



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la
Sociedad de Beneficencia de Chiclayo**

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

AUTOR:

Vargas Rojas, Ytalo Daniel (ORCID: 0000-0002-6518-2322)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

*A Dios, por brindarme salud y protección para la realización del presente trabajo de investigación.
A mi familia, por ofrecerme su apoyo y motivación para seguir adelante día a día.
A la memoria de mi padre, el Dr. Luis Alfredo Vargas Verástegui, a quien llevaré siempre en mi corazón.*

Agradecimiento

Le agradezco a Dios, principio y fin de todas las cosas, y a nuestro asesor metodológico, el Dr. Alex Miguel Hernández Torres, por su paciencia y dedicación para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

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

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultado De Validación De Expertos: Cultura Organizacional.....	16
Tabla 2. Resultado De Validación De Expertos: Desempeño Laboral.....	16
Tabla 3. Relación Entre La Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral De La Sociedad De Beneficencia De Chiclayo	19
Tabla 4. Relación De La Cultura Organizacional Con Las Dimensiones Del Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Sociedad De Beneficencia De Chiclayo.....	22
Tabla 5. Pruebas De Normalidad	22

Índice de Figuras

Figura 1 Diagnóstico Actual De La Cultura Organizacional De La Sociedad De Beneficencia De Chiclayo.....	20
Figura 2 Diagnóstico De La Situación Actual Del Desempeño Laboral De La Sociedad Beneficencia De Chiclayo.....	21

Resumen

La cultura organizacional y el desempeño laboral son el cimiento de la buena actividad de los trabajadores, debido a que ambos factores son referencia de cómo las personas deben actuar dentro de la institución a la que pertenecen. Es por ello que la presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. De esta manera podemos afirmar también que esta investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por 97 colaboradores de la beneficencia, que se encuentran en planilla de los cuáles la muestra resultó según el cálculo en Excel de 78 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos elaborados por el propio investigador y validados por juicio de expertos y para el procesamiento de datos y elaboración de tablas utilizó el programa SPSS v26, asimismo se determinó su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue que la Cultura organizacional se relaciona de manera significativa (Sig. < .01) y directa (Rho = ,677) con el Desempeño laboral. En conclusión, se afirma que sí existe una relación entre ambas variables.

Palabras Clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, equipo, relaciones, trabajo en equipo

Abstract

Organizational culture and job performance are the foundation of good worker activity, since both factors are a reference for how people should act within the institution to which they belong. That is why the present research aimed to determine the relationship between organizational culture and job performance in the Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. In this way, we can also affirm that this research was of a correlational type and of a non-experimental correlational design. The population was made up of 97 charity employees who are on payroll, whereby the sample obtained according to the Excel calculation consisted of 78 workers. For data collection, two instruments developed by the researcher himself and validated by expert judgment were used, and for data processing and table elaboration, the SPSS v26 program was used. Moreover, its reliability was also determined by means of Cronbach's Alpha. The result obtained was that Organizational Culture is significantly (Sig. <.01) and directly (Rho = .677) related to Work Performance. In conclusion, it is stated that there is a relationship between both variables.

Keywords: organizational culture, job performance, team, relationships, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la cultura organizacional ha tomado gran importancia debido a los cambios políticos, económicos y sociales, asimismo por la implementación de nuevas tecnologías, es por ello que instituciones y empresas, planteen y desarrollen una cultura organizacional, perfeccionando con estrategias y objetivos, con la finalidad de crear un clima laboral óptimo, así como mejorar las relaciones entre colaboradores generando de esta manera que aparezcan nuevos líderes dentro del centro de labores (Wiefling, 2018, p.22). Todo esto en conjunto hará que instituciones se encaminen a la excelencia en cuanto al logro de sus objetivos, consiguiendo así altos niveles de productividad.

Por otro lado, podemos afirmar que la cultura organizacional no cobra tanto interés en el sector público, por el mismo hecho que no está instaurada como una política institucional, aunado a ello el desinterés que muestra el Estado ante dichos factores, es que tenemos como resultado a una población que afronta la deficiencia en cuanto al trato o desenvolvimiento de los colaboradores de las instituciones públicas, sobre todo las que brindan servicio social hacia el ciudadano. Tal como (Chong, Falahat y Lee, 2019, p.9), en su estudio menciona que, en las instituciones de Malasia, se ha identificado la falta de planificación y la mala gestión del desempeño de los trabajadores, lo que lleva a resultados de gestión inesperados y a que estos no logren el desarrollo de sus metas.

Otra de las referencias a las que podemos tomar en cuenta es la de Ecuador, en donde se ha podido determinar que las instituciones públicas señalan que los empleados tienen bajos niveles de desempeño porque no han sido capacitados para fortalecer los conocimientos cognitivos y psicológicos, que son de gran ayuda para el desenvolvimiento profesional (Marcillo, Barcia y Soledispa, 2018, p.376). Es por ello que en palabras de (Santos y Goncalves, 2018, p. 39) nos detalla: es de suma importancia tener en cuenta que la cultura organizacional hace que las empresas u organizaciones tomen o desarrollen

acciones para generar y crear un ambiente laboral sano. Sin embargo, su ausencia significa que la institución carezca de acciones y estrategias que le permitan coordinar con los colaboradores para lograr los objetivos.

Por otro, según el Diario (El Peruano, 2020, p.2), según el análisis que realizó sobre la situación actual del Perú revela que muchas organizaciones luchan por administrar sus talentos y recursos de manera oportuna debido al bajo desempeño de sus colaboradores, incumpliendo así los objetivos de su institución, razón por la cual podemos verificar que en nuestro país se promulgó la Ley N°30057, conocida como la ley SERVIR, que promueve la productividad basada en resultados a través del uso racional de los recursos. Un claro ejemplo que podemos tomar es el que menciona Chenet y Bollet (2020), donde nos narra que, en la ciudad de Pucallpa, una institución de educación del estado, se desarrolló un estudio donde se concluyó que en su desempeño organizacional de los trabajadores resultó regular, debido a que sus colaboradores presentaron un desconocimiento en cuanto a sus funciones, ocasionando que en oportunidades se hayan generado discusiones y por ende un ambiente laboral negativo.

Es en este contexto y teniendo en cuenta que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo la cultura organizacional se encuentra en un estado situacional débil, con un sistema rígido que han generado deficiencias en la toma de decisiones, descoordinación en cuanto a la atención de problemas, ausencia de motivación y de una óptima comunicación asertiva entre las diferentes áreas, conllevando a que se generen situaciones individualistas como desconfianza, entre otras actitudes, adicionando que gran parte de los colaboradores no se encuentran alineados al plan estratégico de la entidad, es que se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?

Por otro lado, es necesario precisar que el presente estudio tuvo como justificación: que los trabajadores de la sociedad de beneficencia es estos

últimos periodos no han tenido un proceso de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral adecuado, lo que ha conllevado a que existan problemas no solo laborales si no también referentes a la atención al público y esto genere incomodidad en la población Chiclayana y lo que se busca es que la Sociedad de Beneficencia acceda tener un ambiente laboral agradable y sobre todo que el desempeño mejore para bien de la institución. Asimismo, se espera mostrar la gran importancia que genera una buena organización del capital humano, considerando que la cultura organizacional es un factor clave para la eficiencia y eficacia administrativa. Se pretende, a través de una comunicación con el área de recursos humanos, lograr convenios con otras instituciones con la finalidad que se brinden charlas en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, buscando fortalecer habilidades y conocimientos del personal que labora en la mencionada institución, para que así se brinde una mejor y óptima atención a la población.

Después de lo mencionado anteriormente el objetivo general que se plantó fue: Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Y como objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, asimismo; Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, y finalmente Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

En tal sentido, la Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, y como hipótesis nula Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Vargas y Flores (2020) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios” tuvieron como principal objetivo observar si la cultura organizacional, satisfacción del colaborador y desempeño, se relacionan. La población encuestada fue de 193 personas; se utilizaron cuestionarios, de las que se obtuvo como resultado un $Rho=784$, es decir un 61% de la varianza en cuanto a desempeño laboral. Lo que concluyó que la satisfacción laboral de las personas que laboran en la Biblioteca del Estado está conformada por elementos como el trato que se le brinda al ciudadano, el sentido de realización, las responsabilidades asignadas, el estatus social y la seguridad en el trabajo.

Asimismo, Carrillo y Guevara (2019) en su investigación titulada “Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador”, aquí se tuvo como objetivo el análisis de la gestión pública y el desempeño laboral en la Municipalidad La Troncal, Ecuador; donde se trabajó con una masa de 180 funcionarios. Obteniendo como resultado a través de encuestas, que un 39% de los colaboradores no cuentan con un sistema o programa para su motivación, por otro lado, el 53% detalló que esta desmotivación afecta el desempeño laboral de la institución, por su parte el 30% mencionó que afecta las relaciones laborales, finalmente el 17% dijo que afecta las relaciones familiares. Por tanto, se concluyó que ambas variables se relacionan.

Por su parte, Turpo y Jaimes (2017) en su trabajo titulado: “Estudio de vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios en la imagen institucional de una universidad privada confesional”, concluyeron que la conexión que existe entre el nivel de cultura y el tipo de servicio que brinda al usuario los centros educativos; presentando un estudio correlacional - cuantitativo. Se encuestaron a 221 alumnos. Por tanto, se encontró que la imagen del centro de estudio se relaciona con el trato que perciben los alumnos y padres de familia por parte de los trabajadores, es así que se encontró una relación de Pearson de 0.559 entre ambas variables.

Del mismo modo, Gonzáles et al. (2016) en su investigación: "Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal", detalló como objetivo que se debería determinar qué es lo que el personal de la salud piensa sobre el entorno organizacional de la atención médica. Se trabajó con 34 profesionales de la salud; la investigación fue cuantitativa - no experimental. Se concluye que existe una diferencia significativa en cuanto al valor a nivel de organización y desempeño entre las mujeres y hombres de la organización. Además, el desempeño o grado del clima laboral es bajo, representando el 54 %. Esto indica que se debe establecer un mecanismo de recompensa para construir un vínculo sólido entre la organización y su propósito.

Vásquez y Huamán (2019) en su trabajo de investigación titulado "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali", determinaron la relación entre ambas variables, su investigación fue correlacional - no experimental. Como resultado de trabajar con 15 profesionales, 60% de los encuestados tienden a tener un desempeño laboral promedio alto, el 73% tiene una cultura organizacional deficiente. Se concluyó entonces que existe una relación directa entre ambas variables en un orden de R_{ho} : 0.6.

Medina (2017) en la tesis titulada "Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017" efectuó un estudio sobre el desempeño laboral de aquellos que laboran en la entidad y recalzó que el propósito era fijar su nivel de desempeño. Se trabajó con una población de 211 personas, se dio a través de un estudio no experimental. De igual manera, se utilizaron encuestas. Debido a ello el resultado que se obtuvo fue que: el 82% de la población en estudio tiene un desempeño pobre, por otro lado un 17% con desempeño moderado y finalmente con un 2% el desempeño fue considerado alto. Llegando a la conclusión que los colaboradores presentan deficiencia en el desarrollo de sus funciones y desenvolvimiento debido a su falta de conocimientos y habilidades.

