



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la
Municipalidad Provincial de Chepén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramirez Nuñez, Fiorella Vanessa (ORCID: 0000-0003-0541-829X)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada con mucho amor a mi familia, gracias papá por hacerme sentir que soy capaz de todo en la vida, mamá gracias por tus oraciones y fortaleza, hermano gracias por ser ese caballero que hace de mi mundo un lugar seguro, hermana gracias por ser mi dulce compañera y nunca soltar mi mano y a mi bebé gracias por hacer que la ternura nunca se vaya de mi vida y más bien crezca a través de ti.

Fiorella Vanessa.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por darme la oportunidad de tener experiencias como está a lo largo de mi vida, a mi docente Manuel Ramos por su paciencia y gran actitud como profesional y a mi asesora Mylena Santos por ser una gran guía y apoyo al momento de elaborar este proyecto.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1.	Pruebas de normalidad – Cultura organizacional – Desempeño Laboral.....	22
Tabla 2	Relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021. ...	23
Tabla 3.	Relación entre las decisiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.....	23
Tabla 4.	Relación entre el tipo de comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.....	24
Tabla 5.	Relación existe entre las relaciones interpersonales de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.....	25
Tabla 6.	Relación entre las recompensas y sanciones de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.....	26

Índice de figuras

Figura 1.	Diseño de la investigación	14
Figura 2.	Diagrama de dispersión entre la dimensión decisiones y el desempeño laboral	62
Figura 3.	Relación entre las decisiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.....	62
Figura 4.	Diagrama de dispersión entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral	63
Figura 5.	Diagrama de dispersión entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral	63

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021. Siendo el estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra fue agrupada en un total de 150 colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén; siendo escogido por conveniencia. Además, se elaboró como instrumento dos cuestionarios; uno para la variable cultura organizacional y otro para la variable desempeño laboral. Finalmente se concluye que, existe relación positiva alta de 0,756 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral, es así que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Colaboradores, Desempeño Laboral, Municipalidad.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance of the employees of the Provincial Municipality of Chepén-2021. Being the study of quantitative approach of correlational type and of non-experimental cross-sectional design, whose sample was grouped in a total of 150 collaborators of the provincial municipality of Chepén; being chosen for convenience. In addition, two questionnaires were developed as an instrument; one for the organizational culture variable and another for the job performance variable. Finally, it is concluded that there is a high positive relationship of 0.756 with a Spearman bilateral significance level of 0.000 between the organizational culture variable and job performance, so the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Collaborators, Labor Performance, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy en día y los colaboradores que laboran en ella cuentan o tienen presente la cultura y el desempeño como variables comunes en el ámbito laboral. El trabajador y su desempeño van a depender de cuanto conoce de la cultura en la organización.

Atiquipa y Cáceres (2020) afirman que las variables Cultura de la organización y desempeño en el ámbito laboral, dieron a conocer que la identidad, cultura, motivación, confrontaciones y apoyo se llega a desarrollar con el desempeño en el trabajo, de esta manera se puede aconsejar a los líderes y directivos que fortalezcan las practicas que estén orientadas a desarrollar o potenciar la cultura organizacional, logrando así el progreso de la empresa.

Por su parte, las organizaciones ediles en sus procesos que realiza desde la atención del ciudadano hasta la respuesta que se le brinde, se evidencia como lentos y algunos casos los colaboradores de la entidad estatal no se haya comprometido con el cumplimiento de tiempos, respuesta de reclamos, etc. y no solo en Perú se muestra este tipo de problemas, son muchos los países que no existe una adecuada cultura organizacional debido a que el cumplimiento de sus procesos a tiempo es deficiente conllevando a una inadecuada cultura organizacional carente de valores, normas, etc (Navarro, 2020).

El 80% de colaboradores indica que es una ventaja competitiva para las empresas respecto a la cultura, además los colaboradores afirman que la organización donde labora ha implementado de manera correcta las condiciones para el desempeño de los colaboradores. El 84% indica que la cultura dentro de las empresas es relevante para los líderes y que el proceder de los colaboradores es coherente con lo que se evidencia dentro de la empresa. Finalmente, el 89% afirma que la cultura permitirá que los cambios alcancen con éxito y el 73% de jefes y gerentes coinciden con la opinión anterior de los colaboradores (Diario Gestión, 2021).

En la Municipalidad Provincial de Chepén de aquí en adelante llamada MPCH se evidencia que aún carece de una cultura organizacional de aquí en adelante será CO, los jefes de área no muestran un adecuado compromiso con sus responsabilidades, por la cual las diferentes áreas se ven afectadas debido a que

el desarrollo de los procesos se encuentra involucrados para un correcto cumplimiento de metas. Asimismo el jefe no cuenta con liderazgo, tiene desconocimiento de las políticas y desconocimiento de la institución edil, por la cual el resto de colaborador se ve involucrado en el desempeño laboral, ya que los jefes no les gustan trabajar en equipo, y no guían a su personal a cargo por la cual carecen del hilo conductor que es la comunicación adecuada para mejorar las relaciones interpersonales, por la cual conlleva a que la institución edil carezca de personal con cultura y desempeño laboral.

Ante la problemática expuesta se formuló la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2021?

La justificación de la presente investigación se realizó previo estudio y se verifico que la MPCH en cuanto al personal para una mayor eficacia de desempeño laboral se necesita una mejora en la cultura organizacional donde los jefes, gerentes y autoridades cuenten con liderazgo y valores para una adecuada organización interna del municipio y de esta manera el personal se involucre y comprometa en mejorar los procesos que involucran la atención de la población de Chepén. Asimismo el estudio permitirá ser tomado como referencias para futuros estudios ya sea de pregrado o postgrado y servirá como aporte a la comunidad científica.

Por lo que, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021. Asimismo, se elaboraron los siguientes objetivos específicos: 1) establecer la relación entre las decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2) establecer relación entre el tipo de comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 3) establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, y 4) establecer la relación entre las recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, y 5) establecer la relación entre el tipo de

comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Finalmente se elaboraron las hipótesis que se manifiestan de la siguiente manera: H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021, H₂: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021, Con respecto, a las hipótesis específicas se plantearon de la siguiente forma: H₃: Existe relación entre las decisiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, H₄: Existe relación entre el tipo de comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, H₅: Existe relación entre relaciones interpersonales de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, H₆: Existe relación entre recompensas y sanciones de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, H₇: Existe relación entre el tipo de comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.

II. MARCO TEÓRICO

Raghuram (2021) Una pieza central aquí es redefinir la cultura organizacional que se ha visto afectada por una fuerza laboral distribuida durante el tiempo de covid. Muchos líderes han expresado su preocupación por mantener una cultura organizacional sólida durante esta pandemia. Concluyendo que basado en el conocimiento existente extraído de las experiencias de programas voluntarios y obligatorios para el trabajo remoto se ha agrupado ciertas implicaciones de investigación y pautas prácticas para introducir una cultura organizacional que sea consistente con la nueva realidad de mayor utilización tecnológica y expectativas alteradas de la fuerza laboral.

Hassanpour, et al. (2021) Este estudio tuvo como objetivo desarrollar y probar un modelo para evaluar el desempeño de los empleados en el municipio de Isfahan. En este estudio se aplica un diseño de método mixto. Para extraer el modelo se empleó una entrevista semiestructurada basada en el enfoque de análisis temático. Los datos cualitativos se obtuvieron mediante un cuestionario para una muestra de 12 expertos municipales seleccionados en base a un muestreo intencional. Además se aplicó cuestionario a 76 gerentes y gerentes interinos. Los factores obtenidos en el modelo cualitativo incluyeron los criterios de evaluación del desempeño, el intervalo de tiempo deseado para la evaluación del desempeño, el anuncio de los resultados, el enfoque de la evaluación del desempeño, el método de evaluación del desempeño y las variables relacionadas con el evaluador. Debería haber acuerdo entre evaluadores y evaluados en todos los componentes del modelo. En el apartado cuantitativo, los criterios de evaluación del desempeño, los evaluadores, el método de evaluación y el intervalo de tiempo se confirmaron con coeficientes de 0,871, 0,815, 0,646 y 0,615, respectivamente.

Gencer, et al. (2021) Este estudio tiene como objetivo medir el efecto de las percepciones de la cultura organizacional de los empleados del hotel en su comportamiento de silencio organizacional y desempeño laboral, así como el efecto de su comportamiento de silencio organizacional en su desempeño laboral. Fue un estudio cuantitativo y correlacional, la muestra fue establecida a 390 colaboradores. Por la cual se concluye que, se encontró que la cultura organizacional no se relacionó significativamente con el silencio organizacional pero que la cultura organizacional y sus dimensiones sí se relacionaron significativamente con el

desempeño laboral. También se reveló que si bien el silencio organizacional no se relacionó significativamente con el desempeño laboral, sus dimensiones sí se relacionaron significativamente con el desempeño laboral.

