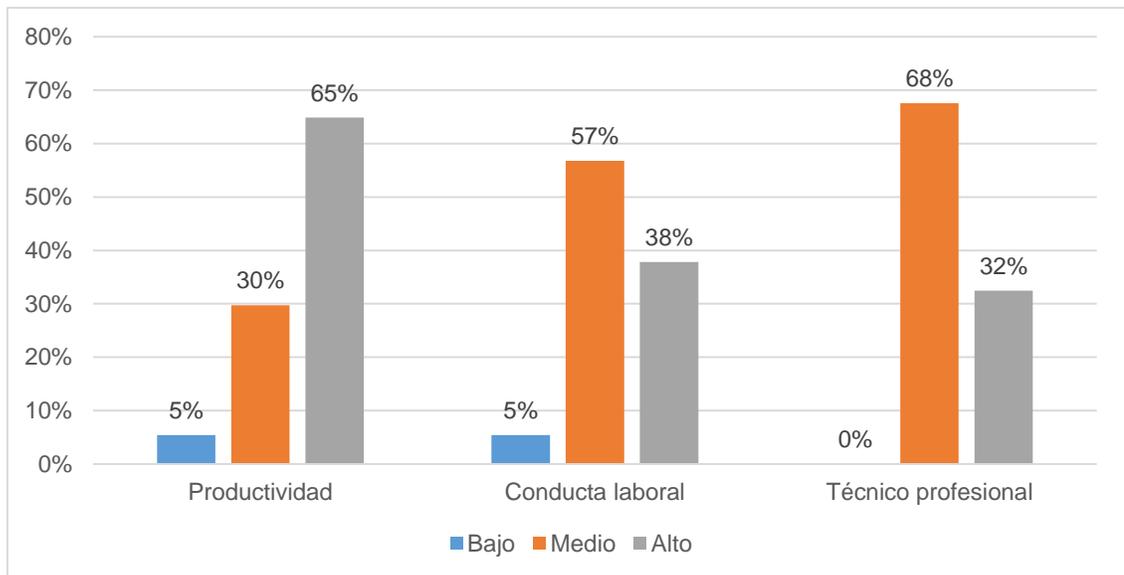
**Figura 3.** *Nivel de desempeño laboral*

El desempeño que se ha evidenciado dentro del análisis de información muestra que es medio en un nivel prevalentemente medio en 65%, con tendencia a alto en 32% y solo el 3% viene siendo representando por un nivel bajo, de acuerdo a las características que se han presentado dentro de los indicadores.

**Tabla 5**

*Desempeño laboral/ dimensiones*

Escala	Productividad		Conducta laboral		Técnico profesional	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	5%	2	5%	0	0%
Medio	11	30%	21	57%	25	68%
Alto	24	65%	14	38%	12	32%



**Figura 4.** *Desempeño laboral/ dimensiones*

El análisis en base a las dimensiones muestra que la productividad como tal viene siendo observado de manera favorable (65% alto), a diferencia que su conducta y técnico profesional tiene un nivel medio del 57 y 68% con tendencia a alto respectivamente.

**Relación entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.**

**Tabla 6**

*Implicación y el desempeño laboral*

		Implicación	Desempeño laboral
Implicación	Correlación de Pearson	1	,359*
	Sig. (bilateral)		.029
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,359*	1
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	37	37

De acuerdo al análisis estadístico se ha determinado que la implicación como dimensión de cultura organizacional guarda relación estadística con el desempeño laboral, esto debido a que la significancia alcanzó un valor inferior a 0.05 “0.029”, y una correlación de .359, de este modo la relación presentada demuestra la convergencia de las variables.

**Relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.**

**Tabla 7**

*Consistencia y el desempeño laboral*

		Consistencia	Desempeño laboral
Consistencia	Correlación de Pearson	1	,507**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,507**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	37	37

De acuerdo al análisis estadístico se ha determinado que la consistencia como dimensión de cultura organizacional guarda relación estadística con el desempeño laboral, esto debido a que la significancia alcanzó un valor inferior a 0.05 “0.001”, y una correlación de .507, de este modo la relación presentada demuestra la convergencia de las variables, aceptando la hipótesis de investigación.

**Relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.**

**Tabla 8**

*Adaptabilidad y el desempeño laboral*

		Adaptabilidad	Desempeño laboral
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,383*
	Sig. (bilateral)		.019
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,383*	1
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	37	37

De acuerdo al análisis estadístico se ha determinado que la adaptabilidad como dimensión de cultura organizacional guarda relación estadística con el desempeño laboral, esto debido a que la significancia alcanzó un valor inferior a 0.05 “0.019”, y una correlación de .383, aceptando la hipótesis de investigación.

**Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.**

Para el desarrollo de la investigación resulta necesario el análisis de prueba de normalidad, con la finalidad de hacer uso de la correlación de Pearson.