Por su parte, Zepa (2016) en su estudio que realizó y que dio por título “Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”, indico que en su investigación el análisis de la cultura organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad de Rázuri. La investigación fue de tipo correlacional, descriptiva. Este resultado muestra que existe una relación positiva entre los cambios de ambas variables del estudio, según lo determinado por un Rho de 0.073, lo que conlleva a generar y brindar un ambiente adecuado para el desarrollo de funciones

Por otro lado, Escudero (2016) menciona en su proyecto titulado “Satisfacción y desempeño laboral del personal administrativo del centro de gestión ambiental - Municipalidad Provincial de Chiclayo” que realizó un trabajo entre ambas variables de los trabajadores de la municipalidad, específicamente de gestión ambiental. Se presentó nivel experimental - correlacional; con un total de 16 trabajadores, a los cuales se les aplicó encuestas. Como resultado, 87% de los colaboradores del área en mención se sienten conformes cuando desarrollan sus funciones laborales, y solo el 12% no lo está. En términos de desempeño, el 75% son eficientes, el 18% son muy eficientes, pero solo el 6% son muy ineficientes.

Díaz y Ortíz (2018) en su tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018.”, realizaron un análisis de la influencia y relación entre ambas variables en estudio. La investigación fue cuantitativa – correlacional. El cuestionario fue el instrumento utilizado, con el método de Pearson se obtuvo un puntaje de 0.716, concluyendo que la cultura organizacional es muy buena, así como un ingrediente clave para mejorar el desempeño en el trabajo.

Es así que, las teorías recopiladas y analizadas para el presente trabajo de investigación, fueron las siguientes: Según Omazic, Mihanovic y Sopta, 2020, sostiene que la cultura organizacional se encuentra conformada por un conjunto de elementos como son los principios, creencias y valores éticos, los cuales son fundamentales para la formación de una sólida base de un sistema administrativo a nivel gerencial de cualquier empresa.

Es así que se encontraron diversos modelos para un correcto análisis de la cultura organizacional, uno de ellos es del autor Denison (1990), la cual se basa en una adecuación entre la propia cultura organizacional y el desempeño laboral como factor clave para su comprensión, tomando en cuenta como puntos relevantes para su medición el incremento de ventas, inversión, calidad y satisfacción al cliente. Entonces tenemos que al incrementar y fortalecer la cultura organizacional de cualquier institución, el desempeño laboral se verá afectado positivamente. Este modelo considera cuatro características, que son consistencia, misión, adaptabilidad y el involucramiento.

La cultura organizacional consiste en un conjunto de estrategias que ayudan a una organización lograr sus objetivos económicos, sociales y comerciales y actúa como guía para una búsqueda continua de crecimiento y desarrollo. (García, 2017, p.11). Además, se le considera un estilo de vida de los empleados que incluye las creencias, expectativas y valores que generan puntos positivos a los colaboradores. Por tanto, esta variable es observada, analizada e interpretada por el gerente de cualquier institución (Wiefling, 2018, p. 23). La cultura organizacional es indispensable para que la empresa pueda definir sus objetivos y desarrollo de metas, así como la motivación y buen desenvolvimiento de sus colaboradores. (Ying, 2020, p.183). Al mismo tiempo, genera un ambiente cómodo y funcional en una entidad, donde relucen los valores éticos, así como la empatía, permitiendo así a los colaboradores desarrollar ideas distintas sin generar conflictos, generando el incremento de habilidades y una competencia sana (Caliskan y Zhu, 2020, p.24).

La transformación provocada por la globalización ha creado una cultura organizacional que plantea muchos desafíos al entorno laboral en el sector público. Existe un entorno dinámico en el que los miembros de la unidad interactúan activa y eficazmente entre sí y también fuera de la organización. La organización tiene como objetivo llevar a cabo su plan de gestión (Hertanu, 2020, p.58). El objetivo de los gobiernos a nivel nacional e internacional, apuntan a conversar una cultura organizacional estable y competitiva, donde se cuenten con colaboradores capaces de sobrellevar situaciones distintas donde desarrollen y liberen sus capacidades y habilidades, y que se encuentren

comprometidos al cien por ciento con la institución, logrando el cumplimiento de metas y una atención óptima con el ciudadano (Hong-Cheng y Jie-Shin, 2019, p.89).

La importancia de la cultura organizacional es inconmensurable, porque a través de ella, todos los miembros de la organización están unidos para lograr sus objetivos (Yusuf, 2020, p. 18). Por otro lado, la cultura organizacional se entiende como una cultura capaz de integrar y diferenciar tanto la individualidad como la identidad de cada individuo, grupo y colectivo. (Aryani y Widodo, 2020, p. 64). Por su parte Mena (2019) menciona que para que una empresa se identifique y logre el buen desenvolvimiento de los colaboradores, en instituciones públicas y privadas, es importante conocer el grado o nivel de cultura organizacional, mediante el análisis de elementos como son el clima laboral, comportamientos, grado de comunicación, solución de problemas, entre otros. Además, Palafox, Ochoa y Jacobo (2019), sostiene que la cultura organizacional permite que una institución cuente con un ambiente adecuado, con un clima laboral óptimo, lo que causará orgullo por parte del colaborador de pertenecer a la entidad.

Esta cultura organizacional no solo está vista o involucrada por elementos internos, como son los colaboradores de la empresa, sino también por los externos, y de otras instituciones que se relacionan de manera directa e indirecta con la entidad (Da Motta y Gomes, 2019, p.45); complementando esta idea, Ulloa (2019) nos dice que existen factores que fortalecen la cultura organizacional, como son el nivel cultural del colaborador, los procedimientos, lineamientos y normas que cuenta la entidad. También, la cultura organizacional se relaciona con el nivel de cultura de aprendizaje, partiendo que éste último ayuda a que el colaborador se adapte de manera rápida y eficaz a los cambios que puedan surgir en una empresa, destacando el desarrollo de conocimientos, habilidades, creencias y valores (Bezerra, Brandão y Batsita, 2020, p.36). Asimismo, nos plantea las principales ventajas de una buena cultura organizacional, las cuales son: brindar a los colaboradores un ambiente óptimo de trabajo, fortaleciendo su identidad y compromiso hacia la institución; origina un servicio de calidad a la población y genera la aceptación del ciudadano con la entidad.

Otro de los beneficios que trae la cultura organizacional, es que los colaboradores podrán saber afrontar cambios que surjan en las empresas; se contará con un ambiente laboral sanamente competitivo y sobre todo donde fluya el trabajo en equipo; se reducirá el ausentismo de colaboradores y se fortalecerán los lazos administrativos entre áreas de la empresa, generando la participación de todo el personal con miras a ser mejores cada día (Pujiono, Setiawan y Wijayanti, 2020, p. 322).

Denison (1990) sostiene que existen 4 dimensiones que enfocan la cultura organizacional, los cuales son: misión, adaptación, estabilidad y participación: Consistencia: en esta dimensión se refiere al comportamiento de los colaboradores en cuanto a la estabilidad, lo que genera y conlleva a un ambiente sólido e integrado (Denison, 1990, p .216), Adaptabilidad: esta es una de las dimensiones más destacables para una empresa, ya que ayuda a generar una cultura organizacional óptima. Aquí destaca el papel que realizan los administradores y líderes de equipo, ya que estos son los que laboran o desarrollan sus funciones sea cual sea el escenario o ambiente (Denison, 1990, p .216), Misión: aquí se menciona que las empresas deben contar indiscutiblemente con un plan estratégico donde indiquen o plasmen las estrategias, objetivos, metas, así como la misión y visión de la empresa u organización, siempre tomando en cuenta a la ciudadanía y los mismos colaboradores (Denison, 1990, p .217), Implicancia: en esta dimensión se enfocan en las actividades que realizan las empresas para los colaboradores, las cuales son charlas, actividades de convivencia, motivación, intercambio de ideas, etc. Estas son importantes para generar empatía y entendimiento entre ellos, con la finalidad que realicen sus funciones en un ambiente cómodo (Denison, 1990, p .217).

La cultura organizacional hace que los colaboradores se concentren en el logro de objetivos y metas, complementándose con el trabajo en equipo, ética laboral, empatía y buena comunicación, haciendo que cada uno de los colaboradores, de manera diaria, se sienta más cómodo e incremente sus capacidades (Fang-I, 2019, p.41). Es así que, la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, según Montoya (2016) se basa en la

influencia que tiene esta primera en el desenvolvimiento de los trabajadores de una entidad, así que Rodríguez (2018) sostiene que los puntos que relacionan más a la cultura organizacional y desempeño laboral son: trabajo en equipo y toma de decisiones.

Por otro lado, el desempeño laboral, según Khan, & Hussain (2020) lo define como una capacidad que el colaborador posee para realizar trabajos que ayuden a satisfacer las necesidades de la población que es el punto más importante para el desarrollo profesional, o también satisfacerlas mediante el desarrollo de bienes y servicios. Las organizaciones o entidades buscan la mejora del desempeño laboral de sus colaboradores, con la finalidad que se establezcan diferencias en cuanto al rendimiento, identificando así aquellos que necesiten charlas o un incentivo a manera de generar su crecimiento (Álvarez, Alfonso y Indacochea, 2018, p.86).

El desempeño laboral, además, se ve caracterizado por el grado de esfuerzo que los colaboradores realizan en una entidad u organización para el desarrollo de sus funciones, donde se verifica si cumplió con todas sus actividades de manera eficiente y efectiva, donde los resultados se reflejen en cumplimiento de las metas (Matus, 2018, p.72). Es por eso que las entidades plantean un seguimiento al trabajador, por el cual observan y analizan su desempeño laboral en cuanto a solución de problemas y cumplimiento de objetivos, para así realizar un diagnóstico y tomar medidas correctivas si en caso se requiriesen (Sierra, 2019, p. 25).

Chiavenato (2017) se plantea que el desempeño laboral lo abarcan 5 importantes dimensiones, las cuales son: trabajo en equipo, organización, iniciativa, relaciones interpersonales y esfuerzo: Trabajo en equipo: aquí se considera el grado de colaboración de los trabajadores para la solución de problemas o desarrollo de una actividad en particular. Esto ayuda a que el ambiente laboral se torne más unido (Zafar, Memon y Khan, 2018; p. 226), Organización: cuando los colaboradores realizan un cronograma de actividades diarias, semanales o mensuales, según las funciones que demandan su cargo o área.

Asimismo, podemos afirmar que esto ayudará a realizar un mejor control en cuanto a su rendimiento laboral. (Chiavenato, 2017, p. 49), Iniciativa: en esta dimensión se ve el grado de participación de los colaboradores para el desarrollo de ciertas actividades o trabajos en conjunto, así como el buen desenvolvimiento y asistencia a las charlas periódicas que una entidad realiza (Chiavenato, 2017, p.48), Relaciones interpersonales: se presenta cuando los colaboradores acuden a una ayuda o entablan una comunicación entre ellos para la solución de problemas, priorizando el buen trato, cordialidad, empatía y respeto entre ellos (Fiszbein, 2016, p.14), Esfuerzo: se refiere al empeño y ánimo del trabajador para la realización de actividades, logro de metas y objetivos. Esto conlleva a se cree un ambiente sanamente competitivo entre los colaboradores (López, García, & García, 2019, p. 49).

Por su parte, Román y Patiño (2013), menciona que “La cultura organizacional es la base del cual reside en que los trabajadores, los distritos, efectúen los conjuntos tanto de signos, actos, prácticas, usos y aquellos valores especiales de la vida diaria, lo cual se reflejarán en aquellos comportamientos de la instituciones que serán producto de métodos de juicio, corrientes, actos, ficciones, novelas que se declaran comúnmente en la empresa y que las personas les dan significados determinados y que ayudan a cumplir aquellos objetivos del centro de labores.