Tuurnas, et al. (2019) Este artículo aborda la reforma de la gobernanza colaborativa como un fenómeno empírico. El propósito de este artículo es obtener información sobre las condiciones sistémicas y de base para la colaboración, observadas desde el punto de vista de la cultura organizacional. El diseño fue cuantitativo; una encuesta dirigida a organizaciones gubernamentales locales finlandesas (n = 173). De acuerdo con los resultados, habilitar y apoyar la gestión, el aporte del personal del gobierno local y la capacidad de buscar socios externos son esenciales para crear una cultura de desarrollo colaborativo. Curiosamente, a pesar del reconocimiento de los factores disuasorios por parte de los encuestados, los resultados destacan que los factores de apoyo e impulsores son más importantes para la creación de una cultura colaborativa, dando un mensaje optimista a los actores que intentan mejorar la cultura de desarrollo colaborativo en las organizaciones gubernamentales locales.

Shaoqing y Lounsbury (2021) El objetivo del artículo científico es alentar a los futuros académicos a estudiar cómo las creencias y prácticas sociales se abren paso en las organizaciones en una variedad de formas explícitas, así como más mundanas y ocultas. Por la cual se concluye que, las nociones estrechas y centradas en la gestión de la cultura organizacional siguen siendo hegemónicas, marginando los enfoques antropológicos más ricos, así como los esfuerzos por comprender cómo las creencias y prácticas de las organizaciones están moldeadas fundamentalmente por la dinámica social más amplia en la que están incrustadas.

Charbonneau, et al. (2021) El propósito es comprender mejor los resultados de mejora del desempeño que resultan de la interacción de un régimen de desempeño y su contexto durante más de una década. Se realizan una serie de análisis parciales de cascos desechables libres para graficar las variaciones en el rendimiento de 13 servicios en 444 municipios de una provincia durante más de una década. Dentro de los resultados se evidencia que existe una limitación resulta de la alta tasa de rotación de los indicadores. No se debe descartar la relevancia de refinar los indicadores basados en la retroalimentación de los profesionales, incluso si hace que la tarea de probar la mejora del desempeño sea más difícil. Es

posible que la calidad general de los servicios sobre el terreno haya mejorado o se haya mantenido estable a pesar de la disminución de los costos, sin indicadores estables que capturen esa realidad.

López & Ramírez (2021) Este estudio analiza el impacto del capital intelectual sobre la ambidestreza organizacional evaluando el efecto mediador de los diferentes tipos de culturas organizacionales (adhocracia, clan, mercado y jerarquía) sobre dicha relación. De una muestra de 124 directores de empresas colombianas, la información se analiza mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales a través del método de Mínimos Cuadrados Parciales (SEM-PLS). Los resultados muestran que el capital intelectual tiene una relación positiva con la ambidestreza organizacional y que la cultura de mercado presenta un efecto mediador positivo en dicha relación, mientras que los efectos mediadores de la cultura de adhocracia, la cultura de clan y la cultura de jerarquía no son significativos.

Al Suwaidi & Habibur (2019) en su artículo científico buscó analizar la cultura, liderazgo y rendimiento en el municipio de Dubai. Por la cual el enfoque fue cualitativo, de nivel descriptivo, se administró el cuestionario a 15 colaboradores, aplicando como técnica la entrevista y el instrumento la guía de entrevista. Por la cual concluyó que, la cultura organizacional aún se encuentra en proceso, ya que hay jefes de área que son líderes, pero otros son autoritarios, asimismo el nivel de liderazgo se encuentra en un nivel medio y el desempeño de los colaboradores es eficiente en ciertas áreas de trabajo, por la cual hay mucho que cambiar dentro de municipio de Dubai.

Curado y Santos (2020) el fin fundamental del estudio fue explicar el nivel de vínculo entre el liderazgo transformacional, el desempeño y la satisfacción laboral que tiene el personal de salud y administrativo de las organizaciones de salud portuguesas sin fines de lucro. Cuyo enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo con una muestra en estudio de 192 colaboradores, asimismo, se diseñó un cuestionario que servirá para tomar la información de los encuestados. Los evidencias muestran (independientemente de que se trate de profesionales de la salud directos o empleados que realizan funciones de apoyo) que la satisfacción laboral media completamente la relación entre el liderazgo transformacional y el

desempeño laboral. El liderazgo transformacional por sí solo y directamente parece no tener ningún efecto sobre el desempeño laboral.

Atay et al. (2021) en su artículo científico midió la influencia de las percepciones de la cultura organizacional (CO) de los empleados sobre su comportamiento de desempeño en los puestos laborales del personal y el silencio administrativo, así como el efecto de su comportamiento de silencio organizacional en su desempeño laboral. Por la cual se concluye que, se encontró que la CO no se relacionó de forma significativa con el silencio organizacional pero que la CO y sus dimensiones se relacionaron con el rendimiento de los colaboradores. También se reveló que, si bien el silencio organizacional no se relacionó de manera directa con el desempeño de los colaboradores, sus dimensiones sí se vincularon.

Jankelová et al. (2021) el objetivo de esta investigación es examinar el contexto de creencias, valores y reglas de la cultura organizacional diversa (DOC) y el comportamiento laboral innovador (IWB) a través del efecto mediador del clima de trabajo en equipo, transmitiendo y moderando este efecto directo en el entorno de Eslovaquia municipios. Cuyo estudio fue cuantitativo, de nivel descriptivo, es investigador estableció una muestra que tiene una cantidad de 37 individuos. Se aplicó un modelo de mediación mediante la prueba de Sobel para el efecto de mediación. Por la cual se concluye que, el efecto directo observado de esta relación es alto, lo que contribuye a los hallazgos encontrados para reconciliar las opiniones conflictivas de los científicos sobre la relación entre el desempeño de los empleados y la gestión de la diversidad y las organizaciones. La necesidad de incluir variables adicionales en esta relación ha resultado ineficaz. El clima de trabajo en equipo como factor de mediación debilita el efecto directo de una cultura organizacional diversa en la PDI

Moreno (2020) en su estudio buscó determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral y la cultura dentro de una organización. Cuyo enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo con una muestra en estudio de 305 colaboradores, asimismo, se utilizó un cuestionario. Por la cual se concluyó que, el desempeño laboral tiene una relación positiva y significativa con la CO, además la Rho de Spearman obtenida fue de $r = 0.79$ lo que significa que se acepta la hipótesis positiva.

Según Huamán y Jiménez (2020) en su estudio busca analizar el nivel de relación entre el desempeño y el clima laboral, Cuyo enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo con una muestra en estudio de 55 colaboradores, asimismo, se utilizó un cuestionario. Por la cual se concluyó que, el desempeño tiene una relación positiva y significativa con el clima organizacional, además la Rho de Spearman obtenida fue de $r= 0.841$ lo que significa que se rechaza la hipótesis nula.

Para, Vargas (2019) buscó determinar la relación entre rendimiento y CO de una municipalidad de Guadalupe. Por la cual el enfoque fue cuantitativo y correlaciona, los investigadores determinaron una muestra de 73 colaboradores y se aplicó un cuestionario. Concluyéndose que; se obtuvo una Rho de Spearman con un valor de 0.476 con un nivel de significancia menos de 0.05, esto significa que existe una moderada y positiva relación entre la variables de estudio.

Benancio (2018) busca relacionar el rendimiento laboral y la CO en una municipalidad. Por la cual el enfoque fue cuantitativo y correlacional, los investigadores determinaron una muestra de 53 colaboradores para lo cual se aplicó un cuestionario. Concluyéndose que; el Rho de Spearman obtenido fue de 0.971 por la cual existe una correlación positiva, fuerte y significativa entre las variables. Evidenciándose que se rechaza la hipótesis nula.

A continuación, se abordarán algunas teorías y planteamientos científicos respecto de las dos variables de estudio: CO y Desempeño laboral.

Para la variable CO se puede definir como el proceso o camino que abarca una combinación de diferentes factores como costumbres, normas, reglas, hábitos, comunicación tanto formal como informal y todo aquello que diferencia a las organizaciones una de otra. Así mismo, Wei & Miraglia (2018), mencionan que la CO es un concepto de múltiples factores a partir de los comportamientos compartidos y aprendidos por un determinado grupo que a medida que van surgiendo problemas en su entorno o adaptación tanto interna como externa, y que les ha funcionado de manera correcta para ser válido, y por eso ser mostrado o enseñado como una buena manera de percibir, pensar o sentir, en relación a diferentes conflictos dentro de una organización, para el que se muestra como elementos principales a los artefactos, los valores, las creencias y deferentes aspectos que están debajo de estos.

Para Alles (2018), la CO es un conjunto de hipótesis, certezas y reglas que caracteriza a los miembros de una empresa, ya sea que pudo haber enseñada por los directivos y/o líderes o haberse desarrollado en el transcurso del tiempo de manera natural o espontánea. Menciona que cambiar la cultura de una organización es netamente es difícil, sin embargo si es posible hacerlo. Plantea, que las empresas crecen en un ámbito determinado en el que los trabajadores concurren y trabajan, y ese entorno está conformado por un sistema de leyes, valores y costumbres al cual se define como CO.

Es relevante citar a las teorías de la CO según Villacorta (2018) mostró que existe diferentes tipos de teorías sustentada en el Liderazgo, de esta manera la CO se basa en dos columnas relevantes transaccional y transformacional; por la cual deben equilibrarse, asimismo si ambas interactúan se obtendrán nueve tipologías adicionales. Al clasificar la CO, Villacorta (2018) explica que la teoría debe implementarse en la institución de manera que la cultura sea moderada o predominantemente transformacional, además que tendrá tendencia a obtener alto puntuación al aplicar el cuestionario de la descripción de la empresa, asimismo muchas organizaciones obtienen puntajes bajos que tienden a encaminarse al *laissez faire*.