**Tabla 9**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
<i>N</i>		37	37
<i>Parámetros normales<sup>a,b</sup></i>	<i>Media</i>	57,49	62,70
	<i>Desv. Desviación</i>	8,549	7,575
<i>Máximas diferencias extremas</i>	<i>Absoluto</i>	,129	,132
	<i>Positivo</i>	,089	,068
	<i>Negativo</i>	-,129	-,132
<i>Estadístico de prueba</i>		,129	,132
<i>Sig. asintótica(bilateral)</i>		,123 <sup>c</sup>	,101 <sup>c</sup>

*a. La distribución de prueba es normal.*

De acuerdo al análisis de normalidad se observa que la población esta normalmente distribuida, razón por la cual resulta prudente hacer el uso de correlación de Pearson.

**Tabla 10**

*Cultura organizacional y el desempeño laboral*

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Finalmente, la investigación muestra estadísticamente que la cultura organizacional guarda relación el desempeño laboral, esto debido a que la significancia alcanzó un valor inferior a 0.05 “0.000”, y una correlación de .613, de este modo la relación presentada demuestra la convergencia de las variables, aceptando la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

Bajo el análisis descriptivo, la variable cultura organizacional, se ha efectuado de acuerdo a las dimensiones, donde se aprecian que el nivel es prevalentemente medio (76%), en tanto dimensiones como consistencia y adaptabilidad también presentan panoramas similares con (81%) de prevalencia, a diferencia de implicación con un nivel alto de 51%, entonces se puede establecer que la cultura como tal representa un valioso conjunto de características para una institución, de este la investigación presentada por Valdez (2016) guarda relación con los resultados, esto debido a que manifiesta que la importancia del desarrollo de una cultura organizacional buena dentro de la empresa o entidades radica en que mide la forma como la empresa se vincula con cada uno de sus colaboradores, con respecto al bienestar, clima de trabajo, entre otros. De la misma forma, Castro (2016), señala que es importante mantener una buena cultura organizacional en las organizaciones, pues ayuda a conocer las falencias del equipo de trabajo, o también, crear grupos de carácter positivo para un funcionamiento óptimo dentro de la compañía.

Carrillo (2016), alude que, es una ventaja competitiva, que promueve virtudes y atributos de los talentos, para lograr un eficiente desenvolvimiento de los objetivos organizacionales, Cabrera (2016) sostiene que, atribuye todo tipo de valores y acciones de forma tradicional de los integrantes de una organización, expresada por medio de estrategias, donde una empresa con normas y valores establecidas genera conductas eficientes, ampliando el nivel de productividad dentro de la organización, gracias a todo lo expuesto por diversos estudios, se converge que la cultura organizacional como tal debe ser desarrollada en las entidades tanto públicas como privadas, por cuanto su mantenimiento de parámetros adecuados resulta una estrategia muy importante en el desarrollo del servicio.

En cuanto al análisis descriptivo de la variable desempeño laboral, se observa que ésta orientando bajo los mismos lineamientos de la variable primera, así se

menciona que tiene una prevalencia media del 65%, siendo así sus dimensiones como productividad con un nivel 65% alto, mientras que la conducta laboral y técnico profesional medio en 57 y 68% con tendencia a mejora, esto presenta una realidad de evaluación a nivel institucional, que si bien existe acciones a mejorar, resulta un método asertivo para establecer parámetros de trabajo, de este modo Leyva (2016) sostiene que es la evaluación sistematizada que permite conocer el grado de efectividad del personal en función al desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus metas individuales dentro de un plazo de tiempo específico, para que en base a ello se puedan diseñar y llevar a cabo los planes referentes a las capacitaciones y charlas informativas. Asimismo, Briones (2018), sostiene que es la calidad del trabajo interno elaborado por el trabajador de una empresa, donde se evidencia sus capacidades profesionales y habilidades, los cuales se relacionan directamente con la empresa. De igual manera, Cuesta y Soria (2018), señalan que es la manifestación de las habilidades, aptitudes, actitudes, conductas y cualidades personales y profesionales de los colaboradores, los mismos que contribuirán con la consecución de las metas organizacionales planteadas de acuerdo con la misión y visión de la empresa, así pues, los autores mencionados convergen al igual que el estudio que será comprendido como desempeño laboral como un procedimiento mediante el cual se efectúa la evaluación interna de las labores y tareas que desarrolla el personal en cada uno de sus puestos y de acuerdo a las funciones establecidas.