Del mismo modo, se detalla que para valorar el desempeño laboral se están permitiendo la mejora de la calidad de los empleados que integran la institución o empresa, relacionado a aquel detalle formativo y la educación que se tiene (Álvarez y Pérez, 2018). Cabe indicar que la educación es un derecho humano y conlleva a que hablemos de paz en todos los aspectos y en este caso el laboral, por lo que debemos entender que los objetivos de la Agenda 2030 requieren del derecho a la educación para que de esta manera las personas adquieran las ciencias, aptitudes, valores que realmente necesiten y que le accedan a tener integra su dignidad.

Por su parte Newstrom y Davis (2001), han detallado que: las culturas organizacionales tienen esa importancia que conlleva al éxito de una institución

debido a que ofrecen identidad organizacional a todos trabajadores, generando así un concepto de lo que personifica la empresa o institución. Cabe indicar que no se considera como aquella fuente de permanencia y encadenamiento, esto causa un efecto y es que brinda una impresión de seguridad al personal de las instituciones. De igual manera es necesario precisar que el discernimiento de la cultura organizacional da asistencia a los trabajadores a poder entender lo que pasa en la institución, ofreciéndoles de esta manera un panorama que pueden aparentar como aquellos episodios confusos. Es necesario precisar que las ciencias ayudan a provocar el frenesí de los trabajadores con las actividades que desarrollan, atrayendo así la atención y transmitiendo una visión e indicando que honran como ídolos a los trabajadores que se vuelven más fructíferos y ágiles en su actividad sin dejar de lado la creatividad, por tanto, el empleador tendrá que saber identificar y reconocer y al mismo tiempo retribuir a aquellos trabajadores, que se toman como modelos a seguir.

En tal sentido, se intuye que, el progreso de la cultura organizacional es elemento fundamental del triunfo de las instituciones o empresas, ya que les permite o genera a que las gerencias puedan entender, estar al tanto cómo se despliega todos los profesionales de la empresa. Por lo que, se debe afirmar que en las Municipalidades es como una tendencia nueva el progreso de la cultura organizacional. Por tanto, se tiene que considerar como mecanismo principal a la cultura de la empresa o institución, como funcionario de tipo cambiante, porque la cultura organizacional es el eje central de todas las empresas e instituciones que vienen desempeñando profusas ocupaciones tales como: un aspecto identificador del empleado, motivación, se compromete con la labor que desarrolla en el aspecto laboral, determina un ambiente laboral y organizacional, administración de problemas, que forma un liderazgo que elabore excelentes toma de decisiones. Conllevando a que se generen elevados niveles de productividad laboral, así como de calidad y perfección, prerrogativas competitivas; en un ambiente que ha venido cambiando y que se ha globalizado en el contexto actual.

Dina Jiménez Jiménez (2018), en su estudio que fue Presentado por la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, ha detallado que: se trabajó un proyecto en el que se determinó como objetivo fundamental: Influye la ciencia

organizacional en el ejercicio profesional del recurso humano de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo. Contando con un grupo de trabajadores que constaron de 65. Llegando a la conclusión que; interviene en el ejercicio profesional de la mano de obra, a nivel determinado se evidenció que los modos de noticia median en el ejercicio laboral de los empleados de empresa antes mencionada, debido a que su estilo de declaración que se esgrime, según el 36.9% de la mano de obra es agresivo, lo cual interviene para que los empleados estén en disconformidad con su ejercicio profesional; y que no se brinda los recursos necesarios para optimar los contextos profesionales y cometido laboral; por lo que la experiencia de productos resulta en la actividad laboral que realizan los obreros de Pesquera Rubí S.A, por otro lado se tiene que el 53,8% de los obreros ejercen el valor de la creación pero no indica que estos estén de acuerdo con la satisfacción laboral.

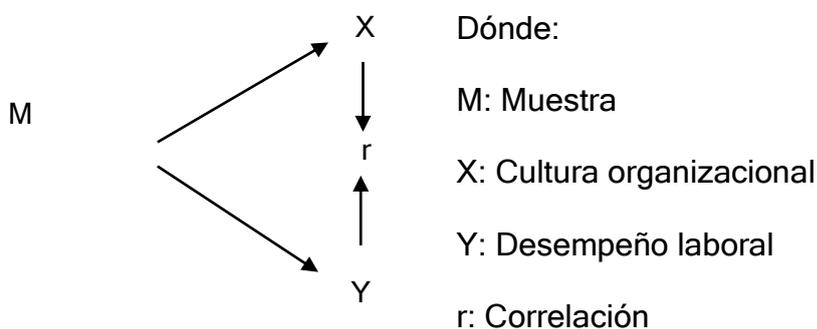
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación contó con un enfoque cuantitativo, porque para el análisis de resultados y la interpretación, se basó y apoyó en la teoría de la estadística descriptiva, y a partir de ello verificar la veracidad de la hipótesis planteada. Además, se consideró el método deductivo, ya que se trabajó con información que se tomó y analizó para la obtención de información particular, que ayudó en la elaboración del presente trabajo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). El tipo de investigación fue descriptiva, ya que se usará los datos obtenidos para describir la situación actual del desempeño de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, además de los conflictos que se puedan captar.

Diseño no experimental, ya que las variables no han sido manipuladas ni modificadas para su descripción, análisis y toma de datos; se usó la observación y análisis de variables. Por otro lado, se tomó un nivel de investigación correlacional, porque se realizó un análisis y toma de muestras de ambas variables, las cuales son cultura organizacional y desempeño laboral. Además es transversal, ya que se tomó los indicadores de ambas variables previa realización de este trabajo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

Es así que se presenta a continuación el siguiente diagrama:



Se establece así el análisis y toma de muestras de ambas variables, las cuales no fueron modificadas ni alteradas.

3.2. Variables y Operacionalización

Cultura organizacional: Según Denison (1990), se define como una agrupación de actitudes, valores éticos, virtudes, esfuerzos, principios laborales y sociales, que en conjunto forman una base sólida para una buena gestión de cualquier empresa y organización, para así brindar una excelente atención al ciudadano. Desempeño laboral: Según Herzberg (1959), se define como el resultado de funciones o labores que realiza cada trabajador de una determinada entidad u organización. Estas labores desarrolladas pueden cubrir o no las expectativas respecto a su perfil.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo cuenta con una población total de 97 colaboradores administrativos. Campos (2015) nos dice que la población está formada por un conjunto de elementos que reúnen características similares.

La muestra, según Campos (2015) indica que esta se refiere a un subconjunto de una determinada población, para la obtención de información o indicadores de gestión para su análisis y estudio. La muestra será seleccionada según método del muestreo probabilístico, la cual se define como:

$$M = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza (95% de confianza → Z = 1.96)

P = Probabilidad a favor → P = 0.5

Q = Probabilidad en contra → Q = 0.5

N = Población o universo → N = 97

E = Error muestral → E = 0.05

Es así que, reemplazando los valores, obtenemos:

$$M = \frac{97^2(0.5)(0.5)(97)}{0.05^2(97 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$M = 78$$

La muestra está dada por 78 colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las recolecciones de los datos de esta investigación se desarrolló mediante la técnica de la encuesta, que según Farooq (2017), es un tipo de entrevista en la cual se hace uso del sistema de cuestionario virtual.

En este trabajo de investigación se emplearon dos cuestionarios, los cuales comprenden preguntas concretas, siguiendo la puntuación de la escala de Likert, facilitando la recolección de indicadores e información. Bernal (2016) hace mención que un cuestionario es un conjunto de preguntas a puntos que se plantean para la recolección de datos, a fin que sean usados para una determinada investigación.

La validación de los instrumentos se dio por parte de expertos, los cuales evaluaron cada uno de ellos para su verificación y aprobación. Se consideraron tres (03) profesionales con grado de magister:

Tabla 1. Resultado de Validación de Expertos: Cultura Organizacional

Experto	Especialidad	Valoración	Índice
Mg. Andy Guevara Acuña.	Abogado	19/19	1.0
Mg. Jahaira Viviana Nuñez Jimenez.	Abogado	19/19	1.0
Mg. Shirley Guevara Acuña.	Administradora	19/19	1.0
Total			1.0

Nota: elaborado por el propio investigador.

Tabla 2. Resultado de Validación de Expertos: Desempeño Laboral

Experto	Especialidad	Valoración	Índice
Mg. Andy Guevara Acuña.	Abogado	19/19	1.0
Mg. Jahaira Viviana Nuñez Jimenez.	Abogado	19/19	1.0
Mg. Shirley Guevara Acuña.	Administradora	19/19	1.0
Total			1.0

Nota: elaborado por el propio investigador.

En cuanto a la confiabilidad según la fórmula de alfa de Cronbach, el primer instrumento para medir Cultura Organizacional obtuvo un 0,92, por lo

que refiere que el instrumento de medición es excelente, al igual que el segundo instrumento para medir la variable Desempeño Laboral obtuvo un 0,95, por lo que según refiere que el instrumento de medición también es excelente.

3.5. Procedimientos

Se utilizó un procedimiento claro y comprensible, para lo cual se inició con la solicitud de permiso mediante una carta de autorización a la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Por consiguiente, se generó el documento vía formato digital, para realizar las encuestas virtuales y recolectar la información a través del instrumento, la cual finalmente fue sometida al cálculo estadístico, luego del vaciamiento de datos en el programa SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el cuestionario para la obtención de indicadores o datos, los cuales fueron ordenados, filtrados y tabulados, siguiendo un orden para su posterior análisis. Luego se realizó el análisis correlación entre ambas variables de estudio, donde se hizo uso de las pruebas de normalidad de "Kolmogorov-Smirnov". Mediante la Escala de Likert, se calculó el nivel de correlación de Spearman. Se complementó la información con gráficos de dispersión y aplicación de la estadística descriptiva junto al software Excel.

3.7. Aspectos Éticos

A nivel nacional se aprecia un esfuerzo importante por traducir esos principios en reglas más específicas aplicables a los principales actores en la investigación y a las diferentes fases que la componen, ya que muchos de estos aportes se deben tanto al trabajo de los comités de ética constituidos en muchas instituciones académicas como a las iniciativas de investigadores y expertos preocupados por producir conocimiento en condiciones que respeten determinados parámetros éticos (Dalla, 2016).

Los principales aspectos éticos en esta investigación serán: Confiabilidad, ya que es importante reconocer y confirmar la autenticidad de los datos obtenidos mediante los métodos y procedimientos aplicados (Hurtado, 2015,

p.357), respeto, debido a que los instrumentos fueron aplicados sin discriminar al colaborador por diferentes características laborales o humanas que posean (Hurtado, 2015, p.358), veracidad, lo que permite dar conformidad a la información o indicadores obtenidos para su desarrollo y análisis, además de complementar estos aspectos citando a los autores que ayudaron de manera teórica y práctica para su desarrollo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.244), consentimiento informado, ya que se aplicaron los instrumentos a los colaboradores sin obligación, es decir, se les consultó la finalidad de esta investigación para que posteriormente puedan responder el cuestionario aplicado (Nordeña, Alcararaz, Rojas, & Robellido, 2012, p.87).

IV. RESULTADOS

En la tabla 3 se observa que la Cultura organizacional se relaciona de manera significativa (Sig. < .01) y directa (Rho = ,677) con el Desempeño laboral, esto quiere decir que cuando existe en la organización valores, principios, actitudes y aptitudes definidas con el objetivo de garantizar el crecimiento de la empresa se presenta en los trabajadores un mayor esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones obteniendo de esta manera mejores resultados.