Desde el punto de vista de Villacorta (2018), es importante considerar que las culturas transformacionales en las organizaciones se caracterizan por un sentido de propósito y vínculos afectivos familiares. Según ellos, si esto sucede, existe un gran compromiso institucional, ya que los líderes y seguidores miran más allá de sus intereses personales para enfocarse en el bienestar de la organización. Por lo tanto, no hay necesidad de protocolos y controles formales, ya que las personas actúan por compromiso y confianza. Así, las estructuras organizacionales son descentralizadas, flexibles, adaptables, dinámicas e informales, la creatividad es la regla para todos. En resumen, los líderes transformacionales influyen en tres aspectos de CO: 1) la mentalidad de las personas en la organización, 2) la cultura de las mismas personas y 3) la cultura fuera de la organización.

A su vez Rodríguez (2019) señala que en la CO se describen diferentes elementos como; valores: Factor clave por el que las personas o colaboradores que en un mismo ámbito laboral se rigen para lograr un objetivo común ya sea de una empresa o institución en la cual laboran. Costumbres: es el hábito o acciones

constantes que posee una determinada persona o un país en conjunto, lo que diferencia de otros. Ritos: se definen como secuencia de actividades repetitivas que fortalecen los principales valores en una organización. Historias: son una serie de anécdotas o cuentos de sucesos que han ocurrido anteriormente, referidas a los fundadores, decisiones que se han tomado y que han hecho de la empresa la mejor o han generado un cambio para ella y para la alta gerencia, y que transita dentro de las organizaciones. Tiene como función mostrar el pasado en el presente.

Céspedes (2020) menciona que las culturas dentro de una organización son factores de éxito para ellas ya que dan una característica única a los colaboradores, una alta visión de lo que significa la empresa. A la vez es método de estabilidad y continuidad para las organizaciones, brindando así seguridad a los empleados. Asimismo, conocer sobre la CO ayuda a que los colaboradores puedan saber lo que ocurre dentro de las empresas, ya que muestra un contexto importante, que otros hechos lo mostrarían confusos. Las culturas dentro de las organizaciones ayudan a estimular la motivación y ganas de los trabajadores con sus actividades. Por otro lado, son imanes de atención, transmiten o generan una confianza futura y de hecho pueden reconocer como héroes a los colaboradores más destacados y productivos, poniéndolos como un ejemplo a seguir dentro de una CO.

Según Salazar, et al. (2019), mencionan que la CO es una cadena de significados que se comparten una gran parte de los individuos de una empresa, el cual lo hace diferente a otras. También, el sistema lo conforman diferentes factores como:

1. La identidad de los colaboradores: el cual da a conocer si el trabajador está identificado más con la empresa, sus responsabilidades laborales, su puesto que ocupa o su constante disciplina.
2. Énfasis de grupo: se toma en cuenta si las actividades que realiza lo hace de manera individual o en equipo.
3. Perfil de decisión: se toma en cuenta que criterios prioriza para tomar decisiones si las actividades o el recurso humano.
4. Integración: Identifica si los individuos realizan su labor de manera coordinada o independiente.
5. Control: Es el momento en el cual se ve si la empresa fomenta o incentiva la creatividad, iniciativa, innovación y el impulso para atacar con ímpetu las actividades a realizar.
6. Criterios de recompensa: identifica el favoritismo, la antigüedad o el rendimiento principalmente.
7. Tolerancia al conflicto: Permite tener en cuenta si se favorece o no el conflicto funcional como factor para el desarrollo de una organización.
8. Perfil de los fines

o medios: Es el aspecto el cual permite ver si la directiva prioriza los fines o medios para llegar a estos. 9. Enfoque de la organización: Identifica el propósito de los directivos, si estos están orientados hacia lo exterior o dentro de la empresa.

Robbins (2019) determina que la CO se da de la siguiente manera; Cultura fuerte: En este aspecto los valores se ven manifestados con alta intensidad y se comparte dentro de la empresa por los individuos que laboran en ella. A su vez, la alta gerencia descuida en poner normas o reglas que rijan u orienten los actos de los colaboradores; y cultura débil: aquí los colaboradores no ocupan su tiempo de forma adecuada para realizar sus actividades, no tienen claro como iniciar y es por eso que la organización cree y establezca nuevas reglas y alineamientos formales que guíen los actos de estos.

Por otro lado, Carrión (2018) menciona que hay 4 funciones importantes de la CO: 1. Provee una característica única a los integrantes de una empresa. 2. Genere el compromiso de los colaboradores. 3. Incentiva la seguridad del sistema social. 4. Proporciona la coordinación por medio de las acciones de los individuos, dando a los colaboradores reglas y normas alineadas a lo que deben hacer o decir.

La CO tiene las siguientes dimensiones, decisiones: es el modo en que se considera y toma en cuenta su participación para escoger las decisiones adecuadas por parte del personal del municipio. Aquí se refleja la impresión propia que se da a los colaboradores para su contribución al momento de elegir una correcta decisión que aporte a la entidad y a favorezca a la población

Comunicación: Son las estrategias utilizadas en el desarrollo de la comunicación entre todos los integrantes de un municipio. En este punto se identifican: los medios que se utilizan para comunicarse, que tan fluida es la comunicación y como se ven la comunicación y sus tipos que se usa dentro de la entidad. Relaciones interpersonales: Son las maneras relacionarse que se dan entre los colaboradores y gerentes del municipio; aquí se tiene en cuenta las: creencias o ideologías que se dan en entre personas, el trabajo en equipo, el nivel de confianza y como desarrollan la innovación y creatividad. Recompensas y sanciones: hace referente a las diferentes tácticas que usa el municipio para enaltecer y felicitar a sus colaboradores que se mas se destacan y la manera de como castigar las acciones de incumplimiento a las reglas y al trabajo. (Wei & Miraglia, 2018).

Para la variable desempeño laboral Robbins (2019) indica que son evaluaciones que brindan data informativa para la toma de decisiones de carácter importante tales como cambios de puesto, ascenso de puesto y despidos. La valoración que se da a cada individuo también ayuda a captar necesidades sobre capacitación y desarrollo de la empresa. Además, muestran las cualidades y capacidades de los colaboradores y por los que se puede implementar programas que ayuden a corregir o mejorar. Se define el desempeño laboral como una serie de cualidades tanto físicas como psicológicas que se requiere para labrar en un determinado puesto de trabajo.

Los objetivos fundamentales de la valoración del desempeño son cualidades de la persona para el cargo, instrucciones, aumento de sueldo por hacer bien su trabajo, promociones, relaciones interpersonales correctas con los directivos y 40 personas a cargo, crecimiento individual del trabajador, información requerida para RR. HH, motivación para el crecimiento del potencial de los colaboradores, motivación para mejorar su productividad, conocer sobre el performance de la empresa, otras decisiones como los contratos o cambios de puesto, etc. (Pashanasi et al., 2020).

Por otro lado, Alles (2018) indica que la forma de valoración del desempeño está clasificada por aquello que mide, como: características, comportamientos o resultados. Los que se basa en características son lo que se usan con más frecuencia, pues son los determinantes. Los que se basan en comportamientos o competencia dan a los colaboradores información más detallada a la acción, es por eso que son los más adecuados para el crecimiento de los individuos. El factor que se utiliza de acuerdo a los resultados es también bastante utilizado, ya que se centra en lo que los empleados contribuyen con las actividades dentro de la empresa.

Según Bautista, et al. (2020), cuando se desarrolla adecuadamente la evaluación del desempeño, genera beneficios para la empresa a corto mediano y largo plazo. De hecho, los que obtienen este beneficio son el colaborador, los directivos y la empresa. Los beneficios que se obtiene de una valoración de desempeño se clasifican en: 1. Beneficios para el trabajador: se indica a cada colaborador los resultados y como ha mejorado con el transcurrir del tiempo que ah ido desarrollando su trabajo, y también los puntos que quiere que la empresa

mejore. Motiva al individuo ya que cuando se evalúa constantemente el lo espera, y de esta manera se prepara porque presiente que lo están observando, y que lo que hace no está pasando desapercibido. 2. Beneficios para el directivo: lo importante para los directivos es contar con información anterior del desempeño que cada colaborador ha realizado, de esta manera poder tomar decisiones. Con la valoración siempre se genera una relación de confianza entre el supervisor y el colaborador. 3. Beneficios para la organización: la valuación de la puntualidad y cumplimiento de las obligaciones forma parte de las políticas para tener corregido al recurso humano que, si bien es cierto no se ve de tal manera es más importante que el recurso financiero. Esta valuación ayuda a determinar cuándo se puede hacer un ascenso, cuando rechazar los periodos en que se pone a prueba a un trabajador, tener destacados los puestos más confiables, etc. Ayuda a tener un cambio crucial en las actividades laborales.