Con respecto a los resultados evidenciados entre la implicación y desempeño laboral se observa que si bien existe relación entre las variables estas presentan un nivel medio, donde los índices de significancia son .029, un análisis más profunda en relación a la dimensión propiamente dicha, evidencian que es donde los integrantes de la institución se comprometen con su trabajo, participan activamente en la toma de decisiones vinculadas con el propósito de la organización, frente a lo mencionado para Luna (2019), quien reconoce que la cultura organizacional implica que los colaboradores de las empresas puedan

sentirse satisfechos dentro de sus centros laborales, por lo cual se deduce que las variables se relacionan directa y significativamente, pues los colaboradores que trabajan en equipo, practican valores colectivos, desarrollan sus actividades de manera coordinada e integrada en función a las metas institucionales, etc., tienen mayor probabilidad de alcanzar un nivel de desempeño laboral alto, por cuanto se sienten mayor comprometidos con la organización y mejoran su relación interpersonal con sus compañeros. Asimismo, los hallazgos encontrados permitieron conocer la percepción sobre ambas variables; además, la estructura de la organización es sumamente importante para que el desempeño llegue a su máximo nivel.

El estudio evidencia que la consistencia como tal se relación con el desempeño laboral por cuanto el índice presentado es menor a .05 y una correlación de .507, de este modo resulta imperioso mencionar que la consistencia mantiene a la institución con estabilidad e integración como resultado de la visión compartida y un alto grado de uniformidad, bajo estos datos la investigación presentada por Vargas (2020), el mismo que deduce que la cultura organizacional se caracteriza principalmente por los objetivos y metas organizacionales y el desarrollo individual de los colaboradores, y está basada en la capacidad del grupo, sin embargo, su adaptación y consistencia poseen un nivel medio, por el contrario, existe una buena percepción de la misma. Además, respecto al desempeño laboral, se presenta un alto grado de cumplimiento, dejando evidencia la buena comunicación y vínculo entre ellos, asimismo se reconoce que los colaboradores presentan una alta calidad de servicio para con sus clientes, y durante el desarrollo de sus actividades se preocupan constantemente por proteger el medioambiente.

La adaptabilidad y desempeño en relación a estos datos la adaptabilidad guarda relación media con el desempeño laboral, entonces la adaptabilidad se explica cómo la capacidad y experiencia en introducir cambios dentro de las instituciones, el estudio se sustenta en lo mencionado por Rodríguez (2016), que indica la cultura organizacional es desarrollada a través del diseño de diversos

componentes específicos de la empresa, así como la práctica constante de valores colectivos manifestados dentro del centro de labores. En tanto, el desarrollo moral presenta un nivel medio del 60%, asimismo, el colaborador comprometido a actuar en base a principios éticos reforzados por un sistema administrativo que conlleve al crecimiento efectivo que por ende mejorará la cultura organizacional y se tomarán decisiones asertivas basadas en los principios éticos, pues un colaborador que se encuentra satisfecho con la cultura organizacional que desarrolla la empresa tiene mayor probabilidad de sentirse comprometido con la misma. Finalmente, en cuanto al objetivo general, relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral se evidencia la existencia de relación entre las variables a nivel considerable o significativa, el mismo que guarda relación con lo mencionado por López (2016), quien reconoce que la cultura organizacional presenta un valor negativo en un 53%, pues el 58% del personal desarrolla buenas conductas dentro de la institución, asimismo el 47% practica valores colectivos durante el desarrollo de sus actividades y el 45% considera que dentro de la institución existe un buen clima laboral. Por otra parte, el desempeño laboral ha presentado un nivel bajo del 58%, pues el 68% del personal reconoce que se siente poco satisfecho con laborar dentro de la institución debido a la poca comunicación entre compañeros de trabajo, el sueldo no compensa el trabajo elaborado y la falta de capacitaciones que motiven al colaborador; permitiendo deducir que las variables se relacionan positivamente.

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de conocer los resultados, se llegaron a las siguientes conclusiones.

- 6.1.** El nivel de cultura organizacional evidenciado es medio (76%), las dimensiones como consistencia y adaptabilidad también presentan un nivel medio predominante del 81%, y solo la dimensión implicación es 51% alto.
- 6.2.** El nivel de desempeño laboral alcanzada es prevalentemente medio (65%), encontrándose en la misma perspectiva la conducta laboral y técnico profesional de 57 y 68% a diferencia de la productividad con alto nivel en el 65%.
- 6.3.** La implicación como dimensión de la cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral, donde los coeficientes de  $\alpha$  de Cronbach fue .029, con una correlación de .359.
- 6.4.** La consistencia como dimensión de la cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral, donde los coeficientes de  $\alpha$  de Cronbach fue .001, con una correlación de .507.
- 6.5.** La adaptabilidad como dimensión de la cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral, donde los coeficientes de  $\alpha$  de Cronbach fue .019, con una correlación de .383.
- 6.6.** La cultura organizacional guarda relación medio con el desempeño laboral, donde los coeficientes,  $\alpha$  de Cronbach fue .000 y la correlación de .613, de este modo la hipótesis es aceptada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Desarrollar planes de acción coordinada con el área de talento humano con la finalidad de integrar las áreas de la entidad para asegurar la consecución de los planes programados.
- 7.2.** Desarrollar estrategias para la formación de valores institucionales, además programar evaluaciones donde también se vea involucrados la sociedad a fin de obtener datos relevantes para estandarización de las funciones.
- 7.3.** Programación de planes de capacitación evaluadas con la finalidad de que se puedan estimular la participación activa de los colaboradores de las distintas áreas.
- 7.4.** Establecer acciones de mejora que evalúe el cumplimiento de los objetivos programados de manera institucional y por áreas, a fin de que los periodos lectivos puedan ser los más eficientes.
- 7.5.** La gerencia tiene que buscar herramientas de gestión para el desarrollo continuo de las funciones con eficacia y eficiencia en todas las instancias de la organización.
- 7.6.** Los resultados que se expresan en el estudio tienen que ser adoptadas a fin de establecer un diagnóstico situacional para las correcciones mediante diversos mecanismos de gestión.