Tabla 3. Relación entre la Cultura organizacional y Desempeño laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo

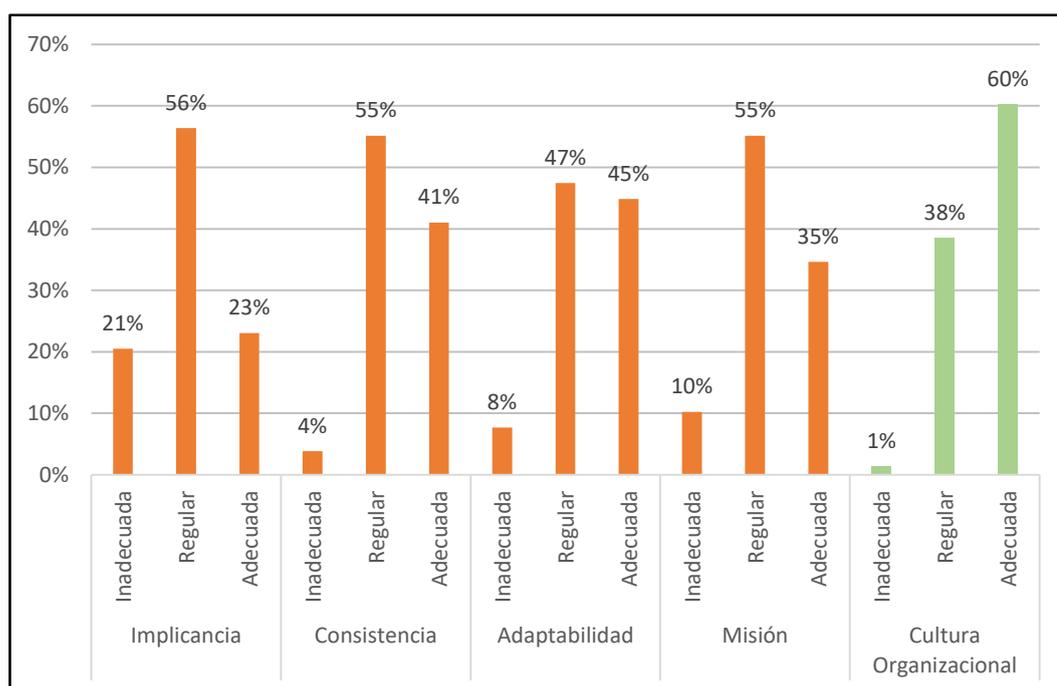
		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,677**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	78	78
	Coeficiente de correlación	,677**	1.000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la figura 1 se observa el nivel de la Cultura organizacional y sus dimensiones. En cuanto a la variable en general, el 60% de los trabajadores perciben una Cultura organizacional adecuada, seguido del 38% quienes perciben un nivel regular. En cuanto a la dimensión de implicancia destaca el nivel regular con el 56%, seguido de la categoría adecuada con el 23% y solo el 21% de los colaboradores indica que esta dimensión se ejerce en un nivel inadecuado. En la dimensión consistencia, se observa que destaca el nivel regular con el 55%, seguido del nivel adecuado con el 41% y solo el 4% indicó que esta dimensión se desarrolla inadecuadamente. En la dimensión adaptabilidad, el 47% de colaboradores percibe un nivel regular,

seguido del 45% quienes indican una categoría adecuada y solo el 8% señala un nivel inadecuado. Finalmente, en la dimensión misión, el 55% señala un nivel regular, seguido de la categoría adecuada con el 35% y solo el 10% señala un nivel inadecuado.

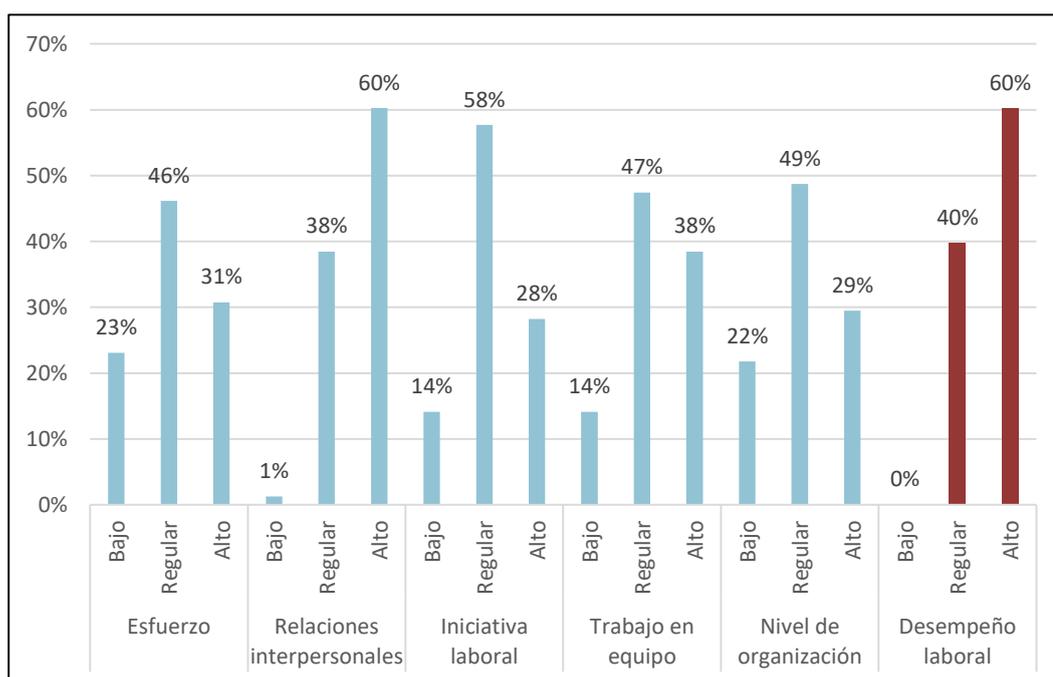
Figura 1 Diagnóstico actual de la Cultura organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo



En la figura 2 se visualiza el nivel de desempeño y sus dimensiones. En cuanto al Desempeño laboral se observa que el 60% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, seguido del nivel regular con el 40%; estos resultados indican que los colaboradores en su mayoría ejercen sus funciones eficientemente. En la dimensión esfuerzo destaca el nivel regular con el 46%, seguido del nivel alto con el 31% y solo el 23% presenta un nivel bajo. En la dimensión relaciones interpersonales el 60% de colaboradores menciona que se desarrollan en un nivel alto, el 38% en un nivel regular y solo el 1% señala un nivel bajo. En la dimensión iniciativa laboral, prevalece en el 58% de los trabajadores el nivel regular, seguido del nivel alto con el 28% y solo el 14% señala estar en un nivel bajo. En la dimensión trabajo en equipo, el 47% de colaboradores señala un nivel

regular, seguido del alto con el 38% y solo el 14% indica estar en un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión nivel de organización, destaca el nivel regular con el 49%, seguido del nivel alto con el 29% y solo el 22% indica estar en un rango bajo.

Figura 2 Diagnóstico de la situación actual del Desempeño laboral de la Sociedad Beneficencia de Chiclayo



En la tabla 4 se observa que la Cultura organizacional se relaciona de manera significativa (Sig. < .01) y directa con la dimensión Esfuerzo (Rho = ,552), Relaciones interpersonales (Rho = ,710), Iniciativa laboral (Rho = ,482), Trabajo en equipo (Rho = ,475) y Nivel de organización (Rho = ,582). Estos hallazgos indican que, a mayor nivel de colaboración y participación de los trabajadores para brindar alternativas de solución ante un conflicto en la empresa, planificación de las actividades en la organización y empeño en el cumplimiento de las funciones existe una mejor definición de los valores, actitudes, aptitudes y principios del centro laboral.

Tabla 4. Relación de la Cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo

		Esfuerzo	Relaciones interpersonales	Iniciativa laboral	Trabajo en equipo	Nivel de organizac ión	
Rho de Spearm an	Cultura organizaci onal	Coefficiente de correlación	,552**	,710**	,482**	,475**	,582**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	78	78	78	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5. Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Implicancia	.117	78	.010
Consistencia	.080	78	,200*
Adaptabilidad	.114	78	.014
Misión	.132	78	.002
Variable: Cultura organizacional	.103	78	.039
Esfuerzo	.126	78	.004
Relaciones interpersonales	.120	78	.007
Iniciativa laboral	.124	78	.005
Trabajo en equipo	.155	78	.000
Nivel de organización	.183	78	.000
Variable: Desempeño	.111	78	.019

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de significación de Lilliefors

La siguiente tabla presenta el análisis de normalidad de los datos mediante la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para este estudio ya que el total de encuestados fue de 78 administrativos. Los resultados permiten verificar la distribución no normal de los datos para las variables cultura organizacional y desempeño, siendo el $p < .05$ en ambos casos. Esto indica que el análisis de correlación exige el uso de una prueba no paramétrica para la comprobación de la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad debemos rescatar que la cultura organizacional compone un contenido de categoría y provecho para poder indagar en las entidades tanto públicas como privadas, ya que están entregadas a nuevas predisposiciones y a muchos cambios que las instituciones se realizan con la necesidad de colocar o determinar criterios, que vendrán hacer el estribo de equilibrio en la empresa o institución, con el rol de sustentar que existe esa armonía y paz en el centro de labores.

De acuerdo a los resultados efectuados en nuestro estudio, es interesante mencionar que respecto a la Relación entre la Cultura organizacional y Desempeño laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se han obtenido resultados que indican: la Cultura organizacional se relaciona de manera significativa con el Desempeño laboral, lo que significa que existe dentro de la beneficencia una organización valores significativa, principios, con la finalidad de garantizar el crecimiento de la beneficencia ya que se presenta en los trabajadores un mayor esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones obteniendo de esta manera mejores resultados.

En cuanto a la variable en general, se ha concluido con los resultados que, el 60% de los trabajadores perciben una Cultura organizacional adecuada, seguido del 38% quienes perciben un nivel regular, lo que significa que en la sociedad de beneficencia el ambiente laboral tiene bases cimentadas para poder trabajar en equipo donde prevalezcan valores como respeto, solidaridad y sobre comprensión con equipo de trabajo, lo que generará que la actividad que cada trabajador tiene se cumpla de manera adecuada y precisa.

Es por ello que según Lim (1995), indica que los valores facilitan en las instituciones relaciones por las cuales los modelos de conducta tanto en el entorno laboral como en la atención al público supuestos primordiales que simbolizan un nivel instintivo de la cultura, en donde los valores, durante una etapa, se dan de manera organizativa admisible de divisar las circunstancias.

En esta misma línea tenemos a Vega (2011), que detalla: “La cultura organizacional es un medio en donde no solo las creencias, valores, comportamientos y las relaciones interpersonales que engloban el estilo de liderazgo, lo hacen con el fin de efectivizar la misión y también la visión en el tiempo que se establece, que fortalece las ganas que el trabajador puede continuar con la labor que desarrolla, por lo que encuentra una relación contundente.

Caso contrario tenemos el que Gonzáles (2016) tiene como resultado en su trabajo de investigación desarrollado en una Municipalidad que la cultura organizacional se encontraba muy baja con un porcentaje de (27%), por lo que generaba que no tengan un sistema adecuado dentro de la institución de dialogo, valores entre otros aspectos. Asimismo, Vázquez y Huamán (2019) indicaron que el otro 73% de trabajadores presentaba una inadecuada cultura organizacional, ocasionando que los trabajadores no desarrollen y cumplan sus obligaciones o responsabilidades de manera óptimo, alejándose así del logro de metas y objetivos que dispone la institución.

De igual modo, otro de los resultados negativos tenemos el de, Tupor y Jaimes (2017) que, en su estudio realizado a una empresa privada, presentaron un grado inadecuado de cultura organizacional, donde sostuvieron que era necesario sistemas y métodos para poder incrementar y mejorar las relaciones interpersonales, así como de atención al ciudadano. Es por ello que, Casliskan y Zhu (2020) mencionan que la cultura organizacional óptima o adecuada conlleva a una relación y ambiente armonioso que permite a los trabajadores a desarrollarse de manera más cómoda, óptima y efectiva.