Cabe resaltar que las dimensiones son: La calidad de servicio que permite atender al usuario externo de manera eficaz, competitiva y eficiente. Donde la finalidad es lograr la satisfacción de las necesidades y las demandas de la comunidad. Considerándose la satisfacción del público, calidad de servicio, trabajo en equipo, reconocimiento. Por su parte se tiene a la productividad laboral que busca medir el nivel de eficiencia de los colaboradores ediles. Por la cual en este aspecto se determina el grado de responsabilidad de los colaboradores, el nivel de logro de objetivos, compromiso laboral e identidad. Asimismo, se tiene a la toma de decisiones es la manera de como el municipio permite involucrarse a sus miembros ediles en la toma de decisiones. Por la cual se observa la diversidad de soluciones que se puede dar a los problemas, el tipo de soluciones y la calidad del cronograma de recursos. Finalmente se tiene a la dimensión Capacidad de preparación que es el nivel en la que se encuentran preparados lo sapiencia laboral en el puesto laboral que el trabajador tiene en el municipio. La cual cuenta con indicadores como reconocimiento, conocimiento, capacitación, cumplimiento de funciones y perfeccionamiento (Robbins, 2019).7

III. METODOLOGÍA

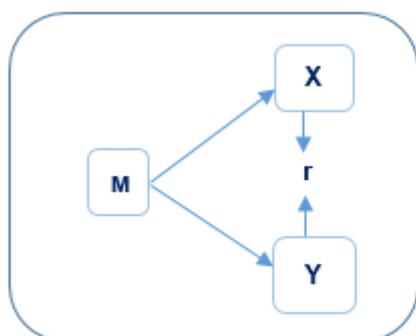
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica puesto que solo ahonda en los aspectos teóricos de ambas variables en estudio y se busca generar un nuevo conocimiento (Méndez, 2018). Para Banguero (2018), busca extender los conocimientos teóricos – científicos buscando encontrar el origen y la causa de los fenómenos sociales en estudio. Asimismo, adoptó el enfoque cuantitativo; para Hernández et al (2018) este enfoque usó el recojo de información para realizar la comprobación de hipótesis, asimismo, tomó como base el análisis descriptivo e inferencial de la estadística. Según el alcance, es una investigación descriptiva correlacional que, busca establecer el nivel de correspondencia entre las variables estudiadas.

Por su parte, el diseño fue no experimental. Según Hernández, et al. (2018) indican que estos estudios fueron procesados sin manipulación alguna y solo se guio de la observación en su entorno natural para proceder a analizarlos. Este diseño de investigación obedece al siguiente esquema:

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M = Muestra

X = CO

Y = Desempeño Laboral

r = índice de relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: CO

Definición conceptual: La CO es entendida como un término multifacético, sustentada en conceptos básicos que se comparten y que se aprenden por grupos y en el proceso se gestan dificultades (Wei & Miraglia, 2018),

Definición operacional: La variable se midió con un cuestionario con medición en escala de Likert, elaborada en base a las dimensiones: decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y recompensas y sanciones.

Las dimensiones e indicadores de la variable precedente son: Decisiones con indicadores como la percepción de la autonomía otorgada, nivel de centralización y percepción de la participación en la toma de decisiones, mientras que la dimensión comunicación con indicadores como medios de comunicación utilizados, fluidez en la comunicación y percepción de los tipos de comunicación de la organización, en la dimensión relaciones interpersonales con indicadores como creencias de las relaciones interpersonales, grado de confianza entre y trabajo en equipo y creatividad e innovación grupal.

Escala de medición: Ordinal

Variable Y: Desempeño Laboral

Definición conceptual: el desempeño laboral son evaluaciones que dan información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Se refiere al desempeño laboral como un conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo (Robbins, 2019)

Definición operacional: La variable se midió con un cuestionario con medición en escala de Likert, elaborada en base a las dimensiones: Contenido del trabajo, supervisión, remuneración, oportunidad de ascenso y las dimensiones e indicadores de la variable precedente son Calidad del servicio con sus indicadores calidad del servicio, satisfacción al usuarios, reconocimiento y trabajo en equipo; la dimensión Productividad laboral cuenta con los indicadores como responsabilidad, cumplimiento de objetivos e identidad y compromiso laboral; además de la dimensión Toma de decisiones con sus indicadores decisiones y responsabilidad, alternativas de solución de

los problemas y programación de recurso; y la dimensión Capacidad de preparación con indicadores como conocimiento y cumplimiento del puesto, rendimiento y capacitación y perfeccionamiento.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Agrupación de persona que cuentan con las mismas características y se encuentran en una mismo contexto o problemática actual para un estudio científico (Banguero, 2018). Por la cual en el presente estudio fueron 150 participantes de la municipalidad provincial de Chepén.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión que se han considerado al personal con más de un año de antigüedad, personal que pertenece que se encuentra en el régimen 728, CAS y Ley Servir, personal que participe de manera voluntaria y cumpla con los dos requisitos anteriores

Los criterios de exclusión que se han considerado al personal que pertenece a otra municipalidad, personal eventual, por orden de servicios, cuestionarios que no sean llenados de manera correcta y personal que no brinda consentimiento informado.

Muestra

Es una parte que fue seleccionada a partir de la población en estudio y servirá para recabar la información brindada por éstos para un estudio científico(Cohen, 2019). Por la cual, se tomó a toda la población y la muestra será por conveniencia por lo tanto la muestra es $n= 150$ colaboradores.

Muestreo:

Es el procedimiento que se utiliza para escoger a una persona, objeto, etc, con el objeto de analizarlo y estudiarlo, la cual se elegirá de la población en estudio(Bernal, 2018). Por tanto fue un muestreo no probabilístico por conveniencia, y la unidad de observación es elegida a elección del investigador con el propósito de de obtener más datos (Otzen, 2018)

Unidad de análisis: Colaboradores de la MPCH

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta que sirvió para recabar información ante una problemático o contexto que puede servir para un estudio científico (Baena, 2018)

Instrumento

Se utilizó el cuestionario y según el autor Ríos (2018) sirve para recolectar la data relevante que brinda la muestra mediante una agrupación de interrogantes cerradas. Se diseñó dos instrumentos cuestionarios cada uno con 24 items (Ver anexo 3)

Validez

Luego de diseñados los instrumentos, se procedió a su validación a través de la revisión de expertos; para ello se selecciono tres profesionales expertos en el estudio de las variables relacionadas con los instrumentos (ver anexo 3);

Confiabilidad

Para realizar está prueba se seleccionó a un grupo con similares características a los de la muestra de estudio, al cual se le administro los dos cuestionarios a través del formulario de Google. Posteriormente, se elaboró la base de datos en SPSS haciéndose las mediciones mediante el alfa de Cronbach (Aparicio, 2019). La prueba arrojó que en los dos cuestionarios se obtuvo un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.700 interpretándose que son confiables.

3.5. Procedimientos

Se realizó los siguientes procedimientos: el análisis de las variables CO y Desempeño laboral en los colaboradores de la MPCH, luego se solicitó la carta de aceptación a la MPCH, se realizó el diseño de los instrumentos para cada variable, se aplicó una prueba piloto (ver anexos) y después se tomó las encuestas para medir CO y Desempeño laboral en los colaboradores de la MPCH, se trabajó, para ello, a partir de los colaboradores de la MPCH. No existe información levantada con respecto a las variables en estudio o la unidad de análisis en esta organización. El investigador titular definió la unidad

de análisis sobre la que operaron (Colaboradores de la MPCH). Las variables sufrieron ajustes con respecto a las dimensiones, indicadores e índices, además se verificó tanto con el investigador, asesor de tesis y los tres jueces expertos sobre la validación de los cuestionarios de ambas variables.

El seguimiento que se realizó a la aplicación de cuestionarios estuvo a cargo del investigador principal. Con la ficha de tabulación, diseñada, la información fue procesada y analizada estadísticamente. También interpretada, luego discutida y contrastada a la luz de los aportes teóricos previos, para arribar a conclusiones y recomendaciones. Todo ello se desarrolló por el investigador.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el análisis descriptivo para el diseño de tablas y gráficos que se obtendrán al momento de procesar la información en el SPSS V.27

Asimismo, se utilizó el análisis inferencial que servirá para aplicar el test de normalidad y del resultado depende si se aplicara Rho de Spearman o la Chi Cuadrado, que sirvió para medir el grado de relación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Según Alcaraz et al (2017) define los siguientes aspectos éticos a partir de principios:

De No Maleficencia que significa no perjudicar al participante ya sea de forma indirecta o directa.

De beneficencia, el tesista debe generar o tener la intención de beneficiar al participante involucrado que participa de manera voluntaria.

De autonomía, el investigador no obligará a participar en el estudio al participante involucrado, éste tiene la decisión de participar voluntariamente.

De justicia, el investigador tiene la obligación de tratar de manera justa a cada participante no debe distinguir su condición.