## REFERENCIAS

- Briones, M. (2018). *El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los municipios de la provincia de Manabí*. (Artículo científico). *Revista San Gregorio*. 2(22), 60-69. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591242>
- Cabezas, E. (2016). *Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral*. (Artículo científico). *Revista Industrial Data*. 19(1), 59-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>.
- Cabrera, A. (2016). *Tensiones por cultura organizacional en Petróleos Mexicanos, Región Sur*. (Artículo científico). *Revista Mexicana de Sociología*. 78(4), 713-740. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32147313006>.
- Cantillo, M. y Buitrago, A. (2018). *Nuevas miradas y enfoques de diversas investigaciones*. Tomo II. Chile: Universidad Santiago de Cali
- Carrillo, A. (2016). *Medición de la cultura organizacional* (Artículo científico). *Revista de Ciencias Administrativas*. 1(8), 3-21. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788007>.
- Carro, J. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. (Artículo científico). *Revista Estudios Gerenciales*. 33(145), 2-24. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21254609004>.
- Castro, E. (2016). *The study of organizational culture through practices: a proposal in the light of Bourdieu's legacy* (Artículo científico). *Revista Cadernos EBAPE. BR*. 14(4), 872-890. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323248906003>.
- Chávez, S. (2018). *Desarrollo de personas y desempeño laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%c3%a1vez\\_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%c3%a1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Chambel, A. (2018). *The role of perceived organizational support in job insecurity and performance*. (Artículo científico). *Revista de Administración de Empresas*. 58(4), 393-404. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155157022005>.
- Corona, J. (2018). *Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos*. (Artículo científico). *Revista Vivat Academia*, 21(144), 69-76. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5257/525762351005/525762351005.pdf>
- Cotrina, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13014/cotrina\\_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13014/cotrina_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Cuesta, S. y Soria, T. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*. (Artículo científico). *Revista de Ingeniería Industrial*. 39(1). 24-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872004>.
- Diario la Republica, (2019). *Despido por bajo rendimiento sería con criterios objetivos*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2019/11/07/despido-por-bajo-rendimiento-seria-con-criterios-objetivos-ministerio-de-trabajo/>
- Gonzales, R. (2016). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. (Artículo científico). *Revista Universidad y Empresa*. 18(2), 13-31. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf>.
- Gutiérrez, H. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. (Artículo científico). *Revista Cuidarte*. 10(2), 1-14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6952980>.
- Gutiérrez, S. (2016). *Capital social, cultura organizacional, cultura innovadora*. (Artículo científico). *Revista Economía y Sociedad*. 20(34), 119-136. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51046653007>.

- Haider, S. (2018). *Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers*. (Artículo científico). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 34(19), 29-37. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231355465004>.
- Leyva, C. (2016). *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización* (Artículo científico). *Revista de Ingeniería Industrial*. 37(2), 164-177. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360446197006>.
- Loaiza, Y. (2017). *Desempeño y saberes del maestro* (Artículo científico). *Revista latinoamericana de Estudios*. 13(2), 7-11. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1341545>.
- López, G. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico Consejo Regional I La Libertad-Trujillo 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3972/TESIS%20MAESTRIA%20GLORIA%20VICTORIA%20L%C3%93PEZ%20MONCADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Luna, O. (2019). *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador* (Artículo científico). *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 1-12. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000500327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500327).
- Melba, L. (2016). *Liderazgo y Desempeño: Meta – análisis* (Artículo científico). *Revista Científica de la Pontificia Universidad Javeriana*. 1-13. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/330508684\\_Liderazgo\\_y\\_desempeno\\_meta\\_-\\_analisis](https://www.researchgate.net/publication/330508684_Liderazgo_y_desempeno_meta_-_analisis)
- Meza, E. (2017). *Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. (Artículo científico). *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 8(2), 148-158. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449854118008.pdf>.