Es por ello que, debemos tener en cuenta lo que nos indican Bezerra, Brandão y Batsita (2020) en el que destacan que para tener una adecuada cultura organizacional los beneficios deben ser: los colaboradores podrán laborar en un ambiente más productivo, otro beneficio que menciona es el reclutamiento de personal, ya que los postulantes o personas a ocupar cargos en la institución, al observar o enterarse de la adecuada cultura organización, se prepararán de manera

más sacrifica, esto llevará a que la institución se llene de personas con calidad ética y moral para el desempeño de sus funciones.

Del mismo modo, Bezerra, Brandão y Batsita (2020), destacan que, a partir de una adecuada cultura organizacional, los trabajadores podrán estar alineados para el logro y alcance de metas pactadas en la institución en que laboran, disminuyendo así considerablemente los conflictos entre las áreas o el ausentismo injustificado, que puede producir serios problemas en el desarrollo de actividades y cumplimiento de metas.

En cuanto a la variable de Desempeño laboral según el cuestionario aplicado en la sociedad de beneficencia los resultados arrojados fueron que: el 60% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, seguido del nivel regular con el 40%; estos resultados indican que los colaboradores en su mayoría ejercen sus funciones eficientemente, lo que garantiza que la labor que se desarrolló en la institución es de calidad y que no existen problemas para concretar y atender lo que la población solicita.

Respecto a la variable antes mencionada, podemos decir que determina la dimensión de la voluntad que el personal está preparado para efectuar. Es por ello que las palabras de Chiavenato (2011), indica que desempeño laboral conoce el comportamiento del interesado que tiene como objetivo lograr ciertamente estrategias que se planteen como institución.

Por otro lado, tenemos a Araujo y Guerra (2007), que conceptualizan al desempeño laboral como el paralelismo de realización que el trabajador quiere lograr, es aquella meta que intrínsecamente que tiene la institución para cumplir en un determinado tiempo. De igual manera tenemos a Stoner (2006, p. 510), que detalla en su investigación que el desempeño laboral es la forma de que el personal de una empresa o institución efectúen sus actividades de una manera eficaz, con el objetivo de conseguir metas que beneficien a todos, pero siguiendo las normas que el empleador establezca o haya establecido, asimismo cumplimiento de manera efectiva ya sea grupal o individual las actividades encomendadas.

Es por ello como dice Yucra (2016), en su indagación que la tituló: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. 2016”, indicó que con una población que constaba de 65 colaboradores, se llegó a la siguiente conclusión, que si es de gran influencia en el desempeño laboral en los empleados, corroborándose con los resultados que los modos de comunicación intervienen en gran parte del desarrollo de funciones de los trabajadores.

Según los resultados arrojados en la aplicación del instrumento en la sociedad de beneficencia podemos afirmar que si se vienen cumpliendo las características del desempeño laboral como lo son: la productividad laboral que según lo detalla Grifol (2016), es aquella relación que existe entre lo que se obtiene de una actividad y las actividades que fueron indispensables para lograr la producción o actividad a lograr, otra de las características es el trabajo en equipo, que en palabras de Gutiérrez (1998, p. 261), detalla que comprende el trabajo de 02 o más trabajadores que poseen destrezas y que con un objetivo en común se empeñan en lograr las metas que se establezcan, y según los resultados arrojados en la encuesta aplicada en la presente investigación a la sociedad de beneficencia vemos que se puede evidenciar que si existe el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas propuestas para las tareas encomendadas.

Caso contrario ocurrió en la investigación que Revilla y Meza (2013), que en el estudio que realizaron a la caja de ahorro y crédito Incasur SA indican que obtuvieron resultados negativos, de una muestra de población institucional de 25 trabajadores indicaron el 40% que los jefes no comparten las decisiones de la empresa con sus trabajadores lo cual ha influido considerablemente en el clima organizacional y por ende en el ejercicio de las actividades, no existe un clima laboral bueno, debido a la falta de comunicación, algo que no tenemos en la sociedad de beneficencia, aquí obtuvimos resultados positivos el personal si tiene un ambiente de trabajo acogedor y sobre todo existe el trabajo en equipo.

Por otro lado, tenemos a la dimensión que comprende las relaciones interpersonales con un resultado del 60% de colaboradores de la sociedad de beneficencia respondieron que se desarrollan en un nivel alto, el 38% de los trabajadores en un nivel regular y solo el 1% señala un nivel bajo. Ahora bien, que podemos entender por relaciones interpersonales en el centro de labores; son sociedades que se dan de dos o más individuos. Cabe indicar que estas sociedades tienen que basarse sentimiento y emociones, que pueden ser amor y la satisfacción de la actividad que desempeña, el beneficio por las transacciones y aquellas actividades sociales que la institución desarrolla.

Dentro de la dimensión de adaptabilidad, después de la encuesta aplicada en la Sociedad de Beneficencia, se obtuvieron que el 47% de colaboradores percibe un nivel regular, seguido del 45% quienes indican una categoría adecuada y finalmente solo el 8% señala un nivel inadecuado, lo que quiere decir que cuando estos sean rotados de sus puestos de trabajo a otras áreas que comprende también la empresa no se generan ningún tipo de problemas, es más se compenetran al ritmo de trabajo con normalidad y eficacia.

Pero debemos tener en cuenta que según Beatriz Solivellas Tovías (2020) existen un sin número de actitudes o perfiles con los que se puede encajar a los cambios con más facilidad: como primer punto tenemos a la actitud positiva: cuando ocurren permutas en el trabajo, el personal toma la situación de manera positiva, intentando adaptarse con confianza a la nueva situación que se le presenta. Otro aspecto es la escucha activa: que la deben tener todos los trabajadores de una institución ya que es la capacidad de escuchar correctamente a los jefes inmediatos como los mediatos, cabe indicar que esto se toma como una permuta temporal por necesidad o falta de personal en el área al que ha sido enviado. Otro punto que se debe tomar en cuenta es la capacidad resolutoria: que comprende la solución rápida, oportuna y efectiva de cualquier suceso que surja en el desenvolvimiento de sus funciones. Finalmente tenemos la flexibilidad: que es la que demuestra que el personal posee una mente accesible y se ajusta en su práctica diaria con celeridad a las nuevas programaciones o las

herramientas que se le han designado en el trabajo.

La presente investigación tomo como otra dimensión a la misión, que arrojo como resultados después de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la sociedad de beneficencia que el 55% señala un nivel regular de la aplicación y conocimiento de la misión, seguido de la categoría adecuada con el 35% y solo el 10% señala un nivel inadecuado, lo que significa que los trabajadores de la beneficencia no están al tanto de la misión de su centro de labores.

Es así que se coincide con la teoría planteada por Montoya (2016), quien señala que para comprender esta relación es de necesidad de que se consideren los diferentes efectos que presenta la cultura sobre los comportamientos y las actitudes de los colaboradores de una organización, además, el desempeño laboral, en otras palabras, se tiene que tomar en cuenta las diferentes repercusiones.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis, cabe señalar que las variables al tener una distribución no normal requerían de una prueba no paramétrica para analizar la relación entre ambas. Con respecto a la Hipótesis nula: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, esta se rechaza debido a que con la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, se demuestra que ambas variables se relacionan significativamente ($p= .000$, $Rho= ,677$), aceptándose la Hipótesis alternativa de que: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

Finalmente, es necesario precisar que de la cultura a nivel organizacional y personal, destacando que las percepciones de los colaboradores sobre el ambiente laboral y sus efectos juegan un papel muy importante en el desarrollo de sus capacidades y el desarrollo de funciones dentro de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Primera: La Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, después de la encuesta aplicada, arrojó que, sí tienen relación, esto se obtuvo a través de la prueba de Rho Spearman.
2. Segunda: La situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo después de la aplicación de la encuesta arrojó que los colaboradores en su mayoría ejercen sus funciones eficientemente, con valores y sobre todo para beneficio de la ciudadanía.
3. Tercera: La situación actual del desempeño laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo después de la aplicación de la encuesta, arrojó que a mayor nivel de colaboración y participación de los trabajadores para brindar alternativas de solución ante un conflicto en la empresa, planificación de las actividades en la organización y empeño en el cumplimiento de las funciones, existe una mejor definición de los valores, actitudes, aptitudes.
4. Cuarta: la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se relaciona de manera significativa y directa con la dimensión Esfuerzo, Relaciones interpersonales, Iniciativa laboral, Trabajo en equipo y Nivel de organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Gerente General de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, que haga uso de mecanismos para la mejora de la cultura organizacional, los cuales deberán estar alineados de acuerdo a la ley de procesos administrativos que estipula la entidad, con la finalidad que se realice un posterior análisis de resultados, así como recomendaciones al caso.
2. Se recomienda al jefe encargado del personal administrativo, coordinar con las áreas correspondientes para programar charlas, talleres o capacitaciones periódicas, ya sean de manera quincenal o mensual. Asimismo, se sugiere realizar actividades de integración, con la finalidad que los trabajadores dispongan de una actitud más eficiente y responsable, desarrollando de manera óptima las funciones que les corresponde.
3. Se recomienda al encargado de la parte administrativa del personal trabajador, realizar un seguimiento, control, manejo y evaluación del desempeño laboral de cada trabajador administrativo, así como hacerle llegar o conocer los resultados en cuanto a eficiencia o deficiencias, para que de esta forma logren conocer y actuar ante ciertas dificultades que afecten directamente su cumplimiento de funciones para el logro de objetivos. Asimismo, esto conllevará a un fortalecimiento para el trabajador, de manera que se brinde una mejor y óptima gestión municipal y atención a la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia*. Dialnet, 9(2), 147-158. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). *The Determinant of Organizational Culture and Its Impact on Organization: A Conceptual Framework*. International Journal of Higher Education, IX(3), 64-70. ISSN: 1927-6044.
- Bezerra, J., Brandao, L., & Batista, T. (2020). *Cultura de aprendizaje y desempeño organizacional en una empresa pública*. Revista de Carreira e Pessoas, 10(3), 352-374. doi:<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/45153/32774>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). *Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education: Perceptions and Reactions of Students*. Educational Sciences: Theory and Practice (XX), 20-39. ISSN: 2630-5984.
- Campos, W. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Madrid: Grijaldo.
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Revista de ciencias sociales y humanísticas, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/viewFile/166/193>
- Chenet, M., & Bollet, F. (2020). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Iquitos: Revista de investigación de la Universidad Privada de Pucallpa. doi:<https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. ISBN: 9781456256623.
- Chong, S., Falahat, M., & Lee, Y. (2019). *Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia*. Malaysia: International

Dalla M. (2016). *Ética en la investigación en gestión: relevancia, principios y lineamientos para su aplicación*. Lima, Perú. ISSN 2519-7614.

Da Motta, L., & Gomes, J. (2019). *Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública*. Contabilidad y Negocios, 89-103.

Recuperado el 11 de octubre de 2020, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/21369/21042>

Del Toro, J., Salazar, C., y Gómez, J., (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*. Clío América, 5(10), 204-227.

Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley.