IV.RESULTADOS

Análisis de normalidad

Se aplica con la finalidad de determinar si las variables tienen distribución normal de manera que se puedan aplicar las técnicas y/o pruebas correspondientes

Para ello se plantean las siguientes suposiciones

Ho: Datos se distribuyen de forma normal ($p > 0,05$)

H1: Datos no se distribuyen de forma normal ($p < 0,05$)

Tabla 1

Pruebas de normalidad – CO – Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CO	,284	150	,000
Desempeño laboral	,242	150	,000

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

Para la variable CO y la variable desempeño laboral muestra que todos los datos ingresados y aplicados son válidos, por lo que el procesamiento de la información se realiza sin ningún inconveniente; además por ser una prueba mayor a 50 se considera la prueba Kolmogorov – Smirnov donde además se observa un nivel de significancia de 0,000; estos resultados exploratorios indican que los datos no tienen distribución normal, luego la relación entre las variables será medida por el Rho de Spearman. Para medir la relación entre las variables procedemos a proponer los siguientes supuestos

H₁: La CO se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de la MPCH,

Ho: La CO no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de la MPCH

Regla de Decisión:

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 2.*Relación entre CO y desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH.*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	CO	Coefficiente de correlación	,756
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la tabla 2 se observa que la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,756 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

Para determinar la relación entre las decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH; para ello se proponen las siguientes hipótesis

H₂: Existe relación entre las decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

H₀: No existe relación entre las decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH, 2021

Regla de Decisión:

Si el p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 3.*Relación entre las decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH.*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Decisiones	Coefficiente de correlación	,777
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la tabla 3 se observa que la dimensión decisiones de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,777 con un nivel de significancia bilateral de Spearman

de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la dimensión decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH.

Para determinar la relación entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH; para ello se proponen las siguientes hipótesis

H₆: Existe relación entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH.

H₀: No existe relación entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

Regla de Decisión:

Si el p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 4.

Relación entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tipo de	Coefficiente de correlación	,761
	comunicación	Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la tabla 4 se observa que la dimensión tipo de comunicación de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,761 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la dimensión tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

Para determinar la relación entre las relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH; para ello se proponen las siguientes hipótesis

H4: Existe relación entre relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén,

Ho: No existe relación entre relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén,

Regla de Decisión:

Si el p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 5.

Relación existe entre las relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	,800
	interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la tabla 5 se observa que la dimensión relaciones interpersonales de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,800 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la dimensión relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

Para determinar la relación entre las recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén 2021; para ello se proponen las siguientes hipótesis

H5: Existe relación entre recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2021

Ho: No existe relación entre recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2021

Regla de Decisión:

Si el p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 6.

Relación entre las recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensas	Coefficiente de correlación	,835
	y sanciones	Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la tabla 6 se observa que la dimensión recompensas y sanciones de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,835 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la dimensión recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH

V. DISCUSIÓN

En los resultados mostrados en la tabla 2 se observa que la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,756 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén 2021, datos que al ser comparados con lo encontrado por Aguirre (2020) estableció en su estudio como propósito principal comprobar el nivel de relación entre CO y el desarrollo del desempeño de los colaboradores en un municipio de Ancash. Cuyo enfoque fue cuantitativo, de nivel correlacional y se aplicó una encuesta a 56 trabajadores ediles. Se aplicó un cuestionario para medir la relación de ambas variables. Por la cual se concluye que, existe un vínculo muy significativa ($p = 0,002 < 0,05$; $r = 0,562$), determinando así, que la CO tiene una relación positiva y de manera significativa se involucra con el desempeño de trabajadores municipales. Con dichos resultados se puede decir que en la municipalidad provincial de Chepén se tiene una buena CO lo que se evidencia en el desempeño de sus empleados. Por su parte, Chirau & Blaser (2020) afirman que los municipios han integrado con éxito el monitoreo a nivel de insumos y actividades, mientras que las evaluaciones siguen siendo en gran medida aspiracionales. Hay excepciones notables, sin embargo, y casos claros de prácticas evaluativas incrustadas, incluso en el ausencia de una cultura de evaluación. Componentes de la cultura evaluativa y se han introducido prácticas, pero la capacidad municipal para institucionalizar las evaluaciones ha sido limitada, debido a la abrumadores requisitos de cumplimiento en un entorno legislativo complejo.

Asimismo, para el objetivo específico: Analizar la relación entre las decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, en la tabla 3 se observa que la dimensión decisiones de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,777 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre la dimensión decisiones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH Estos resultados se contrastaron con la investigación de Moreno (2020) Por

la cual se concluyó que, el desempeño laboral tiene una relación positiva y significativa con la CO, además la Rho de Spearman obtenida fue de $r= 0.79$ lo que significa que se acepta la hipótesis positiva. Además, Jinuk & Mijeong (2021) concluyen que Los efectos indirectos positivos de HPWS en el desempeño organizacional a través de la rotación colectiva fueron significativos. En cuanto a la cultura colectivista como moderador, la relación negativa entre la rotación colectiva y el desempeño organizacional fue más fuerte cuando la cultura colectivista en la organización es alta. Además, los efectos indirectos positivos de HPWS en el desempeño organizacional a través de la rotación colectiva también fueron más fuertes cuando la cultura colectivista en la organización es alta.

Para el objetivo específico: Determinar qué relación existe entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, en la tabla se observa que la dimensión tipo de comunicación de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,761 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre la dimensión tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH Estos resultados se contrastaron con la investigación de Machacuay y Peña (2020) en su estudio cuyo propósito fundamental fue analizar el nivel de relación entre desempeño de los colaboradores y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Ayacucho, donde concluyó que tiene una similitud estadística de las variables (clima organizacional y desempeño laboral), del personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo Junín – 2018, el factor de similitud de Pearson entre estas variables fue de 0.793 con un rango de autenticidad de 95%. Además, según Wei & Miraglia (2018) la comunicación son las estrategias que se utilizan durante el desarrollo de la comunicación entre todos los integrantes de la municipalidad. En este punto se identifican: los medios que se utilizan para comunicarse, que tan fluida es la comunicación y como se ven los tipos de comunicación que se usa dentro de la entidad.

En cuanto para el objetivo específico: Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral de los

colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, en la tabla 5 se observa que la dimensión relaciones interpersonales de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,800 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH. Estos resultados se contrastaron con la investigación de Carrión, et al (2020) cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre desempeño laboral y cultura dentro de una organización en una municipalidad de Moquegua, donde se concluye que, la relación que se obtuvo con la rho de Spearman fue de $r = 0.624$ entre las variables de estudio, lo que significa que se acepta la hipótesis 1, afirmando que existe relación significativa y directa entre las variables cultura y desempeño. Además, según Wei & Miraglia las relaciones interpersonales son las maneras relacionarse que se dan entre los colaboradores y gerentes de la municipalidad; aquí se tiene en cuenta las: creencias o ideologías que se dan entre personas, el nivel de confianza, el trabajo en equipo y como desarrollan su creatividad en innovación.

Finalmente, en el objetivo específico: Determinar la relación entre las recompensas y sanciones de la CO de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, y analizar la relación entre el tipo de comunicación de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, en la tabla 6 se observa que la dimensión recompensas y sanciones de la variable CO tiene una relación positiva alta de 0,835 con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000 con la variable desempeño laboral, es así que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre la dimensión recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral de los colaboradores de la MPCH. Estos resultados se contrastaron con la investigación de Charbonneau, et al. (2021) dentro de los resultados se evidencia que existe una limitación resulta de la alta tasa de rotación de los indicadores. No se debe descartar la relevancia de refinar los indicadores basados en la retroalimentación de los profesionales, incluso si hace que la tarea de probar la mejora del desempeño sea más difícil. Es posible que la calidad general de los servicios sobre el terreno haya mejorado o se haya mantenido estable a pesar de la disminución de los costos, sin indicadores estables que capturen esa realidad. Además, según Wei & Miraglia las

recompensas y sanciones, hace referente a las diferentes estrategias que usa la municipalidad para enaltecer y felicitar a sus colaboradores que se mas se destacan y la manera de como sancionar las acciones de incumplimiento a las reglas y al trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una relación positiva alta entre la CO y el Desempeño laboral del personal de la MPCH. Esto implica, que a mayor nivel de CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.
2. Se Estableció la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión decisiones de la CO y el desempeño laboral del personal de la MPCH. Esto implica, que a mayor nivel de la dimensión decisiones de la CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.
3. Se estableció la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión comunicación de la CO y el desempeño laboral del personal de la MPCH. Esto implica, que a mayor nivel de la dimensión comunicación de la CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.
4. Se estableció la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión relaciones interpersonales de la CO y el desempeño laboral del personal de la MPCH. Esto implica, que a mayor nivel de la dimensión relaciones interpersonales de la CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.
5. Se estableció la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión recompensas y sanciones de la CO y el desempeño laboral del personal de la MPCH. Esto implica, que a mayor nivel de la dimensión recompensas y sanciones de la CO se obtendrá un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente de la MPCH seguir mejorando y conservando la CO, mediante capacitaciones que pongan énfasis en el planeamiento institucional donde los colaboradores se sientan comprometidos con su rol.
2. Al jefe de personal administrativo de la MPCH, debe brindar información sobre posibles cambios en la entidad y de cómo estos impactarían en su trabajo.
3. Al jefe de Recursos Humanos conservar y mejorar el ambiente de trabajo, debido a que esto impacta en gran medida en el desempeño organizacional de los trabajadores de la MPCH, para ello se realizará actividades sociales y recreativas lo que permitirá una mejor comunicación y trabajo en equipo entre las distintas áreas.
4. Al gerente mantener y cultivar las creencias de la CO debido que tienen un alto efecto en el desempeño laboral de sus trabajadores, a través de talleres en donde se expongan las experiencias buenas y malas en sus puestos trabajos, logrando de esta forma que se lleven aprendizajes para implementar en la ejecución de sus funciones.

REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2020*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4665>
- Al Suwaidi , A., & Habibur, M. (2019). *Cultura organizacional, liderazgo y desempeño en el municipio de Dubai*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2048-757620190000007011/full/html>
- Alles, M. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones.
- Álvarez, B., Porraspita, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*.
- Aparicio, E. (2019). *Validación del instrumento de recolección de datos*.
<https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/mediu/2/seminario-investigacion.pdf>
- Atay , H., Gurdogan, A., Gencer , G., & Colakoglu , U. (2019). *La relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en hoteles*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHTI-01-2021-0001/full/html>
- Atiquipa, Y., & Cáceres, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2020*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26906/atiquipa_ny.pdf?sequence=1
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación. 3ra Edición*. México: Editorial Patria S.A.
- Bahamonde, O. (2017). *El sueño de la Empresa pública eficiente*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/14/el-sueno-de-la-empresa-publica-eficiente/>.

- Banguero, H. (2018). *El análisis de la población. Conceptos, métodos y aplicaciones*. Universidad Autónoma de Occidente.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Benancio, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benacio_re.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación (tercera edición ed.)*. Colombia: Pearson Education.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: "Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación"*. Lima: San Marcos.
- Carrión, J. (2018). *Estrategia de la visión a la acción (2ª. ed.)*. España: ESIC.
- Carrión, S., Morales, J., serruto, G., & Huanca, J. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 1259 - 1271.
- Cedeño, K., & Ordoñez, J. (2020). *Análisis del clima laboral en el desempeño de los empleados en el GAD Municipal del Cantón Naranjal durante el periodo 2013 - 2014*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/2653/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20EN%20EL%20GAD%20MUNICIPAL%20DEL%20CANT%C3%93N%20NARANJAL%20DURANTE%20EL%20PERIODO%202013%20%E2%80%99%202014>
- Céspedes, L. (2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. *Universidad de Granma*.
- Charbonneau, É., Bromberg, D., & Henderson, A. (2021). *Mejora del desempeño, cultura y regímenes: Evidencia del Programa de Medición del Desempeño*

Municipal de Ontario, 2008-2020.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-08-2014-0093/full/html>

Chirau, T., & Blaser, C. (2020). *Cómo las normas de gestión del desempeño dan forma a la práctica de evaluación en los municipios sudafricanos.*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014971892030135X>

Claudio, J. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio_SJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación (primera ed.)*. Buenos Aires: Teseo.

Curado, C., & Santos, R. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el cuidado de la salud: el papel mediador de la satisfacción laboral.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LHS-06-2021-0051/full/html>

Diario Gestión. (2021). *Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas.* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/>

Gencer , G., Hakan , A., Gurdogan, A., & Colakoglu , U. (2021). *La relación entre cultura organizacional, silencio organizacional y desempeño laboral en hoteles: el caso de Kuşadası.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHTI-01-2021-0001/full/html>

Gonzales, J. (2020). *Relacion entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el Municipio de Pereira.* (Tesis de Maestría): <http://bdigital.unal.edu.co/54032/1/10027389.2016.pdf>

- Hassanpour , N., Shaemi , A., Hossein , M., & Safari , A. (2021). *Diseño de un modelo de evaluación del desempeño de los empleados en el municipio de Isfahan: una experiencia interorganizacional*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-08-2020-0411/full/html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed). Mexico: Mc Graw-Hill.
- Huamán, M., & Jimenez, N. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- Jankelová , N., Skorková , Z., Joniaková , Z., & Némethová, I. (2021). *A Diverse Organizational Culture and Its Impact on Innovative Work Behavior of Municipal Employees*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3419>
- Jinuk , O., & Mijeong, K. (2021). *Un modelo de proceso condicional que vincula los sistemas de trabajo de alto rendimiento, la rotación colectiva, la cultura colectivista y el desempeño organizacional*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-12-2020-0550/full/html>
- López, E., & Ramírez-Gómez , A. (2021). *Capital intelectual, cultura organizacional y ambidestreza en empresas colombianas*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIC-08-2020-0286/full/html>
- Machacuay, N., & Peña, Y. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2020*.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6715/T010_71809806_T.pdf?sequence=1
- Méndez, C. (2018). *Metodología de La Investigación*. México: Editorial Limusa.

- Moreno, G. (2020). *La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador*.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>
- Navarro, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Pachacámac - 2020*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1208/1/Navarro%20Orejon%2c%20Romario.pdf>
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2018). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*.
- Otzen, T. (2018). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2020). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*.
- Raghuram, S. (2021). *Implicaciones del trabajo remoto para la cultura organizacional*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80071-661-220210009/full/html>
- Ríos, J. (2018). *Metodología para la investigación y redacción, 1ra edición*. España: Editorial Vértice.
- Robbins, S. (2019). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica (7ª. ed.)*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, R. (2019). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde laperspectiva de la administración. *Invenio*.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Canedo, R. (2019). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*.

- Shabri , A., Basri, H., & Nopita, E. (2019). *El efecto de la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y la posición funcional en el compromiso organizacional y su impacto en el desempeño de los auditores internos en Aceh, Indonesia.*
<https://brain.edusoft.ro/index.php/brand/article/view/610>
- Shaoqing , M., & Lounsbury, M. (2021). *Encuentros culturales: un enfoque institucional basado en la práctica para el estudio de la cultura organizacional.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0733-558X20200000071007/full/html>
- Tuurnas, S., Stenvall , J., & Juhani , P. (2019). *Hacia una cultura de desarrollo colaborativo en las organizaciones de gobierno local.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-05-2018-0119/full/html>
- Vargas, J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44376/Vargas_PJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacorta, H. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1
- Wei, Y., & Miraglia, S. (2018). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. *International Journal of Project Management.*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CO	Wei & Miraglia (2018), definen CO como un concepto multifacético a partir de un patrón de supuestos básicos compartidos aprendidos por un grupo a medida que surgen problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas de la organización, el cual se compone de los siguientes elementos principales: artefactos, normas, valores, creencias y supuestos básicos subyacentes.	La variable se medirá con un cuestionario con medición en escala de Likert, elaborada en base a las dimensiones: decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y recompensas y sanciones.	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	Ordinal
				Nivel de centralización	
				Percepción de la participación en la toma de decisiones	
			Comunicación	Medios de comunicación utilizados	
				Fluidez en la comunicación	
				Percepción de los tipos de comunicación de la organización	
			Relaciones interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	
				Grado de confianza entre y trabajo en equipo	
				Creatividad e innovación grupal	
			Recompensas y sanciones	Grado de reconocimiento	
Grado de sanciones					
Desempeño Laboral	Robbins (2019) indica que, el desempeño laboral son evaluaciones que dan	La variable se medirá con un cuestionario con medición en escala de Likert,	Calidad en el desempeño	Calidad del servicio	Ordinal
				Satisfacción al usuarios	

<p>información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Se refiere al desempeño laboral como un conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo.</p>	<p>elaborada en base a las dimensiones: decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y recompensas y sanciones.</p>		Reconocimiento	
			Trabajo en equipo	
		Productividad Laboral	Responsabilidad	
			Cumplimiento de objetivos	
			Identidad y compromiso laboral	
		Toma de decisiones	Decisiones y responsabilidad	
			Alternativas de solución de los problemas	
			Programación de recursos	
		Capacidad de preparación	Conocimiento y cumplimiento del puesto	
			Rendimiento	
			Capacitación y perfeccionamiento	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CO

OBJETIVO:

Estimado amigo (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer (bajo su apreciación personal) el nivel de CO que se da en la MPCH. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

INDICACIONES:

Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

z	Dimensiones / ítems	2	1	0
DECISIONES				
1	¿Tengo suficiente libertad y respaldo de la municipalidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable?			
2	¿La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás?			
3	¿En la municipalidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas?			
4	¿Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la municipalidad?			
5	¿En la municipalidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros?			
6	¿En la municipalidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos llega a formar parte en el proceso de toma de decisiones?			
COMUNICACIÓN				
7	¿En la municipalidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales?			
8	¿Los canales de comunicación utilizados en la municipalidad son suficientes y efectivos para la transmisión de la información entre los trabajadores?			
9	¿En la municipalidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros?			
10	¿Los jefes superiores de la municipalidad procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa?			

11	¿Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad?			
12	¿En la municipalidad no se toma en cuenta los rumores y los chismes, aquí prevalece la comunicación oficial y directa?			
RELACIONES INTERPERSONALES				
13	¿En la municipalidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo?			
14	¿En la municipalidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás?			
15	¿Hay una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta?			
16	¿En la municipalidad del Valle estamos enfocados hacia objetivos comunes?			
17	¿En la municipalidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible?			
18	¿En la municipalidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad edil?			
RECOMPENSAS Y SANCIONES				
19	¿En la municipalidad se recibe elogios y reconocimiento por un trabajo bien hecho?			
20	¿Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo?			
21	¿La municipalidad reconoce el significado de la contribución que hago?			
22	¿En la municipalidad se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; previa sanción si en caso fuese infringidas?			
23	¿En la municipalidad se sancionan drásticamente a las personas que incumplen o transgreden, las costumbres, los principios, la filosofía, los valores ético-profesionales y sociales establecidos?			
24	¿En la municipalidad hay normas bien fijadas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidos para no ser sancionado?			