- Munhoz, D. (2016). *The paradox of the reform of the Judiciary: clashes between the new public administration and the organizational culture of the “Jeitinho”*. (Artículo científico). *Revista de Administración Pública*. 50(6), 893-912. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241048886002>.
- Muñoz, A. (2019). *Tendencias en metodología de investigación en Psicoterapia: Una aproximación epistemométrica*. (Artículo científico). *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 15(2), 201-210. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67962600002/67962600002.pdf>
- Naranjo, M. (2017). *Cultura organizacional del Instituto Tecnológico de los Mochis* (Artículo científico). *Revista Ra Ximhai*. 13(3), 339-349. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46154070019>.
- Ornelas, P. (2018). *Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes*. (Artículo científico). *Revista de Investigación y Ciencia*. 26(75), 55-65. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67457300007>.
- Ortiz, A. y Arias, M. (2019). *Hacer decolonial: desobedecer a la metodología de investigación*. (Artículo científico). *Revista Hallazgos*. 16(31), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4138/413859107006/413859107006.pdf>
- Otoya, H. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, sede Tarapoto – 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya\\_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Padrón, E. (2019). *Cultura organizacional e innovación en el sector hotelero: Estado del conocimiento*. (Artículo científico). *Revista Venezolana de Gerencia*. 24(85), 2-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864008>.
- Parente, P. (2018). *Organizational culture and performance of foreign firms listed on the NYSE*. (Artículo científico). *Revista de Contabilidad y Organizaciones*. 12(18), 1-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235257403003>.

- Peña, M. y Palacios, N. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacitados*. (Artículo científico). Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392012/497857392012.pdf>
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1000/pezo\\_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. (Artículo científico). Revista Archivo Médico de Camagüey. 23(2), 1-12. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102502552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102502552019000200159).
- Rodríguez, M. (2016). *El desarrollo moral como base de cultura organizacional*. (Artículo científico). International Journal of Scientific Management Tourism. 2(3), 451-464. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665937>.
- Rosales, G. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador*. (Artículo científico). Revista Electrónica Educare. 21(8), 252-275. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194154512012>.
- Turpo, J. (2017). *Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una Universidad Privada Confesional*. (Artículo científico). Revista de Investigación Apuntes Universitarios. 7(1), 97-116. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467650996005.pdf>.
- Valdez, B. (2016). *Percepción de la Cultura Organizacional y el Liderazgo en una Institución de Educación superior*. (Artículo científico). Revista Ciencia y Tecnología. 3(35), 2-13. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94453640006>.

- Vargas, Sh. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios* (Artículo científico). *Revista Investigación bibliotecología*. 33(79), 149-176. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vásquez, O. (2016). *La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica*. (Artículo científico). *Revista Entramado*. 12(1), 66-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265447025005>.

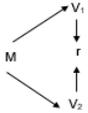
## ANEXOS

### Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Se considera como una ventaja competitiva, que promueve virtudes y atributos de los talentos, para lograr un eficiente desenvolvimiento de los objetivos organizacionales. La misma que es expresada a través de estrategias, valores y normas que generan y contribuyen en el crecimiento y mejora de las conductas laborales, y conllevan a un eficiente desempeño dentro de la institución (Carrillo, 2016).	La variable de cultura organizacional se expresa en niveles que van desde "Totalmente de acuerdo" hasta "Totalmente en desacuerdo", según las dimensiones. Para evaluar la variable se aplicó un cuestionario como instrumento, cuya escala fue de tipo ordinal, que consta de 18 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">Implicación</li> <li style="margin-bottom: 10px;">Consistencia</li> <li style="margin-bottom: 10px;">Adaptabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 5px;">- Toma de decisión</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Trabajo en equipo</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Desarrollo de capacidades</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Valores centrales</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Acuerdo</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Coordinación e integración</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Orientación al cambio</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Orientación al usuario</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Aprendizaje organizativo</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Dirección y propósitos estratégicos</li> </ul>	Ordinal
Desempeño laboral	Es la evaluación sistematizada que permite conocer el grado de efectividad del personal en función al desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus metas individuales dentro de un plazo de tiempo específico, para que en base a ello se puedan diseñar y llevar a cabo los planes referentes a las capacitaciones y charlas informativas (Leyva, 2016).	La variable de desempeño laboral se expresa en niveles de "Muy eficiente" hasta "Muy deficiente", según las dimensiones. Para evaluar la variable se aplicó un cuestionario como instrumento, cuya escala fue de tipo ordinal, que consta de 18 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">Productividad</li> <li style="margin-bottom: 10px;">Conducta laboral</li> <li style="margin-bottom: 10px;">Técnico profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 5px;">- Utilización de recursos</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Responsabilidad</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Conocimiento de trabajo</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Compromiso institucional</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Relaciones interpersonales</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Iniciativa</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Confiabilidad</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Colaboración</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Atención al usuario</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Capacidad de análisis y aplicación</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Forma de cumplir funciones</li> <li style="margin-bottom: 5px;">- Conocimiento teórico y técnico</li> </ul>	Ordinal