Díaz, J., & Ortiz, M. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018*. Chiclayo: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38791/D%20adaz_FJD-Ortiz_BME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Peruano. (2020). *RES. N° 0069-2020-SERVIR-PE.- Aprueban, por delegación, la Guía para la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el ciclo 2020*. Lima: Presidencia Ejecutiva. Obtenido de <https://noticia.educacionenred.pe/2020/08/res-0069-2020-servir-pe-aprueban-delegacion-guia-aplicacion-subsistema-gestion-206602.html>

Escudero, C. (2016). *Satisfacción y desempeño laboral del personal administrativo del centro de gestión ambiental - municipalidad provincial de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21602/escuder_o_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fang-I, K. (2019). *Research on the relationship between organizational capabilities and job satisfaction and job performance*. *Diario del sur de Asia* (39), 32-50. ISSN: 2073-2449.
- Farooq O. (2017). *The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations*. *Acad. Manag. J.*
- Figuerola, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Guatemala: Publicaciones de la Universidad Rafael Lánvidar*. Recuperado el 22 de octubre de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>
- Fizsbein, A. (2016). *Job training in Latin America*. Santiago: The Dialogue.
- García, V. (2017). *Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional*. *Perspectivas* (39), ISSN 1994-3733.
- Gómez, M. (2016). *Employee Creativity and Culture. Evidence from an examination of culture's influence on perceived employee's creativity in Spanish organizations*. *Publicacions Universitat Ramon Llull*. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://hdl.handle.net/10803/362365>
- González, A., Manríquez, C., & Venegas, M. (2016). *Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal*. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(51), 152-157. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300005>
- Grifol, D. (2016). *Laboral Productivity*. Doi: <https://danielgrifol.es/quesproductividad-laboral/>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Ganchozo, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación*. Manabí: Editorial área de

Innovación y desarrollo S.L.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill Education. ISBN:978-1-4562-2396-0.

Hertanu, C. (2020). *The future jobs development within disruptive technologies evolution and organizational culture change*. eLearning & Software for Education, 57-65. doi:10.12753/2066-026X-20-177

Hong-Cheng, L., & Jie-Shin, L. (2019). *Correlations among Knowledge Outsourcing and Organizational Culture, Organizational Performance in Public Sectors*. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 67, 88-102. doi:10.33788/rcis.67.6

Hurtado, J. (2015). *Metodología de la Investigación Holística* (Tercera ed.). Caracas: Fundación Sypal.

Jiménez, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno*.

Khan, M., Khan, M., & Hussain, A. (2020). *Effect of organizational culture components on employee job performance in pakistan*. Gomal University Journal of Research, 120-122. ISSN: 1019-8180.

Lanham, E. (2017). *Job Evaluation in Municipalities. Studies in Personnel and Management*. Universidad de Texas, Austin: Oficina de investigación empresarial de la Universidad de Texas.

Llancari, R., & Alania, R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Junín: Revista científica Socialium. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>

Lopes, P., & Silva, F. (2019). *Analysis of the relationship between the observable characteristics of high-level public managers and the organizational performance of european public companies*. Universidad Nacional de La Plata: Portal del Revistas del UNLP(13), 50-65.

doi:10.24215/26185474e007

López, E., García, F., & García, S. (2019). *Analysing the relationship between diversification strategy and firm performance: the role of the economic cycle*. Cuadernos de Gestión, 19(2), 15-31. doi:10.5295/cdg.170738el

Marcillo, M., Barcia, D., & Soledispa, S. (2018). *Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo*. Ecuador: Revista científica Dominio de las Ciencias. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313259>

Matus, D. (2018). *Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional*. Publicaciones de la Universidad Santo Tomás. Directory of Open Access Journals: DOAJ Articles, 10(2), 71-86. doi:10.15332/s2145-1389.2018.0002.04

Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mena, D. (2019). *Cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Pensamiento & Gestión., 11-47. ISSN: 1657-6276. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9a7cba1b-0fbb-430b-9547-b36e7136d7fb%40pdc-v-sessmgr02>

Montoya C. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Medellín. doi: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/1126>

Newstrom.W.J.and Davis.K.(2001).*Organizational behavior, Human behaviour at Work*.

Nordeña, A. L., Alcararaz, N., Rojas, J. G., & Robelledo, D. (2012). *Aplicabilidad*

delos criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3), 263-274. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es

Nurul, H. (2019). *The effects of internal control implementation and organizational culture on financial reporting quality. Study on Local Government of Jakarta, Indonesia*. Indonesia: Religación. Revista de ciencias sociales y humanidades. Obtenido de <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/336/316>

Omazic, M., Mihanovic, D., & Sopta, A. (2020). *The importance of organizational culture for management of change in a public enterprise*. Advances in Business-Related Scientific Research Journal, XI(1), 1-22. ISSN: 1855-931X.

Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). *La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones*. Revista San Gregorio(35), 202-2012. Obtenido de <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109/14-MARIAO>

Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). *The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable*. International Journal of Public Leadership, XVI(3), 319-335. doi:10.1108/IJPL-11-2019-0071

Revilla, P. & Meza, R. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y credito incasur s.a. en la provincia de Arequipa*. Perú. Doi: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4258>

Rodríguez, A. (2018). *Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas*. Nova scientia [online]. doi: <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1453>.

Román, O., & Patiño, C. (2013). *La transformación de la estrategia en la era de*

la conversación. Colombia. ISSN 1900-6586.

Santos, J., & Goncalves, G. (2018). *Cultura organizacional, marketing interno y apoyo organizacional percibido en instituciones de educación superior portuguesas*. Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. doi:10.5093/jwop2018a5

Sierra, D. (2019). *La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico*. Revista electrónica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, 10(17), 25-36. doi:10.20983/novarua.2018.17.2

Solivellas, B. (2020). *Diseño instruccional y elaboración de planes de formación a medida*. Barcelona, España.

Turpo, J., & Jaimes, D. (2017). *Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional*. Revista de investigación apuntes universitarios, 7(1), 97-117. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/287242133.pdf>

Ulloa, N. (2019). *Cultura organizacional ¿un paradigma social?* Revista ComHumanitas, 10(2), 150-173. doi:<https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.

Vargas, S., & Flores, M. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán, México, 33(79), 149-176. doi:<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vasquez, M., & Huamán, C. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación*

de Ucayali. Revista Cultura Viva Amazónica, 4(3), 25-35. Obtenido de <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/156/143>

Wiefeling, K. (2018). *Inspired Organizational Cultures*. Thinkaha: BUSINESS & ECONOMICS. ISBN: 9781616991340. 9781616991357.

Ying, X. (2020). *Organizational Design Constructs: From Culture to Structure to Performance*. International Journal of Social Science and Education Research, III(7), 180-187. doi:10.6918/IJOSSER.202007_3(7).0031

Yucra D. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A.* doi: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7054>

Yusuf, F. (2020). *The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia*. International Journal of Higher Education, IX(2), 16-24. ISSN: 1927-6044.

Zafar, A., Memon, A., & Khan, M. (2018). *Implication of HR components on Employee Performance: A comparative analysis of Public & Private Sector employees*. Pakistan Administrative Review, 2(2), 223-232. ISSN: 2521-

0203.

Zerpa, J. (2016). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Puerto Malabrigo, año .* Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocol_a_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p>	<p>Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p>	<p>V.I.: Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión 	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Sociedad de Beneficencia de Chiclayo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – transversal.</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario -Análisis Estadísticos
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera influye</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional</p>	<p>Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los</p>		<p>POBLACIÓN</p> <p>97 colaboradores administrativos</p>		

<p>la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?</p>	<p>de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relacion de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p>	<p>colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p>	<p>V.D.: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - Esfuerzo - Relaciones interpersonales - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Nivel de organización</p>	<p>MUESTRA</p> <p>78 colaboradores administrativos</p>		
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	Según García (2017) la cultura organizacional enmarca valores, principios, creencias, actitudes y aptitudes que son de vital importancia para el nacimiento, formación y desarrollo de un sistema gerencial dentro de una organización.	Es un sistema que engloba las dimensiones referentes a la cultura organizacional, donde se vinculan la adaptabilidad, misión, implicancia y consistencia.	Implicancia	Empoderamiento	LIKERT
				Trabajo en equipo	
				Incremento de capacidades	
			Consistencia	Valores	
				Tratos	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al trabajador	
				Aprendizaje progresivo	
			Misión	Estrategias	
				Metas y objetivos	
				Visión	
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2017), el desempeño laboral es el resultado de todo esfuerzo que realiza una persona al desarrollar sus funciones dentro de su centro laboral. Asimismo, el desempeño laboral hace énfasis en la capacidad que tiene un trabajador para cubrir las expectativas que su perfil laboral demanda.	Es un conjunto de dimensiones que enmarca el desempeño laboral, vinculadas al trabajo en equipo, organización, iniciativa, relaciones interpersonales y esfuerzo.	Esfuerzo	Logro de metas	
				Uso de recursos	
			Relaciones interpersonales	Respeto	
				Solidaridad laboral	
			Iniciativa laboral	Participación laboral	
				Solución de problemas	
			Trabajo en equipo	Aptitudes	
				Nivel de colaboración	
			Nivel de organización	Nivel de planificación	
				Nivel de evaluación	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos
ENCUESTA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA

Estimado colaborador estoy interesado en conocer su opinión sobre la cultura organizacional de la sociedad de beneficencia, es por esta razón que solicito su opinión en la siguiente encuesta cuyos resultados servirán y serán digitados para fines académicos y de investigación, por lo que se le suplica responder las preguntas con total sinceridad

Escala Likert

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA	1	2	3	4	5
I1: Empoderamiento					
1. ¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
I2: Trabajo en equipo					
2. ¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?					
3. De su experiencia laboral: ¿Usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
I3: Incremento de capacidades	1	2	3	4	5
4. ¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?					

DIMENSIÓN CONSISTENCIA	1	2	3	4	5
I1. Valores					
5. ¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?					
6. ¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?					
I2. Tratos					
7. De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?					
8. Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?					
I3. Coordinación e integración					
9. ¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?					
10. ¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
I1. Orientación al cambio					
11. Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?					
12. ¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?					
I2. Orientación al trabajador					
13. ¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?					

14. ¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?					
I3. Aprendizaje progresivo					
15. ¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?					
DIMENSIÓN MISIÓN	1	2	3	4	5
I1. Estrategias					
16. ¿Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?					
I2. Metas y objetivos					
17. ¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?					
18. ¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?					
I3. Visión					
19. ¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?					



ENCUESTA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA

Estimado colaborador estoy interesado en conocer su opinión sobre desempeño laboral de la sociedad de beneficencia, es por esta razón que solicito su opinión en la siguiente encuesta cuyos resultados servirán y serán digitados para fines académicos y de investigación, por lo que se le suplica responder las preguntas con total sinceridad

Escala Likert

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN ESFUERZO	1	2	3	4	5
I1. Logro de metas					
1. ¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?					
2. ¿Usted considera que sus compañeros cumplen con las tareas diarias que se le asignan?					
I2. Uso de recursos					
3. ¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?					
4. ¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
I1. Respeto					
5. ¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando las opiniones de los demás?					
6. ¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?					
I2. Solidaridad laboral					
7. ¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?					
8. ¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?					



9. ¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?					
DIMENSIÓN INICIATIVA LABORAL	1	2	3	4	5
I1. Participación laboral.					
10. ¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?					
11. ¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?					
I2. Solución de problemas					
12. ¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
13. ¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?					
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
I1. Aptitudes					
14. ¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?					
15. ¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?					
I2. Nivel de colaboración					
16. ¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
DIMENSIÓN NIVEL DE ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
I1. Nivel de planificación.					
17. ¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?					
18. ¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?					
I2. Nivel de evaluación					
19. ¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?					



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

Chiclayo 09 de noviembre del 2021

SEÑOR: Abg. Macarena Wester Pérez

Chiclayo

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 de noviembre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Vargas Rojas Ytalo Daniel
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios III
- 5) Título de la investigación : Cultura organizacional y desempeño laboral en la
Sociedad de Beneficencia de Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Hernández Torres Alex Miguel

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente.