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO:

Estimado amigo (a), el presente instrumento tiene por finalidad, conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la MPCH. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

INDICACIONES:

Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

N°	Dimensiones / ítems	2	1	0
CALIDAD EN EL DESEMPEÑO				
1	¿Los trabajadores de la municipalidad se esmeran para que sean eficiente y de alta calidad los servicios que brindan al usuario?			
2	¿Los trabajadores de la municipalidad son conscientes que en sus labores deben buscar la eficiencia y la eficacia, en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores?			
3	¿Los trabajadores de la municipalidad brindan al usuario una atención rápida y eficiente, a través de un trato respetuoso y diligente?			
4	¿Los trabajadores de la municipalidad saben que la satisfacción de los usuarios depende de él o ella, por esa razón se esmera en sus labores?			
5	¿Los trabajadores de la municipalidad reciben constantemente incentivos por el buen desempeño laboral que realizan?			
6	¿Los trabajadores de la municipalidad se preocupan por trabajar en equipo para obtener mejores resultados?			
PRODUCTIVIDAD LABORAL				
7	¿Los trabajadores de la municipalidad cumplen con sus horarios de trabajo a cabalidad, y promueven el cuidado responsable de la infraestructura y materiales de su área de trabajo?			
8	¿Los trabajadores de la municipalidad alcanzan los objetivos personales y de sus áreas de trabajo?			
9	¿Los trabajadores de la municipalidad laboran a tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución?			
10	¿Los trabajadores cumplen con las tareas que les permiten lograr con los objetivos planteados?			
11	¿Los trabajadores demuestran resultados eficientes al nivel solicitado por la municipalidad, identificándose plenamente con sus tareas?			
12	¿Los trabajadores de la municipalidad se involucran permanentemente en el trabajo de la entidad edil?			
TOMA DE DECISIONES				
13	Los trabajadores de la municipalidad saben tomar decisiones adecuadas ante situaciones imprevistas y fortuitas en su área de trabajo			
14	¿Los trabajadores deciden y asumen la responsabilidad de sus acciones libremente?			

15	¿Los trabajadores resuelven los problemas presentados en sus áreas de trabajo?			
16	¿Los trabajadores saben analizar los resultados cuando no son positivos y tomar medidas estratégicas?			
17	¿Los trabajadores fijan mecanismos adecuados para el empleo de recursos en el mejoramiento del servicio?			
18	¿Los trabajadores de la municipalidad realizan programaciones de los recursos utilizados en su área de trabajo?			
CAPACIDAD DE PREPARACIÓN				
19	¿Los trabajadores conocen sus responsabilidades como servidor público según la ley, y tratan de cumplirlos conforme lo estipulado?			
20	¿Los trabajadores de la municipalidad muestran conocimientos suficientes y sólidos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?			
21	¿Los trabajadores se preocupan por su rendimiento laboral y tratan de que sus labores sean eficientes?			
22	¿Los trabajadores de la municipalidad muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?			
23	¿Los trabajadores de la municipalidad asisten a las reuniones de orientación en el municipio?			
24	¿Los trabajadores de la municipalidad asisten a cursos, programas, talleres de capacitación que organiza entidad edil?			

Anexo 3. Validez y confiabilidad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Ramirez Núñez, Fiorella Vanessa

DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de diciembre de 2021

DNI: 16474468 Firma:



Mag. César A. Vellegas Quesquén
SUB DIRECTOR

Magíster en Gestión Pública

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. TESISISTA:

Ramírez Núñez, Fiorella Vanessa

DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de diciembre de 2021


Christian Dario Herdoiza Cedeño
C.I N° 0920570132

Magíster en Gestión Pública

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Ramirez Núñez, Fiorella Vanessa

DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de diciembre de 2021

Firma:



Juez Experto
D.N.S.: 17622343

Variable CO

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable CO

ALFA DE CRONBACH			
α	Alfa	=	0.900
K	N.º de ítems	=	24
Vi	Varianza ítems	=	21.53
Vt	Varianza Total	=	157.09

Nota. Aplicación de prueba piloto del Cuestionario de CO

Variable Desempeño Laboral

Tabla 8. *Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral*

ALFA DE CRONBACH			
α	Alfa	=	0.918
K	N.º de ítems	=	24
Vi	Varianza ítems	=	24.73
Vt	Varianza Total	=	205.05

Nota. Aplicación de prueba piloto del Cuestionario de CO

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: CO y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	H0: Existe incidencia de la CO en el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021. H1: No existe incidencia de la CO en el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021.	V.I.: CO	UNIDAD DE ANÁLISIS	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo: Básica Diseño de investigación: No experimental de corte transversal	Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Método Inductivo Método Deductivo
¿De qué manera la CO incide en el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén?	Determinar la incidencia de la CO en el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021.			Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén		
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	H2: Las decisiones de la CO inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.		POBLACIÓN		

<p>de la Municipalidad Provincial de Chepén?</p> <p>¿De qué forma las relaciones interpersonales de la CO inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén?</p> <p>¿Cuáles son las recompensas y sanciones de la CO que inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén?</p> <p>¿Cuál es el tipo de comunicación de la CO que incide en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>Determinar las relaciones interpersonales de la CO que inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>Conocer las recompensas y sanciones de la CO que inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>Analizar el tipo de comunicación de la CO que incide en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p>	<p>H3: Las relaciones interpersonales de la CO que inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>H4: Las recompensas y sanciones de la CO que inciden en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p> <p>H5: El tipo de comunicación de la CO que incide en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén.</p>	<p>V.D.:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>MUESTRA</p> <p>150 colaboradores tomados por conveniencia</p>	<p>Método Analítico</p>
--	---	--	--	---	-------------------------

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



Municipalidad Provincial de Chepén



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chepén, 16 de diciembre del 2021

Reciba el saludo de la Sra. ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN; PROFESORA MARÍA DEL CARMEN CUBAS CÁCERES, así mismo hago de conocimiento que la Lic. RAMÍREZ NÚÑEZ FIORELLA VANESSA, estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, recibirá todas las facilidades solicitadas para poder desarrollar la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén”

Es preciso transcribir que frente a esta situación sanitaria la alumna deberá cumplir con todos los protocolos exigibles por la Covid 19.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresar las muestras de mi especial estima y consideración

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN
C.E. Johnny Luis Buzar Caballero
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Anexo 6. Resultados (base de datos spss)

Base de datos cultura organizacional

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

82: C13

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	
1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
4	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	
5	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	
6	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
7	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	1	2	2	0	0	
8	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	
9	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	
10	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	
11	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
12	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	
13	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	
14	0	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	1	0	2	2	0	
15	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	
16	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	
17	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
18	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	
19	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	2	2	0	0	
20	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	2	0	2	2	1	0	0	
21	2	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	
22	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	2	2	0	0	
23	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	
24	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	2	0	0	
25	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	
26	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0	1	1	2	0	0	
27	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	
28	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	
29	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	
30	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	
31	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	
32	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	
33	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	
34	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	
35	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	1	2	0	0	2	2	1	0	2	2	2	0	0	
36	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0	
37	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	2	0	0	

Vista de datos Vista de variables

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

82: C13

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24
38	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0
39	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0
40	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1
41	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0
42	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0
43	2	0	0	2	2	0	1	0	0	2	2	1	2	0	0	2	2	1	0	2	2	2	0	0
44	2	1	1	0	0	0	2	1	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	1	2	0	2	1	1
45	2	0	1	0	0	2	2	0	1	0	0	2	2	0	1	0	0	2	0	1	2	2	0	1
46	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
47	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	2	1	2	2	0	0
48	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	2	2	0	0
49	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
50	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0
51	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0
52	2	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	0	1	1	2	1	0
53	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0
54	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1
55	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0
56	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0
57	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1
58	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0
59	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0
60	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1
61	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
62	2	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	0	1	0	2	0	0
63	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
64	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1
65	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
66	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0
67	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
68	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1
69	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
70	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
71	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
72	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1
73	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda															
82 : C13																									
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
76	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	
77	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1
78	2	2	2	1	2	0	0	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
79	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	1	2	2	0	0	0
80	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
81	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
82	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
83	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
84	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	1
85	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0
86	0	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	1	0	0	2	2	2
87	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	0
88	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0
89	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
90	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	0
91	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	2	2	0	0	0
92	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	2	0	2	2	1	0	0	0
93	2	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	1
94	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	2	2	0	0	0
95	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
96	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0
97	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
98	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0	1	1	2	0	0	0
99	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0
100	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	0
101	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	0
102	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0
103	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0
104	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	1
105	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0
106	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0
107	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	1	2	0	0	2	2	1	0	2	2	2	0	0	0
108	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0	0
109	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0
110	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0
111	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda															
119 : C9																									
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	
114	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0
115	2	0	0	2	2	0	1	0	0	2	2	1	2	0	0	0	2	2	1	0	2	2	2	0	0
116	2	1	1	0	0	0	2	1	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	1	2	0	2	1	1	1
117	2	0	1	0	0	2	2	0	1	0	0	2	2	0	1	0	0	2	0	1	2	2	0	0	1
118	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
119	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	0
120	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0
121	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
122	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0
123	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	0
124	2	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	0	1	1	2	1	0	0
125	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0
126	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	1
127	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0
128	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0
129	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	1
130	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0
131	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0
132	2	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	2	2	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	1	1
133	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
134	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
135	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
136	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	1
137	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
138	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
139	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
140	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	1
141	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
142	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
143	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
144	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	1
145	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0
146	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
147	2	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	2	2	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	1	1
148	1																								