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- Identificar el nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- Determinar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- Determinar la relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- Determinar la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: La relación es significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020, es medio</li> <li>- El nivel de desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020, es medio</li> <li>- La relación es significativa entre la implicación y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- La relación es significativa entre la consistencia y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> <li>- La relación es significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde:  M= 37 colaboradores  V1= Cultura organizacional  V2= Desempeño  r= relación de las variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Está definida por 37 funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>De la misma manera, se ha considera a los 37 funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, visto que contribuirán en el desarrollo de los objetivos del estudio.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1226 277 1434 310">Variables</th> <th data-bbox="1434 277 1755 310">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1226 310 1434 418" rowspan="3">Cultura organizacional</td> <td data-bbox="1434 310 1755 350">Implicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1434 350 1755 391">Consistencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1434 391 1755 431">Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1226 431 1434 516" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1434 431 1755 456">Productividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1434 456 1755 480">Conducta laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1434 480 1755 516">Técnico profesional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Desempeño laboral	Productividad	Conducta laboral	Técnico profesional	
Variables	Dimensiones												
Cultura organizacional	Implicación												
	Consistencia												
	Adaptabilidad												
Desempeño laboral	Productividad												
	Conducta laboral												
	Técnico profesional												

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

El propósito del presente cuestionario es identificar el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, la misma que permitirá reconocer las falencias que limitan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la entidad por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas. Es por ello que se le pide que conteste los interrogantes considerando las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4)  
Totalmente de acuerdo (5)

CULTURA ORGANIZACIONAL	Escalas de medición				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Implicación</b>					
1. La información empleada es compartida ampliamente y se encuentra disponible cuando es necesaria.					
2. Se impulsa efectivamente la cooperación entre los funcionarios de la entidad.					
3. Las decisiones determinadas son consideradas de los informes de la entidad.					
4. Se desarrolla continuamente capacitaciones para fortalecer las habilidades del funcionario.					
5. Se realiza inversiones en capacitaciones y recursos materiales.					
6. Existe reglas organizativas para medir el comportamiento de los colaboradores.					
<b>Dimensión: Consistencia</b>					
7. Los desacuerdo son situaciones que desarrolla la capacidad analíticas de los cuestionarios					
8. Los funcionarios trabajan de forma sólida y predecible					
9. Se desarrolla una adecuada aceptación de los objetivos entre las diferentes jerarquías					

10. La manera que se desarrollan las actividades es flexibles y eficaces.					
11. Se adoptan continuamente acciones de mejoras para cumplir con los objetivos institucionales.					
12. Existe cooperación continua de los funcionarios.					
<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>					
13. La innovación es un proceso continua y desarrollado por los funcionarios					
14. El aprendizaje es un objetivo primordial en los funcionarios					
15. Se desarrollan de manera continua estrategias que favorezca el cumplimiento de las metas.					
16. Los funcionarios fijan metas significativas para desarrollar sus actividades de manera eficiente.					
17. Los funcionarios se adaptan a las directrices de la institución.					
18. Los funciones tienen una visión compartida del desarrollo de los objetivos.					

## Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la empresa, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Asimismo, se le recuerda que este estudio es confidencial y anónimo. La información recolectada no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos y académicos.

A continuación, se presentan una serie de preguntas, le invito a responder con sinceridad y absoluta libertad

**Área:**  
**Cargo:**  
**Fecha:**

Es por ello que se le pide que conteste los interrogantes considerando las siguientes escalas:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Neutral (3) Eficiente (4) Muy eficiente (5)

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Escalas de medición</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Productividad</b>					
1. Forma como utiliza los muebles y equipos dispuestos para el desenvolvimiento de las actividades					
2. Efectúa las actividades conforme lo solicitado por los funcionarios en criterios de prontitud y eficiencia.					
3. La entrega de los trabajos corresponde al tiempo previsto					
4. Efectúa las actividades sin la necesidad de supervisión y monitoreo continuo					
5. Constantemente emplea destrezas y conocimientos para la ejecución de las tareas señaladas					
6. Desarrolla alternativa de acción sin la necesidad de lo superiores.					
<b>Dimensión: Conducta laboral</b>					
7. Asume y difunde valores organizacionales					
8. Determina y mantiene comunicación eficiente con los usuarios.					

9. Presenta capacidad de solución ante los imprevistos suscitados.					
10. Administra información y desarrolla actividades confidencialmente.					
11. Ayuda frecuentemente a sus compañeros.					
12. Evidencia efectividad en el desarrollo de sus actividades.					
<b>Dimensión: Técnico profesional</b>					
13. Los métodos y técnicas empleadas en el desarrollo de sus actividades					
14. Emplea efectivamente los conocimientos en situaciones prácticas.					
15. Desarrolla sus actividades, teniendo en cuenta su contenido y presentación.					
16. El comportamiento ante las sugerencias y aportes brindados por sus superiores.					
17. La organización de sus actividades, para el cumplimiento de los objetivos					
18. Puntualidad y cumplimiento de las funciones dispuesto en el puesto de trabajo					

# Validación de instrumentos



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación  
 DRE – San Martín /Especialista en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la cultura organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>cultura organizacional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>cultura organizacional</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>cultura organizacional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 02 de Julio de 2020

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación  
 DRE – San Martín /Especialista en Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>desempeño laboral.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>desempeño laboral.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>desempeño laboral.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

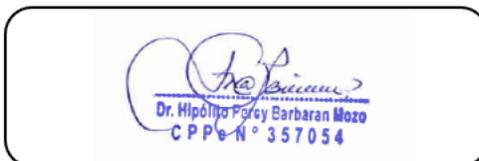
**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 02 de Julio de 2020





### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Ricardo Pinero Flores  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la cultura organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cultura organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Cultura organizacional</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cultura organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

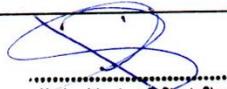
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es consistente, se recomienda su aplicación en la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto 06 de Julio del 2020

  
 .....  
 Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinedo Flores  
 CLAD - 18129

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Ricardo Pinero Flores
Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
Especialidad : Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (4.8).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es consistente, se recomienda su aplicación en la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto 06 de Julio del 2020

Mg. Lic. Adm. Juan R. Pinero Flores
CLAD - 18129

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Alberto Chira Córdova  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Gestión Pública Descentralizada  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la cultura organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cultura organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Cultura organizacional</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cultura organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES CONSISTENTE LO CUAL SE RECOMIENDA  
PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto 06 de Julio del 2020

  
**Econ. CARLOS ALBERTO CHIRA CÓRDOVA**  
 Gerente de Planeamiento y Presupuesto  
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN  
 TARAPOTO

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**IV. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Alberto Chira Córdova  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Gestión Pública Descentralizada  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gian Pier Tochón Ruiz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*El instrumento es consistente lo cual se recomienda para su aplicación*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto 06 de Julio del 2020

  
 Econ. CARLOS ALBERTO CHIRA CORDOVA  
 Gerente de Planeamiento y Presupuesto

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN  
 Tarapoto  
 Sello personal y firma

## Índice de confiabilidad

### Alpha de Cronbach

### Cultura organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	18

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO_1	54,08	61,410	,671	,830
CO_2	53,89	61,266	,640	,832
CO_3	54,19	62,602	,672	,831
CO_4	54,08	64,132	,593	,836
CO_5	54,27	61,980	,619	,833
CO_6	54,22	63,952	,602	,835
CO_7	54,54	64,866	,504	,840
CO_8	54,35	65,012	,489	,840
CO_9	54,41	67,581	,354	,846
CO_10	54,35	65,956	,405	,844
CO_11	54,35	68,790	,300	,848
CO_12	54,11	69,877	,208	,852
CO_13	54,35	68,568	,318	,847
CO_14	54,22	69,896	,217	,851
CO_15	54,32	71,114	,077	,859
CO_16	54,57	68,863	,243	,851
CO_17	54,65	62,790	,577	,836
CO_18	54,32	65,225	,487	,840

## Desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL_1	59,00	49,278	,688	,837
DL_2	58,86	47,898	,646	,838
DL_3	59,30	48,159	,677	,837
DL_4	59,08	50,743	,636	,841
DL_5	59,03	52,360	,413	,850
DL_6	59,27	50,814	,620	,841
DL_7	59,41	52,192	,408	,850
DL_8	59,16	52,029	,458	,848
DL_9	59,38	51,353	,511	,846
DL_10	59,08	50,632	,541	,844
DL_11	59,41	51,359	,550	,844
DL_12	59,19	50,491	,652	,840
DL_13	59,22	50,230	,543	,844
DL_14	59,00	49,389	,539	,844
DL_15	59,32	50,225	,525	,845
DL_16	59,41	58,026	-,106	,869
DL_17	59,30	59,270	-,216	,874
DL_18	59,54	54,700	,186	,859

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

Tarapoto, 12 de Junio del 2020

**CARTA N° 011 - GM-MPSM-2020**

**Señor:**  
**GIAN PIER TOCHÓN RUIZ**  
Jr. Los Próceres 503  
Tarapoto.

**Asunto** : Se autoriza acceso a información para tesis en la MPSM

Por el presente me dirijo a usted, a fin de hacer de su conocimiento, que se le **autoriza** acceder a la información necesaria, para el desarrollo de su tesis titulada: "**Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020**", para la obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Sin otro particular, me suscrito de usted.  
Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, TARAPOTO  
Mg. MARTÍN ZAMBRANO SHAPIAMA  
GERENTE MUNICIPAL



## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

### CONSTANCIA

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín

Hace constar:

Que, el Sr **GIAN PIER TOCHÓN RUIZ**, identificado con DNI N° 46308803, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, realizó el desarrollo de su tesis titulada: "**Cultura Organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020**", con la debida autorización de la institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, 12 de JUNIO del 2020

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO  
Mg. MARTÍN ZAMBRANO SHAPIAMA  
GERENTE MUNICIPAL

# Base de datos

## Excel con la data sistematizada

\*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Cultura 2 Visible: 41 de 41 variables

	Cultura	Desempeño	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	CO_1	CO_2	CO_3	CO_4	CO_5	CO_6	CO_7	CO_8	CO_9
1	Promedio	Promedio	Baja	Promedio	Promedio	En desac...	En desac...	En desac...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...
2	Promedio	Promedio	Baja	Promedio	Promedio	En desac...	Totalmente...	Neutral	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Neutral	En desac...	En desac...
3	Promedio	Promedio	Alta	Promedio	Promedio	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo
4	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	En desac...	En desac...	Neutral	Neutral	En desac...	Neutral	De acuerdo	En desac...	Neutral
5	Promedio	Alto	Baja	Promedio	Promedio	Neutral	En desac...	Neutral	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Neutral	Totalmente...	Neutral
6	Alta	Alto	Alta	Promedio	Promedio	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo
7	Promedio	Promedio	Baja	Promedio	Promedio	En desac...	En desac...	En desac...	Neutral	En desac...	En desac...	En desac...	Neutral	En desac...
8	Promedio	Alto	Promedio	Promedio	Promedio	En desac...	Neutral	Neutral	Neutral	Totalmente...	En desac...	Neutral	En desac...	En desac...
9	Promedio	Promedio	Alta	Alta	Promedio	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral
10	Promedio	Promedio	Alta	Promedio	Promedio	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral				
11	Alta	Alto	Alta	Promedio	Promedio	Totalmente...	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral
12	Promedio	Alto	Alta	Alta	Promedio	De acuerdo	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral
13	Alta	Promedio	Alta	Promedio	Alta	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral
14	Alta	Alto	Alta	Promedio	Alta	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo
15	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral
16	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	De acuerdo	De acuerdo	Neutral						
17	Promedio	Promedio	Alta	Promedio	Promedio	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral					
18	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo
19	Promedio	Promedio	Alta	Promedio	Promedio	Neutral	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	En desac...
20	Promedio	Alto	Alta	Promedio	Promedio	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...				

Vista de datos Vista de variables

\*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Cultura 2 Visible: 41 de 41 variables

	CO_10	CO_11	CO_12	CO_13	CO_14	CO_15	CO_16	CO_17	CO_18	DL_1	DL_2	DL_3	DL_4	DL_5
1	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Totalmente...	En desac...	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente
2	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Totalmente...	De acuerdo	Eficiente	Muy eficiente	Eficiente	Eficiente	Muy eficiente
3	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Totalmente...	Neutral	Neutral	Eficiente	Eficiente	Neutral	Eficiente	Eficiente
4	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	En desac...	Neutral	Neutral	Deficiente	Deficiente	Neutral	Neutral	Deficiente
5	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	En desac...	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Muy eficiente	Eficiente
6	Totalmente...	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Eficiente	Muy eficiente	Muy eficiente	Eficiente	Eficiente
7	En desac...	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Neutral	Deficiente
8	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Totalmente...	Totalmente...	Eficiente	Muy eficiente	Muy eficiente	Eficiente	Eficiente
9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	En desac...	Neutral	Neutral	De acuerdo	Eficiente	Eficiente	Neutral	Neutral	Eficiente
10	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	Neutral	De acuerdo	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
11	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	Muy eficiente	Muy eficiente	Neutral	Eficiente	Eficiente
12	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	En desac...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Eficiente	Muy eficiente	Neutral	Eficiente	Neutral
13	Neutral	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Neutral	Neutral	Eficiente	Eficiente	Neutral	Eficiente	Eficiente
14	Neutral	Neutral	De acuerdo	Totalmente...	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Eficiente	Neutral	Eficiente	Eficiente	Neutral
15	Neutral	De acuerdo	Neutral	En desac...	Neutral	En desac...	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Eficiente	Eficiente
16	Neutral	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Eficiente	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral
17	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
18	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	Neutral	Eficiente	Neutral	Neutral	Neutral
19	En desac...	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desac...	De acuerdo	Neutral	Muy eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
20	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	En desac...	Neutral	Neutral	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	Eficiente	Muy eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente

Vista de datos Vista de variables