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH



Chiclayo, 30 de Noviembre del 2021

OFICIO N° 047-2021-SBCH/URRHH

Señora:

DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN

JEFA EPG-UCV-CH - Universidad César Vallejo

Ciudad.-

Ref.: Documento con registro N° 218146.001

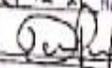
De nuestra especial consideración:

Por el presente reciba nuestro cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, con el cual presenta al **SR. YTALO DANIEL VARGAS ROJAS**, estudiante del Programa de estudios de Posgrado de Maestría en Gestión Pública, a fin de que realice su proyecto de investigación; mediante el presente comunico a Usted que se le concede lo peticionado, por lo que, el mencionado estudiante deberá apersonarse a la Unidad de Recursos Humanos de nuestra Entidad, para las coordinaciones correspondientes, en horario de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 3:00 p.m.

Es propicia la ocasión para expresarle mi singular consideración.

Atentamente,


BOGOTIANO DE EMERGENCIA DE CHICLAYO
Abog. Katya Vilaz Menacho
Jefa (a) de Unidad de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
MESA DE PARTES	
Exp N°	
Fecha 01-12-21	Hora 10:19 AM
Firma	

C.c: Archivo.-

Registro N° 218146.003



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señorita.

Mag. Shirley Medali Guevara Acuña

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas
71214696



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Cultura Organizacional</i>	<i>1. Implicancia</i>	<i>1. Empoderamiento</i>	<i>1</i>
		<i>2. Trabajo en equipo</i>	<i>2</i>
		<i>3. Incremento de capacidades</i>	<i>1</i>
	<i>2. Consistencia</i>	<i>4. Valores</i>	<i>2</i>
		<i>5. Tratos</i>	<i>2</i>
		<i>6. Coordinación e integración</i>	<i>2</i>
	<i>3. Adaptabilidad</i>	<i>7. Orientación al cambio</i>	<i>2</i>
		<i>8. Orientación al trabajador</i>	<i>2</i>
		<i>9. Aprendizaje progresivo</i>	<i>1</i>
	<i>4. Misión</i>	<i>10. Estrategias</i>	<i>1</i>
		<i>11. Metas y objetivos</i>	<i>2</i>
		<i>12. Visión</i>	<i>1</i>



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Implicancia	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?					
		De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
	Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?					
Consistencia	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?					
		¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?					
	Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?					
		Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?					
	Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?					
		¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					



Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?					
		¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?					
	Orientación al trabajador	¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?					
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?					
	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?					
	Estrategias	¿Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?					
Misión	Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?					
		¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?					
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?					

Anexo 3: Matriz de Consistencia
Título de la tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.I.: Cultura Organizacional Dimensiones: - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión	UNIDAD DE ANÁLISIS Sociedad de Beneficencia de Chiclayo POBLACIÓN 97 colaboradores administrativos	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Método: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – transversal.	Instrumento: -Cuestionario -Análisis Estadísticos
Problemas específicos: 2. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.					



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PROCESO DE RESULTADOS POR COMPETENCIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, REGIÓN LAMBAYEQUE -2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICANCIA	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?	X		X		X		X		
			De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
		Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?	X		X		X		X		
	CONSISTENCIA	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?	X		X		X		X		
			¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
		Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?	X		X		X		X		
			Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?	X		X		X		X		
	¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?		X		X		X		X			
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?	X		X		X		X		
			¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?	X		X		X		X		



MISIÓN	Orientación al trabajador	¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?	X		X		X		X	
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?	X		X		X		X	
	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?	X		X		X		X	
	Estrategias	¿Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X	
	Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?	X		X		X		X	
		¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?	X		X		X		X	
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Shirley Medali Guevara Acuña

Firma del experto :

Mg. CPC. Shirley Medali Guevara Acuña
Mat. CCPL. 4351

DNI. 70504439

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

3. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021

Mg. CPC. Shirley Medali Guevara Acuña
Mat. CCPL. 4351

DNI. 70504439

Firma
EXPERTO

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señorita.

Dr. Jahaira Viviana Nuñez Jimenez

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

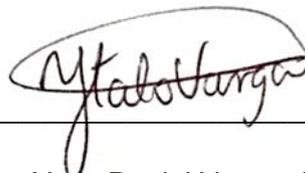
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. Ytao Daniel Vargas Rojas
71214696



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Cultura Organizacional</i>	<i>1. Implicancia</i>	<i>1. Empoderamiento</i>	<i>1</i>
		<i>2. Trabajo en equipo</i>	<i>2</i>
		<i>3. Incremento de capacidades</i>	<i>1</i>
	<i>2. Consistencia</i>	<i>4. Valores</i>	<i>2</i>
		<i>5. Tratos</i>	<i>2</i>
		<i>6. Coordinación e integración</i>	<i>2</i>
	<i>3. Adaptabilidad</i>	<i>7. Orientación al cambio</i>	<i>2</i>
		<i>8. Orientación al trabajador</i>	<i>2</i>
		<i>9. Aprendizaje progresivo</i>	<i>1</i>
	<i>4. Misión</i>	<i>10. Estrategias</i>	<i>1</i>
		<i>11. Metas y objetivos</i>	<i>2</i>
		<i>12. Visión</i>	<i>1</i>



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Implicancia	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?.					
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?					
		De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?.					
	Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?					
Consistencia	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?					
		¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?.					
	Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?					
		Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?.					
	Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?.					
		¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos					

		entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?.					
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?					
		¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?.					
	Orientación al trabajador	¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?.					
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?.					
Misión	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?					
	Estrategias	Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?					
	Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?					
		¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?					
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?					

Anexo 3: Matriz de Consistencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.I.: Cultura Organizacional Dimensiones: - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión	UNIDAD DE ANÁLISIS Sociedad de Beneficencia de Chiclayo POBLACIÓN 97 colaboradores administrativos	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Método: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – transversal.	Instrumento: -Cuestionario -Análisis Estadísticos
Problemas específicos: 3. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.D.: Desempeño Laboral Dimensiones: - Esfuerzo - Relaciones interpersonales - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Nivel de organización	MUESTRA 78 colaboradores administrativos		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PROCESO DE RESULTADOS POR COMPETENCIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, REGIÓN LAMBAYEQUE -2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICANCIA	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?	X		X		X		X		
			De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
	Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?	X		X		X		X			
	CONSISTENCIA	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?	X		X		X		X		
			¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
		Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?	X		X		X		X		
			Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?	X		X		X		X		
	¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?		X		X		X		X			
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?	X		X		X		X		



MISIÓN	Orientación al trabajador	¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?	X	X	X	X			
		¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?	X	X	X	X			
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?	X	X	X	X			
	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?	X	X	X	X			
		Estrategias	Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?	X	X	X	X		
			Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?	X	X	X	X	
	¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?	X		X	X	X			
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?	X	X	X	X			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Jahaira Viviana Nuñez Jimenez

Firma del experto :



 Jahaira Viviana Nuñez Jimenez
 ABOGADO
 CALL: 011508
 DNI. 70088986
 EXPERTO EVALUADOR

3. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

5. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

6. 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, 11 de noviembre de 2021



Jahaira Viviana Nuñez Jiménez
ABOGADO
CALL: 011508

DNI. 70088986
Firma EXPERTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señorita.

DR. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas
71214696



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Cultura Organizacional</i>	<i>1. Implicancia</i>	<i>1. Empoderamiento</i>	<i>1</i>
		<i>2. Trabajo en equipo</i>	<i>2</i>
		<i>3. Incremento de capacidades</i>	<i>1</i>
	<i>2. Consistencia</i>	<i>4. Valores</i>	<i>2</i>
		<i>5. Tratos</i>	<i>2</i>
		<i>6. Coordinación e integración</i>	<i>2</i>
	<i>3. Adaptabilidad</i>	<i>7. Orientación al cambio</i>	<i>2</i>
		<i>8. Orientación al trabajador</i>	<i>2</i>
		<i>9. Aprendizaje progresivo</i>	<i>1</i>
	<i>4. Misión</i>	<i>10. Estrategias</i>	<i>1</i>
		<i>11. Metas y objetivos</i>	<i>2</i>
		<i>12. Visión</i>	<i>1</i>



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Implicancia	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?					
		De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
	Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?					
Consistencia	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?					
		¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?					
	Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica y ordenada?					
		Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?					
	Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?					



		¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?					
		¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?					
	Orientación al trabajador	¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?					
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?					
	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?					
	Estrategias	¿Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?					
Misión	Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?					
		¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?					
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?					



FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p> <p>Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.</p>	<p>V.I.: Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión 	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Sociedad de Beneficencia de Chiclayo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>97 colaboradores administrativos</p> <p>MUESTRA</p> <p>78 colaboradores administrativos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – transversal.</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario -Análisis Estadísticos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>4. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PROCESO DE RESULTADOS POR COMPETENCIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, REGIÓN LAMBAYEQUE -2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	IMPLICANCIA	Empoderamiento	¿Considera usted que las funciones que realiza generan un impacto positivo en el desarrollo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se fomenta el trabajo en equipo y colaboración entre los trabajadores de las diferentes áreas?	X		X		X		X		
			De su experiencia laboral: ¿usted considera que se puede trabajar en equipo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
	Incremento de capacidades	¿La Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tiene algún cronograma para realizar capacitaciones a sus colaboradores, a fin de incrementar sus capacidades?	X		X		X		X			
	CONSISTENCIA	Valores	¿Usted cree que los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo realizan sus actividades bajo un conjunto de valores que la entidad posee?	X		X		X		X		
			¿En la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo existe un código de ética que guía el comportamiento y desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
		Tratos	De su experiencia laboral: Cuando hay desacuerdos, o problemas, ¿los colaboradores se reúnen para buscar alguna solución de una manera pacífica ordenada?	X		X		X		X		
			Cuando hay algún problema en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿llegan a un consenso de manera fácil e inmediata?	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	¿Usted cree que la forma de trabajar en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo es coordinada y consistente?	X		X		X		X		
			¿Usted cree que es sencillo desarrollar trabajos en conjuntos entre las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Como colaborador de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ¿usted se ajusta a los cambios que surgen en la entidad?	X		X		X		X		



MISIÓN	Orientación al trabajador	¿Existe un grado de resistencia por parte de los colaboradores cuando están sometidos a un cambio?	X		X		X		X	
		¿Cree usted que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, las recomendaciones por parte de los usuarios influyen en la toma de decisiones?	X		X		X		X	
		¿Existe un contacto directo entre los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo con los usuarios?	X		X		X		X	
	Aprendizaje progresivo	¿Considera usted que el aprendizaje en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, es diario y constante e influye en la toma de decisiones?	X		X		X		X	
	Estrategias	¿Usted cree que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se cuenta con estrategias que brindan un direccionamiento a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X	
	Metas y objetivos	¿Usted conoce las metas que la entidad se plantea o se ha planteado?	X		X		X		X	
		¿Usted sabe cuáles son los objetivos con los que cuenta la entidad, trabaja de la mano con ellos?	X		X		X		X	
	Visión	¿Usted considera que la visión de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo impulsa a los colaboradores para trabajar de manera positiva?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: DR. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA

Firma del experto :



 Mg. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
 Director Distrital
 Dirección Distrital de Defensa Pública y
 Acceso a la Justicia de Cajamarca
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
DNI. 42549672

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

3. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021


Mg. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
Director Distrital
Dirección Distrital de Defensa Pública y
Acceso a la Justicia de Cajamarca
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

DNI. 42549672
Firma EXPERTO



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señor (a)

Mag. Shirley Medalí Guevara Acuña.

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas
71214696



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	1. Esfuerzo	1. Logro de metas	2
		2. Uso de recursos	2
	2. Relaciones Interpersonales	3. Respeto	2
		4. Solidaridad laboral	3
	3. Iniciativa laboral	5. Participación laboral	2
		6. Solución de problemas	2
	4. Trabajo en Equipo	7. Aptitudes	2
		8. Nivel de colaboración	1
	5. Nivel de Organización	9. Nivel de planificación	2
		10. Nivel de evaluación	1



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Esfuerzo	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?					
		¿Usted considera que sus compañeros cumplen con las tareas diarias que se le asignan?					
	Uso de recursos	¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?					
		¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
Relaciones interpersonales	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando las opiniones de los demás?					
		¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?					
	Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?					
		¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?					
		¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?					
	Iniciativa laboral	Participación laboral	¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?				
¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?							
Solución de problemas		¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de					



		<i>Beneficencia de Chiclayo?</i>					
		<i>¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?</i>					
Trabajo en equipo	Aptitudes	<i>¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?</i>					
		<i>¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?</i>					
Nivel de organización	Nivel de colaboración	<i>¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</i>					
	Nivel de planificación	<i>¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?</i>					
		<i>¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?</i>					
	Nivel de evaluación	<i>¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?</i>					

Anexo 3: Matriz de Consistencia
Título de la tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.I.: Cultura Organizacional Dimensiones: - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión	UNIDAD DE ANÁLISIS Sociedad de Beneficencia de Chiclayo POBLACIÓN 97 colaboradores administrativos	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Método: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – transversal.	Instrumento: -Cuestionario -Análisis Estadísticos
Problemas específicos: 5. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.D.: Desempeño Laboral Dimensiones: - Esfuerzo - Relaciones interpersonales - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Nivel de organización	MUESTRA 78 colaboradores administrativos		



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSER VACIO
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ESFUERZO	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que sus compañeros Cumplen con las tareas diarias que se le asignan?	X		X		X		X		
		Uso de recursos	¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?	X		X		X		X		
			¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando la opinión de los demás?	X		X		X		X		
			¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?	X		X		X		X		
		Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		X		
	¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?		X		X		X		X			
	¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?		X		X		X		X			
	INICIATIVA LABORAL	Participación laboral	¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?	X		X		X		X		



			¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?	X		X		X		X		
		Solución de problemas	¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Aptitudes	¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?	X		X		X		X			
		¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?	X		X		X		X			
	Nivel de colaboración	¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X			
NIVEL DE ORGANIZACIÓN	Nivel de planificación	¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?	X		X		X		X			
		¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?	X		X		X		X			
	Nivel de evaluación	¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Shirley Medali Guevara Acuña.

Firma del experto :

Mg. CPC. Shirley Medali Guevara Acuña
Mat. CCPL. 4351

DNI. 70504439

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

3.

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

5. 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, 11 de noviembre de 2021

Mg. CPC. Shirley Medali Guevara Acuña
Mat. CCPL. 4351

DNI. 70504439

Firma

EXPERTO



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señor (a)

Dr. Jahaira Viviana Nuñez

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas
71214696



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	1. Esfuerzo	1. Logro de metas	2
		2. Uso de recursos	2
	2. Relaciones Interpersonales	3. Respeto	2
		4. Solidaridad laboral	3
	3. Iniciativa laboral	5. Participación laboral	2
		6. Solución de problemas	2
	4. Trabajo en Equipo	7. Aptitudes	2
		8. Nivel de colaboración	1
	5. Nivel de Organización	9. Nivel de planificación	2
		10. Nivel de evaluación	1



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Esfuerzo	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?					
		¿Usted considera que sus compañeros Cumplen con las tareas diarias que se le asignan?					
	Uso de recursos	¿Los colabores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?					
		¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
Relaciones interpersonales	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando las opiniones de los demás?					
		¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?					
	Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?					
		¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?					
		¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?					
		¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?					
Iniciativa laboral	Participación laboral	¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?					
	Solución de problemas	¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					



		¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?					
Trabajo en equipo	Aptitudes	¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?					
		¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?					
	Nivel de colaboración	¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?					
Nivel de organización	Nivel de planificación	¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?					
		¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?					
	Nivel de evaluación	¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?					

Anexo 3: Matriz de Consistencia
Título de la tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.I.: Cultura Organizacional Dimensiones: - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión	UNIDAD DE ANÁLISIS Sociedad de Beneficencia de Chiclayo POBLACIÓN 97 colaboradores administrativos MUESTRA 78 colaboradores administrativos	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Método: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – transversal.	Instrumento: -Cuestionario -Análisis Estadísticos
¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.					
Problemas específicos: 6. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ESFUERZO	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que sus compañeros Cumplen con las tareas diarias que se les asignan?	X		X		X		X		
		Uso de recursos	¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?	X		X		X		X		
			¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando las opiniones de los demás?	X		X		X		X		
			¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?	X		X		X		X		
		Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		X		
			¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?	X		X		X		X		
			¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?	X		X		X		X		
		INICIATIVA LABORAL	Participación laboral	¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?	X		X		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TRABAJO EN EQUIPO	Solución de problemas	¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?	X		X		X		X		
		¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
		¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?	X		X		X		X		
	Aptitudes	¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?	X		X		X		X		
	Nivel de colaboración	¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas objetivas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
NIVEL DE ORGANIZACIÓN	Nivel de planificación	¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?	X		X		X		X		
		¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?	X		X		X		X		
	Nivel de evaluación	¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal mensual?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Jahaira Nuñez Jimenez

Firma del experto :


Jahaira Viviana Nuñez Jimenez
 ABOGADO
 CALL: 011508
 DNI. 70088986
 EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

7. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

8. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021

Jahaira Viviana Nuñez Jimenez
ABOGADO
CALL: 011508

DNI. 70088986
Firma EXPERTO



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 11 de Noviembre 2021

Señor (a)

Dr. Andy William Guevara Acuña

Ciudad - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas
71214696



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Autor original:

Br. Ytalo Daniel Vargas Rojas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 78 colaboradores administrativos de la SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	1. Esfuerzo	1. Logro de metas	2
		2. Uso de recursos	2
	2. Relaciones Interpersonales	3. Respeto	2
		4. Solidaridad laboral	3
	3. Iniciativa laboral	5. Participación laboral	2
		6. Solución de problemas	2
	4. Trabajo en Equipo	7. Aptitudes	2
		8. Nivel de colaboración	1
	5. Nivel de Organización	9. Nivel de planificación	2
		10. Nivel de evaluación	1



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ytalo Daniel Vargas Rojas

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Esfuerzo	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?					
		¿Usted considera que sus compañeros Cumplen con las tareas diarias que se le asignan?					
	Uso de recursos	¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?					
		¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
Relaciones interpersonales	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando las opiniones de los demás?					
		¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?					
	Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?					
		¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?					
		¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?					
		¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?					
Iniciativa laboral	¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?						
	¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?						



		<i>¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?</i>					
Trabajo en equipo	Aptitudes	<i>¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?</i>					
		<i>¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?</i>					
	Nivel de colaboración	<i>¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</i>					
Nivel de organización	Nivel de planificación	<i>¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?</i>					
		<i>¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?</i>					
	Nivel de evaluación	<i>¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?</i>					



FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Cuál es la relación que existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.I.: Cultura Organizacional Dimensiones: - Implicancia - Consistencia - Adaptabilidad - Misión	UNIDAD DE ANÁLISIS Sociedad de Beneficencia de Chiclayo POBLACIÓN 97 colaboradores administrativos	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Método: Deductivo Diseño de investigación: No experimental – transversal.	Instrumento: -Cuestionario -Análisis Estadísticos
Problemas específicos: 7. ¿De qué manera influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2021?	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 2. Diagnosticar la situación actual del Desempeño Laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. 3. Analizar la relación de la cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	V.D.: Desempeño Laboral Dimensiones: - Esfuerzo - Relaciones interpersonales - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Nivel de organización	MUESTRA 78 colaboradores administrativos		

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ESFUERZO	Logro de metas	¿Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que sus compañeros Cumplen con las tareas diarias que se le asignan?	X		X		X		X		
		Uso de recursos	¿Los colaboradores del área en el que usted labora, utilizan los recursos de manera correcta y eficiente?	X		X		X		X		
			¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo desarrollan sus funciones respetando la opinión de los demás?	X		X		X		X		
			¿Los colaboradores muestran respeto hacia los usuarios cuando estos realizan un reclamo?	X		X		X		X		
		Solidaridad laboral	¿Usted considera que en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se brinda una adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		X		
	¿Si fuera el caso que se presentara un problema en la entidad, los colaboradores en conjunto entablan una reunión para poder resolverlo de manera correcta?		X		X		X		X			
	¿En el ambiente laboral de la Beneficencia se percibe muestras de solidaridad entre compañeros en el desarrollo de las funciones?		X		X		X		X			
	INICIATIVA LABORAL	Participación laboral	¿Usted considera que los colaboradores expresan ideas nuevas o innovadoras para la mejora en cuanto al desarrollo de actividades en la entidad?	X		X		X		X		



			¿Existe una participación activa como colaboradores en charlas o reuniones que se realizan en la entidad?	X		X		X		X		
		Solución de problemas	¿Existe un trabajo en equipo para la solución de problemas que presente la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que presenta gran capacidad para la solución de problema?	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Aptitudes	¿Sus compañeros muestran una actitud de integración al equipo de trabajo?	X		X		X		X			
		¿Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo?	X		X		X		X			
	Nivel de colaboración	¿Cuenta con el apoyo del equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	X		X		X		X			
NIVEL DE ORGANIZACIÓN	Nivel de planificación	¿Trabajan en su área de la mano de un plan de trabajo que la entidad ha establecido?	X		X		X		X			
		¿Planifica y organiza las actividades que tiene por desarrollar?	X		X		X		X			
	Nivel de evaluación	¿En su área hacen uso de los indicadores de evaluación, para conocer el porcentaje de avance de funciones con la finalidad de comprender su rendimiento semanal o mensual?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Andy William Guevara Acuña

Firma del experto :


 Mg. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
 Director Distrital
 Dirección Distrital de Defensa Pública y
 Acceso a la Justicia de Cajamarca
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

DNI. 42549672

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA DIAGNOSTICAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO

3. TESISISTA:

Br.: Ytalo Daniel Vargas Rojas

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021



Mg. ANDY WILLIAM GUEVARA ACUÑA
Director Distrital
Dirección Distrital de Defensa Pública y
Acceso a la Justicia de Cajamarca
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

DNI. 42549672

Firma
EXPERTO



Anexo 6. Firma de Abstract and Keyword por un profesional de Inglés

Abstract

Organizational culture and job performance are the foundation of good worker activity, since both factors are a reference for how people should act within the institution to which they belong. That is why the present research aimed to determine the relationship between organizational culture and job performance in the Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. In this way, we can also affirm that this research was of a correlational type and of a non-experimental correlational design. The population was made up of 97 charity employees who are on payroll, whereby the sample obtained according to the Excel calculation consisted of 78 workers. For data collection, two instruments developed by the researcher himself and validated by expert judgment were used, and for data processing and table elaboration, the SPSS v26 program was used. Moreover, its reliability was also determined by means of Cronbach's Alpha. The result obtained was that Organizational Culture is significantly (Sig. <.01) and directly (Rho = .677) related to Work Performance. In conclusion, it is stated that there is a relationship between both variables.

Keywords: organizational culture, job performance, team, relationships, teamwork.

Pamela Orozco Rodríguez
Traductora e intérprete
DNI 72515635



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO", cuyo autor es VARGAS ROJAS YTALO DANIEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 18 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID 0000-0002-5682-2500	Firmado digitalmente por: HTORRESAM el 18-01- 2022 16:48:34

Código documento Trilce: TRI - 0279969