Base de datos desempeño laboral

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22:

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	2	
3	0	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	2	0	
4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	0	
5	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	0	2	2	1	2	0	0	2	2	1	2	0	0	0	
6	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
7	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
8	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	
9	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	
10	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0	
11	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	
12	0	1	0	0	2	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	
13	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	
14	2	1	2	0	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	2	1	2	0	0	0	0	
15	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2	
16	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	
17	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	2	
18	2	2	2	1	0	1	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	1	1	2	2	2	2	0	2	
19	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	1	2	
20	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0	
21	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	
22	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	
23	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
24	1	1	1	2	0	2	1	1	1	2	0	2	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	0	2	
25	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
26	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	
27	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	
28	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2	
29	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0	
30	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2	
31	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0	
32	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0	
33	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	
34	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2	
35	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	
36	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2	
37	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	0	2	0

Vista de datos Vista de variables

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22:

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24
40	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0
41	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2
42	0	2	0	2	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	1	0	2	0	2	0	1	2	2
43	1	2	2	2	0	0	1	2	2	1	2	2	1	2	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0
44	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2
45	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0
46	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	2
47	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2
48	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	2	1	0	2
49	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0
50	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
51	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
52	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
53	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
54	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
55	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
56	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
57	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	2	1	0	2
58	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
59	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
60	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
61	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
62	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
63	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
64	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2	0
65	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
66	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
67	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
68	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
69	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
70	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
71	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
72	3	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3
73	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	2
75	0	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	2	0
76	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	0

Vista de datos Vista de variables

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24
80	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
81	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
82	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
83	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
84	0	1	0	0	2	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	2	1	0	1	0	2	1	1
85	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0
86	2	1	2	0	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0
87	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2
88	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0
89	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	2
90	2	2	2	1	0	1	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	1	1	2	2	2	0	2	0
91	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
92	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0
93	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
94	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2
95	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
96	1	1	1	2	0	2	1	1	1	2	0	2	1	1	1	0	2	2	1	1	1	0	2	2
97	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
98	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0
99	2	1	2	2	0	0	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0
100	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
101	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
102	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
103	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0
104	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0
105	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2
106	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	2	2
107	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2
108	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
109	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
110	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
111	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0
112	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0
113	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2
114	0	2	0	2	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	1	0	2	0	2	0	1	2	2
115	1	2	2	2	0	0	1	2	2	1	2	2	1	2	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0
116	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2

*cultura desempeño_BD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

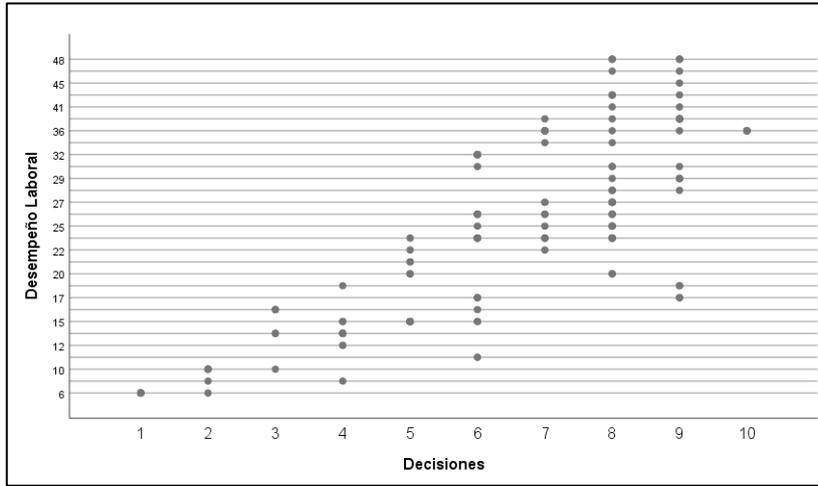
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24
116	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2
117	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0
118	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	2
119	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	2
120	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
121	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0
122	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
123	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
124	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
125	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
126	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
127	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2
128	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	2
129	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	2	0
130	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	1	2	2
131	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
132	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
133	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
134	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
135	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
136	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
137	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
138	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
139	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
140	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
141	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
142	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
143	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
144	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2
145	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
146	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
147	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2
148	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
149	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0
150	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
151																								
152																								

Vista de datos Vista de variables

Figura 2.

Diagrama de dispersión entre la dimensión decisiones y el desempeño laboral

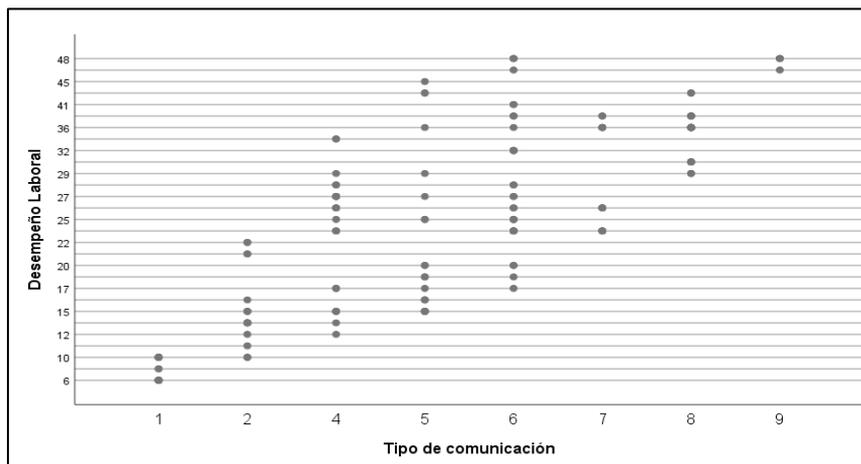


Nota. Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la figura 2 se observa la dispersión de puntos, es así que los datos tienen un comportamiento lineal ascendente lo que corrobora con el valor del Rho encontrado que indica una relación significativa y positiva entre la dimensión decisiones y el desempeño laboral

Figura 3.

Diagrama de dispersión entre la dimensión tipo de comunicación y el desempeño laboral



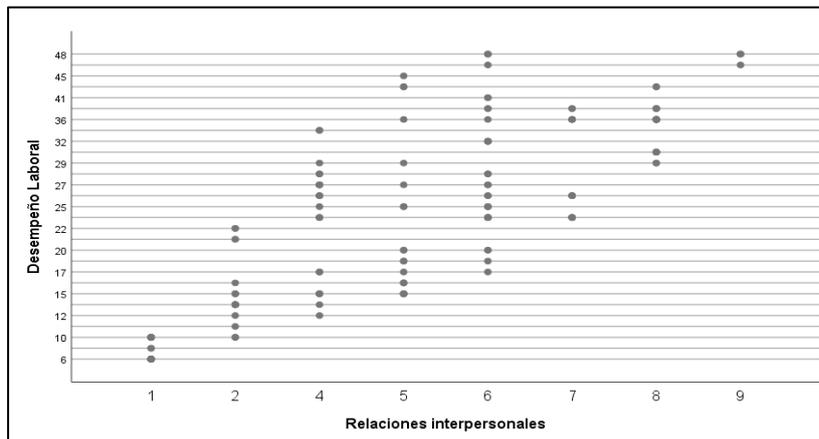
Nota. Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la figura 3 se observa la dispersión de puntos, es así que los datos tienen un comportamiento lineal ascendente lo que corrobora con el valor del Rho encontrado

que indica una relación significativa y positiva entre la dimensión tipo de comunicación y el desempeño laboral.

Figura 4.

Diagrama de dispersión entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral

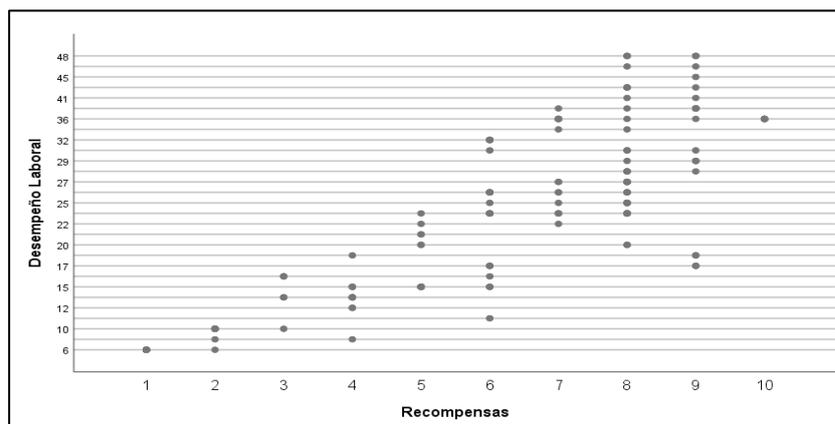


Nota. Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la figura 4 se observa la dispersión de puntos, es así que los datos tienen un comportamiento lineal ascendente lo que corrobora con el valor del Rho encontrado que indica una relación significativa y positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral

Figura 5.

Diagrama de dispersión entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral



Nota. Cuestionario administrado a los colaboradores de la MPCH.

En la figura 5 se observa la dispersión de puntos, es así que los datos tienen un comportamiento lineal ascendente lo que corrobora con el valor del Rho encontrado que indica una relación significativa y positiva entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral