



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y el desempeño institucional en una
entidad pública de Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Abad Molina, Rocio Azucena (orcid.org/0000-0001-7455-4856)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres, hermanos y a mi adorada hija Andrea que constituyen la fuerza y la razón que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimiento

A mi Asesor Mag. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda y docentes de la universidad Cesar Vallejo por su incondicional colaboración y dedicación, orientaciones y enseñanzas en la elaboración de esta tesis. Muchas gracias

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrat.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra	25
Tabla 2. Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables de cultura organizacional y el desempeño institucional.....	26
Tabla 3. Tabla de frecuencia de la variable cultura organizacional y el desempeño institucional.....	27
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión Participación Laboral de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	29
Tabla 5. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Participación Laboral de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	30
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión Consistencia de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	31
Tabla 7. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Consistencia de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional.....	32
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión Adaptabilidad de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	33
Tabla 9. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Adaptabilidad de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional.....	34
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión Misión de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	35
Tabla 11. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Misión de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión de puntos entre la variable cultura organizacional y el desempeño institucional	28
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

El tipo de investigación fue aplicada, no experimental, de corte transversal y diseño correlacional, donde presenta una muestra poblacional de 79 trabajadores de la entidad pública según cuadro de asignación de personal, donde los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios validados por especialistas en el tema que contienen preguntas relacionadas con las dimensiones de las variables de estudio medidas a través de una escala tipo Likert, aplicándose la estadística descriptiva y el análisis correlacional a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la presentación de los resultados.

Los resultados de la investigación mostraron que en el 46,8% de las personas entrevistadas, existe una cultura organizacional poco favorable y un buen desempeño institucional, el análisis correlacional evidenció la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,594 un $p=0,000<0,05$, con el cual demuestra que, a mayores indicadores en la cultura organizacional, mayor será los niveles en el desempeño institucional.

Palabras clave: Cultura organizacional, Desempeño institucional.

Abstract

The objective of this research work was to determine the influence of Organizational Culture and Institutional Performance in a public entity in Ancash in the year 2022.

The type of research was applied, non-experimental, cross-sectional and correlational design, where it presents a population sample of 79 workers of the public entity according to the personnel assignment table, where the data was collected through the survey technique and as an instrument two questionnaires validated by specialists in the subject that contain questions related to the dimensions of the study variables measured through a Likert-type scale, applying descriptive statistics and correlational analysis through the non-parametric Spearman's Rho test for the presentation From the results.

The results of the investigation showed that 46.8% have an unfavorable Organizational Culture and a good Institutional Performance, the correlational analysis showed the existence of a significant relationship between Organizational Culture and Institutional Management with a Spearman's Rho correlation coefficient 0.594 a $p=0.000<0.05$, with which it shows that, the higher the indicators in Organizational Culture, the higher the levels in Institutional Performance.

Keywords: Organizational Culture, Institutional Performance.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional está referida al conjunto de afirmaciones, valores y experiencias que generan compromiso, pertenencia e identidad de quienes integran una organización, su medición debe realizarse constantemente y de ésta manera identificar nuevas formas de poder medirla, puesto que en ésta última década el mundo atraviesa cambios económicos, tecnológicos, sociales, políticos y ambientales que tienen influencia en el comportamiento de organizaciones, naciones, sociedades y personas (Portocarrero, 2020).

A nivel internacional se han presentado inconvenientes que afectan el desarrollo y crecimiento de organizaciones relacionadas con el comportamiento interno de la organización, que caracterizan a la cultura organizacional con una débil comunicación organizacional, deficiente obtención de información que permita una evaluación de cumplimiento de metas, escaso monitoreo y acompañamiento mediante diagnósticos a nivel organizacional, todos estos aspectos obligan a mejorar y adaptarse a los cambios dinámicos como la internacionalización de economías, nuevas tecnologías relacionadas con la información, mayor competitividad entre las organizaciones, aspecto sumamente importante a investigar por los continuos cambios y que tienen influencia en el comportamiento interno de la organización (Baporikar, 2020).

Mientras que, en el ámbito nacional, la cultura organizacional se ve caracterizada por un débil compromiso del personal con la organización, caracterizada por falta de cooperación, participación y ayuda solidaria entre los integrantes de la organización, observándose que el compromiso laboral afecta directamente en el comportamiento interno de la organización, así mismo, en muchos de los casos se evidencia bajo rendimiento, ampliación del tiempo para terminar una determinada labor, débil comunicación interpersonal que desfavorecen el compromiso del personal con respecto a su desempeño, incumpléndose las metas institucionales, en ese sentido Barra (2018), manifiesta que la cultura organizacional establece normas y reglas de convivencia con una jerarquía en los niveles altos de mando, con la finalidad que los gerentes utilicen reglas para el desempeño de los

trabajadores y generar líderes que trazan metas hacia los objetivos institucionales, es por ello que, países europeos a diferencia de nuestra nación cuentan con más normas y reglas, como herramientas para manejar y vigilar el desempeño institucional.

La cultura organizacional es importante para las empresas pues busca identificar gerentes que inspiren a sus trabajadores al cambio mediante el desarrollo de actividades profesionales de acuerdo a los lineamientos u objetivos de la organización buscando comprometer e identificar desempeños adecuados en sus funciones (Gavino, 2018), así, es relevante como proceso de dirección idónea del interno de la organización con el objetivo de manejar adecuadamente o positiva las conductas, prácticas, usos, mitos y otros factores que afectan el contexto de un determinado trabajo o tarea realizada por la institución.

En este sentido, el Ministerio de Educación, organizacionalmente busca promover una gestión educativa moderna, más eficiente, que se enfoque a obtener resultados, aun rindiendo cuenta a los pobladores y con el único objetivo de lograr en los estudiantes los aprendizajes fundamentales, la entidad pública de Ancash evidentemente desarrolla una gestión educativa tradicional desarrollando actividades disgregadas, todo esto dentro del marco del proceso de modernización y descentralización de la gestión pública, como lo manifiesta el Ex Director de la entidad pública de Ancash, Mag. Miguel Arista (2021), que las políticas sectoriales de educación tienen que ver con la mejora de los aprendizajes a nivel regional, no tienen que ver con sólo manejo de recursos o aspectos administrativos cuyas áreas de gestión son el soporte para el logro de los aprendizajes a través de políticas educativas, por lo que la persona que tenga la encargatura de la entidad pública debe guiar a sus colaboradores a tener claros los objetivos organizacionales, así como su misión y visión, por el contrario se evidencian en los funcionarios que la integran, los cuales buscan lograr sus objetivos de manera independiente o por caminos diferentes menguando así el compromiso por la institución, se observa falta de comunicación, y procesos estandarizados, los funcionarios se encuentran desmotivados, son conformistas, no se ponen la camiseta por la organización, se

sienten limitados por ende existe poca productividad, comprobándose así una débil cultura organizacional.

El ministerio de educación en su actual gestión prioriza el fortalecimiento de las instituciones educativas buscando la descentralización, participación, transparencia, orientada a resultados, dentro de este contexto es importante direccionar la educación como un sistema, un conjunto de elementos relacionados que puedan garantizar la secuencia de aquellos propósitos planteados, entonces de acuerdo a la evaluación del Plan Estratégico institucional de la entidad pública de Ancash (2020), con respecto a los logros de Aprendizajes de los estudiantes con un puntaje satisfactorio en comprensión lectora en el segundo grado de primaria se obtuvo un 15,70% para el año 2018 y un 34,70% para el año 2019, observando positivamente un incremento, pero no llegando a lograr la meta establecida a nivel regional, durante el año 2020 no se llegó a realizar la evaluación según R. M. N° 275-2020-MINEDU, por la pandemia, determinándose así una débil gestión a nivel institucional.

Por lo anteriormente expuesto, nuestro estudio de investigación planteó la siguiente formulación del problema general, ¿En qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022?, por lo que también se consideró las siguientes interrogantes específicas, ¿Cuál es la relación entre la participación laboral con el desempeño institucional?, ¿Cuál es la relación entre la consistencia con el desempeño institucional?, ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad con el desempeño institucional? y ¿Cuál es la relación entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022?

Este trabajo de investigación se sustenta teóricamente porque aportará evidencias empíricas acerca del desarrollo conceptual de la cultura organizacional para caracterizar al personal de la entidad pública de Ancash en el año 2022 y establecer su influencia en el desempeño institucional, así mismo, el presente estudio de investigación aportó metodológicamente dos instrumentos de recolección de información de aplicación, los que fueron estructurados y validados para la

recolección de la información de las variables de estudio, de acuerdo al modelo teórico propuesto, con las cuales se diseñaron procedimientos y técnicas de medición de los niveles de la cultura organizacional y los nivel de desempeño institucional de la entidad pública de Ancash en el año 2022, sirviendo posiblemente para futuras investigaciones que consideren las mismas variables. Con respecto a la justificación práctica, nuestro estudio está orientada a elevar los niveles en la cultura organizacional desarrollada por el personal de la entidad pública de Ancash mediante una propuesta con pautas de mejoramiento que generen y fortalezcan la cultura organizacional del personal en la entidad pública de Ancash en año 2022, nuestra investigación coadyuvará en elevar los niveles del desempeño institucional.

Así mismo, se planteó el objetivo general de la investigación; determinar la influencia de la cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, los objetivos específicos; establecer la relación entre la participación laboral con el desempeño institucional, establecer la relación entre la consistencia con el desempeño institucional, establecer la relación entre la adaptabilidad con el desempeño institucional y establecer la relación entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

Finalmente, éste trabajo de investigación planteó las siguientes hipótesis de investigación, la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, así mismo, se plantea las siguientes hipótesis específica, existe relación positiva entre la participación laboral con el desempeño institucional, existe relación positiva entre la consistencia con el desempeño institucional, existe relación positiva entre la adaptabilidad con el desempeño institucional y existe relación positiva entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Chango (2021) en su trabajo de investigación, encontró que los miembros de la organización perciben su cultura organizacional como positiva, predominantemente de tipo responsable, caracterizada por buscar y generar en sus clientes y sociedad, conciencia de trabajo con ética y perfección, con respecto al tipo humanista esta se encuentra caracterizada por la buena comunicación, comprometida e impulsa el talento humano. Así mismo, encontró que las prácticas y características de la cultura requerida está predominada por el tipo humanista, responsable y competitivo buscando así ser efectiva para la obtención de resultados, concentrándose en sus colaboradores como apalancamiento para el logro de metas; con respecto a las prácticas y características de la cultura actual está representada por el tipo de cultura responsable, humanista y competitivo enfocada en la atención del cliente, y el cumplimiento a largo plazo; también identificó dos antivalores en la organización que son la falta de procesos y manejo inadecuado de los tiempos.

Cavelier (2020), en su trabajo de investigación logró evidenciar que las mejoras en la cultura organizacional impactan positivamente en la productividad de sus colaboradores, es decir puede ayudar a desarrollar una ventaja competitiva adicional frente al mercado, mejorando la productividad laboral podemos reducir costos en las empresas; atribuyó el éxito de las empresas a aspectos de la cultura organizacional como el respeto (valor esencial) para el logro de una interacción social armoniosa y tranquila entre los trabajadores, aceptación y felicidad en el lugar donde se desempeña sus funciones, con respecto a los aspectos claves de la cultura organizacional para que aumente la productividad de los trabajadores determinó que la empresa debe transmitir con claridad y consistencia los objetivos y lo que se espera de los procedimientos institucionales. Determinando que a medida que la organización trabaje en mejorar su cultura organizacional tendrá mayor probabilidad de obtener frutos en el trabajo productivo de sus colaboradores.

Puentes & Ramírez (2018) en su trabajo estableció que la cultura organizacional influye en la motivación de los colaboradores de la compañía puesto que establece

pautas de comportamiento en sus colaboradores y que de igual manera tiene un efecto en la satisfacción laboral, así mismo, encontró que en la fábrica existen factores que tienen un efecto en la cultura organizacional como un símbolo y colores organizacionales que los identifica (nivel artefacto), cuentan con actos protocolares para sus celebraciones de aniversario, cumpleaños de los trabajadores entre otros que son una costumbre para los empleados, se identificó que la misión y visión institucionales no han sido socializados con los trabajadores, hecho que mengua el nivel de valores compartidos. También se identificó, que la cultura dominante en dicha empresa fue la jerárquica, caracterizada por tener una orientación hacia la parte interna y el control, lo cual difiere con su planeamiento estratégico pues está enfocada hacia la parte externa de la organización primando la satisfacción de los clientes como un objetivo clave.

López (2018) en su trabajo de investigación, encontró que la compañía motivo de estudio necesita reestructurar su misión, visión, y otros aspectos como sus objetivos institucionales, valores y políticas evidenciados porque sólo el 80% de los empleados conocen estos lineamientos institucionales, así mismo, concluyó que es necesario reforzar los valores institucionales para que estas sean claras y consistentes y regir la forma en que se conducen los trabajadores de la empresa, los trabajadores reconocen que la gerencia ha reconocido el esfuerzo de sus colaboradores por lo que el 87% tiene sentimiento de pertenencia hacia la empresa, por ende se evidencia su compromiso. Diagnosticó que tanto los trabajadores de la empresa y la gerencia necesitan mejorar la toma de decisiones en la institución con la finalidad del crecimiento conjunto, sostiene que mientras los miembros de la empresa trabajen de manera conjunta, en equipo desarrollando objetivos comunes puede tener un impacto positivo en el desempeño institucional, finalmente concluye que la falta de conocimiento de la cultura organizacional, falta de apego institucional, diferencias de valores y creencias afectan directamente a la productividad institucional.

Calero (2018) en su tesis precisó que si la empresa impulsa cambios en sus cultura y se concentra en sus colaboradores optimizando sus recursos económicos, podría lograr el aporte de su personal y crecimiento conjunto en mayor trascendencia;

demonstró que el trabajo en equipo ayuda al desempeño del personal con el fin de lograr los objetivos institucionales, considera que la comunicación organizacional como base fundamental para ser optimo el desempeño de los colaboradores con la finalidad que todos conozcan la realidad empresarial y logren sus objetivos, finalmente, sostiene que el estilo gerencial incide en el desempeño institucional, en el que debe estar caracterizada por tomar decisiones adecuadas en las labores diarias con la finalidad de lograr suigéneris.

En el ámbito nacional Acevedo (2021), en su trabajo de tesis encontró correspondencia entre sus variables de estudio con un $p < 0,05$ y coeficiente de correlación $r = 0,593$, así mismo halló correlación directa, positiva y moderada en intensidad ($p < 0,05$ y coeficiente de correlación $r = 0,493$) entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo por parte de los colaboradores que integran la compañía, encontró correlación positiva y de intensidad baja ($p < 0,05$ y coeficiente de correlación $r = 0,252$) entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo de los trabajadores que integran la empresa, determinó correlación directa positiva de intensidad moderada ($p < 0,05$ y coeficiente de correlación $r = 0,532$) con el compromiso normativo de los trabajadores y finalmente encontró distintos niveles de compromiso cuyo promedio fue el más elevado con 63,1%.

Achahui & Condori (2021) en su trabajo de investigación comprobó el grado de correlación entre sus variables de estudio ($p < 0,05$) encontrando correspondencia que de no contar con una buena cultura organizacional, institucionalmente el desempeño y productividad de los empleados se verá afectado, así mismo encontró relación entre la dimensión implicancia (valor de relación=0,480) y el desempeño laboral puesto que si los trabajadores no se encuentra comprometidos con su actividad laboral afectará el trabajo de los demás trabajadores, así mismo se determinó que si en la organización los trabajadores tienen identificado sus valores y perspectivas en común el desempeño será optimo, relacionándose así la consistencia y el desempeño institucional (valor de relación=0,526); la adaptabilidad y el desempeño institucional tienen relación (valor de relación=0,480) concluyendo que la adaptabilidad de los trabajadores en los cambios y rotaciones desarrolla que el desempeño de la organización sea más eficiente; y finalmente

concluye que el desempeño institucional y la misión se encuentran relacionadas (valor de relación=0,495), por lo que si la misión es clara, fija metas y proyecciones para los trabajadores, la organización tendrá mejores desempeños.

Claudio (2020), en su trabajo de investigación describe la cultura organizacional en un nivel moderado (72,2%), mientras que el desempeño institucional se ubica en un nivel alto (51,9%), infiriendo así mismo, que se encuentra una correlación positiva media entre sus variables de estudio ($p < 0,05$ coeficiente de correspondencia de Spearman=0,250); así mismo se evidenció, que las dimensiones factores actitudinales se encuentran en un nivel alto (55,7%), encontrando correspondencia positiva media entre la cultura organizacional y estos componentes ($p < 0,05$, coeficiente de correspondencia de Spearman=0,244); finalmente explica que los factores operativos se encuentran en un nivel moderado (70,9%) y no encontrando correspondencia entre la cultura organizacional y los factores operativos de los colaboradores administrativos de éste municipio ($p > 0,05$, coeficiente de correspondencia de Spearman=0,090).

Portocarrero (2020), en su investigación, buscó la relación existente entre ambas variables encontrando una correspondencia positiva moderada entre las variables de estudio (Rho Spearman= 0,467 y el nivel de significancia=0,001) determinando que si la cultura organizacional es favorable el desempeño institucional será mucho mejor, así mismo, encontró que en la mayoría es poco favorable la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de su ámbito de estudio, puesto que no se ha construido y desarrollado sólidamente la participación laboral, consistencia, adaptabilidad y misión a nivel institucional obteniéndose un desempeño regular (74,30%) caracterizada por los trabajadores que no realizan sus labores en tiempo determinado y lograr los objetivos de la institución, evidenciándose que existe una correlación positiva baja entre la dimensión; consistencia y desempeño institucional, también se encuentra una correspondencia positiva moderada entre la dimensión; adaptabilidad y el desempeño institucional, y una correspondencia positiva baja entre la misión y el desempeño institucional de los colaboradores administrativos.

Gavino (2018) en su trabajo de investigación denominada cultura organizacional y clima organizacional en los centros educativos de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017, encontró relación significativa entre sus variables de estudio (Pearson=0,9343 nivel de significancia del 95%), no encontrando correlación significativa entre las dimensiones autorrealización del clima organizacional (Pearson=0,3811), supervisión (Pearson=0,3738) y con la dimensión comunicación (Pearson=0,4944); existiendo correlación con las dimensiones involucramiento laboral (Pearson=0,5606) y con la satisfacción laboral (Pearson=0,5849) del clima laboral en las instituciones educativas de su espacio de estudio.

Éste trabajo de investigación es respaldado por las siguientes teorías de la cultura organizacional, planteada por Hernández et ál. (2007), “según la corriente funcionalista la cultura organizacional, debe ser impartida por los altos directivos, ya que toman decisiones, definen actitudes, medios simbólicos, creencias, normas, percepciones y valores, siendo motivadas e influenciadas por los mismos” (p. 75); así mismo, Denison (1990), considera que la cultura organizacional “tiene cuatro dimensiones los cuales son: participación, consistencia, adaptabilidad y misión” (p. 63).

Salazar et ál. (2009) citado por Baporikar (2020), manifiestan que la cultura organizacional consta de elementos tales como, identidad de los trabajadores que es la que identifica al trabajador con la empresa, el énfasis del grupo que nos indica si las labores fueron realizadas en grupo o individual, el perfil de decisión que esta referida a las decisiones que se toman en base al recurso humano o material, integración concerniente al trabajo coordinado para cumplir los objetivos institucionales, tolerancia al conflicto que permite resolver con inteligencia y asertividad lo identificado, perfil de los fines enfocado a aquellos fines o medios que son empleados para llegar a cumplir los objetivos, enfoque de la organización que es la orientación de la institución donde las decisiones tomadas son basadas en función a hechos o sucesos tanto internos como externos.

Sagastegui (2018), manifiesta que en la manera que este estructurado la organización permite la integración de los trabajadores con la finalidad de llegar a

lograr los objetivos, la misión, la visión, así como el cumplimiento de normas y manuales que son necesarios para trabajar, procedimientos, aceptando una hipótesis alterna planteada donde los componentes se encuentran relacionadas, así mismo es necesario tener en consideración aquellos factores intrínsecos de la organización sostenidas por Vallenilla (2006), quien manifiesta que la cultura particular de una organización lo conforman una serie de símbolos. Los elementos físicos logotipos, escudos o edificios, en las acciones, tradiciones, castigos, premios, las ceremonias, y en el lenguaje los sobrenombres, anécdotas, bromas, manifiestan la cultura organizacional.

Referente a los enfoques conceptuales, se han considerado los siguientes con respecto a la cultura organizacional, según Vallenilla (2006), manifiesta que desde los diferentes enfoques (funcionalista e interpretativo) se puede estudiar la cultura organizacional, donde la variable es comprendida en gran medida gracias al enfoque funcionalista, buscando una relación con otros sistemas social, político, medio ambiente y estratégico. Así mismo, Hernández et ál. (2007) indican que a través de este enfoque el funcionamiento de la empresa es por medio de las relaciones culturales, según Rodríguez (2009), la administración como una perspectiva del enfoque funcionalista considera la cultura organizacional, siendo su propósito elaborar modelos de organización, basándose en los conocimientos obtenidos de sus propias experiencias e investigaciones alcanzadas mejorando el desempeño.

Con respecto a la dimensión Participación como parte de la cultura organizacional, está definido como un equipo empoderado que compromete al personal para conseguir el desarrollo de su capacidad humana, es producto de una organización eficaz, la cultura organizacional busca que los integrantes de la organización hagan uso de sus capacidades individuales y grupales. (Davenport et ál. (1998) citado por Rivera, 2016). Según Deninson (1990), existen indicadores para la participación y empoderamiento, se crea la responsabilidad y desarrollo de capacidades ejerciendo autoridad y capacidad de gestionar trabajo, basado en el desarrollo de autogestión en la toma de decisiones. Trabajo en equipo delegar responsabilidades a cada integrante buscando una coordinación entre sus colaboradores trabajando

en los objetivos comunes. Desarrollo de capacidades para darse el perfeccionamiento de habilidades que incrementen la competitividad en beneficio de la institución, por lo que, debe haber inversión en el capital humano.

La Consistencia, considerada como una dimensión de la cultura organizacional, esta referida al intercambio de información el cual permite la coordinación y el manejo de una conducta favorable, se desarrolla de forma coherente y estable, un método interno de gobierno el cual se apoya en la responsabilidad y compromiso de sus colaboradores (Deninson, 1990). Los indicadores de la consistencia son, valores fundamentales, los colaboradores comparten principios los cuales definen a la organización el cual refleja la identificación de la institución, así como los procesos internos, de interacción y la dinámica de la estructura de la organización, los valores compartidos se reflejan en el comportamiento de los colaboradores permitiendo una cultura fuerte y sólida. (Méndez, 2019). La coordinación e integración en que todos los integrantes de una institución ya sea de las áreas, unidades y departamentos se encuentran en la capacidad de trabajar de forma conjunta con la finalidad de lograr objetivos institucionales, y diferenciar que las funciones no son interferencia en obtener un mismo objetivo o meta.

Con respecto a la dimensión Adaptabilidad, la organización responde efectivamente a sus clientes externos, así como afrontar los cambios con habilidad y flexibilidad. (Vásquez 2010, citado por Frías y Véliz, 2013). Llancari y Alania (2019) según sus estudios realizados indican que cuanto mejor sea la adaptabilidad mejor será el desempeño institucional, una cultura organizacional sólida conduce y fortalece las relaciones entre el empleador y sus colaboradores de una institución. Por otro lado, Denison (1990), manifiesta que para la adaptación se plantea estos indicadores, orientación al cambio donde las empresas con habilidad se adaptan al cambio, con una reacción a las tendencias actuales en el tiempo indicado, se promueve y facilita formas nuevas para realizar las cosas, orientación al cliente, la rentabilidad y competencia de las empresas es el producto de la preferencia de los clientes, por ello la constancia de innovar y adelantarse a nuevas tendencias buscando satisfacer necesidades versátiles de los clientes, aprendizaje organizacional, las experiencias adquiridas en un mercado cambiante permiten ver

nuevas oportunidades para obtener los mejores resultados y beneficios para la organización.

La misión como dimensión de la cultura organizacional, Much y García (2015) la razón de existir de una organización está dada por la actividad ya sea de servicio o producción que realice, es por ello, que el propósito o dirección define metas y objetivos de la organización, así, Denison (1990) sostiene que los indicadores para la misión son, dirección y propósitos estratégicos donde direccionar es el propósito de la empresa el cual contribuirá y fomentará la colaboración de los trabajadores, el propósito de la organización está definido por las metas y objetivos las cuales se darán cumplimiento a través de estrategias, la visión esta referida donde desea llegar la organización a través de una proyección y orientación.

La variable desempeño institucional fue desarrollada inicialmente como propuesta en la Cumbre de las Américas en el año 1998, debido a la preocupación de los representantes de los países, evidenciada por las debilidades de sus instituciones y que tienen un efecto tanto en el desarrollo de sus instituciones así como en la gobernabilidad de un país, planteada como un reto el pasar de una gestión puramente funcional a una gestión visionada por resultados, los cuales contribuyen a un desarrollo eficaz en la gestión como lo sostuvo Bonnefoy y Armijo (2005) citado por Palacios (2018).

El desempeño institucional es definido teóricamente por Muñoz (2016) citado por Portocarrero (2020), "las instituciones cumplen metas para los cuales cuentan con recursos, órganos ejecutores, planes operativos y estratégicos respondiendo a logros con fines socialmente comprometidos" (p. 15); así mismo, indica que "la teoría del desempeño institucional es nueva, por lo que el Modelo Campbell, plantea la teoría del desempeño institucional innovador considerando que tanto la conducta como el desempeño son semejantes, de acuerdo a las habilidades del trabajador se mostrará el nivel de rendimiento llegando a los objetivos" (p. 17). Las metas y objetivos de la organización son totalmente independientes de las funciones o actividades realizadas, a lo que Moreno (2020), manifiesta que las

conductas nos llevan al cumplimiento de los objetivos, y a través del planteamiento de éstos donde las conductas toman un valor organizacional.

Según el modelo Campbell el desempeño institucional se caracteriza por ser conductual a través del comportamiento que el trabajador cuando desarrolla alguna función o actividad las cuales pueden ser observables, descritas o verificadas, Episódico el desempeño institucional no debe tomarse como continuo durante las ocho horas de jornada laboral sino mediante las actividades que nos permiten alcanzar los objetivos de una empresa, Evaluable pues calcula el valor representado en la efectividad organizacional o individual, Multidimensional las dimensiones directas e indirectas, así como las conductas laborales del contexto de una organización son estudiadas por el desempeño. (Moreno, 2020).

González (2015), manifiesta que el desempeño institucional es la alineación del trabajador con las capacidades prácticas y metas que existen en una institución, así, se sustenta en procedimientos que establece la organización para garantizar que los trabajadores se ordenen con los objetivos institucionales, sus prácticas, capacidades y reconocimiento a buenas prácticas que posee la organización, así considerar un elemento importante para alcanzar el desempeño institucional es el monitoreo y evaluación constante a los colaboradores ya que los procedimientos no pueden ser estáticos por el contrario evolucionar con periodicidad.

Chiavenato (2017) menciona que hay una necesidad de implementar un sistema de medición para mejorar el desempeño institucional, pues es fundamental para la toma de decisiones y acciones de una institución, comprendida por el tiempo de evaluación, del desempeño y su función, así como la metodología usada y los indicadores que serán calculados que al integrar todos éstos aspectos mencionados se logre identificar el desempeño de cada trabajador en su puesto de labores, identificando fortalezas y debilidades, considerando un perfil que los seleccione para mantenerse en el cargo.

Para Chiavenato (2022), el desempeño es la base para poder desarrollar con efectividad y llegar a conseguir el éxito de una institución, por lo que las instituciones

tienen singular interés por elevar el nivel de desempeño de sus trabajadores a través de capacitaciones las cuales son permanentes y sostenibles. En éstos últimos años la gestión del desempeño ha buscado generar competitividad a través de la optimización del recurso humano.

Puentes & Ramírez (2018), manifiesta que los trabajadores con un desempeño no óptimo o deficiente evidencian que los perfiles no fueron analizados, ni se tomó en cuenta el nivel de sus necesidades a través de los cuales se evidencia que el proceso de selección no se desarrolló de la mejor manera; con relación a aquellos elementos que originan una variación en el desempeño institucional, algunos autores hallaron factores que deberían evaluarse con respecto al desempeño institucional el cual varía en función a diferentes factores, todo esto da origen a un efecto de forma directa en el desempeño de funciones o responsabilidades.

El cargo, las responsabilidades y las funciones están referenciadas a factores motivacionales, los cuales tienen un impacto satisfactorio por consecuencia un incremento en la productividad incluso más elevado de lo habitual. La satisfacción mejora en función al factor motivacional, y si éstos no son suficientes lo más probable es que exista una ausencia, por eso reciben el nombre de factores de satisfacción, adicionalmente se elabora un contenido del cargo asignándose responsabilidades, dando libertad para tomar decisiones en la ejecución de una labor. (Chango, 2021).

La eficacia como dimensión del desempeño institucional, Bonnefoy & Armijo (2005), como Robbins & Judge (2017) citado por Suma (2018) manifiestan estar referida al cumplimiento de objetivos establecidos por la organización, sin tomar en cuenta los recursos que se asignaron en su cumplimiento, permitiendo medir el desempeño de cada colaborador (p.555).

Con respecto a la dimensión eficiencia, Chiavenato (2017) citado por Iñausi & Huamán (2018), plantean que eficiencia es la capacidad de utilizar correctamente los recursos para conseguir un efecto determinado. Así, la economía, Bonnefoy & Armijo (2005) refieren que es la capacidad de una organización para generar,

administrar apropiadamente los recursos financieros y de esta manera poder llegar a los objetivos planteados, así la calidad, Kotler & Keller, (2006) citado por Armijo (2011), mencionan que un servicio o producto con atributos, características o rasgos distintivos tienen influencia para satisfacer necesidades, respondiendo de forma oportuna a la exigencia de los clientes.

Es preponderante la implementación de procedimientos de medición y monitoreo del desempeño institucional pues dichos resultados son muy importantes para desarrollar acciones y toma de decisiones en la institución, como lo indica Cruz Batista (2012) citado por Pinedo (2020), quien sostiene que el desempeño institucional es la piedra angular que la organización debe desarrollar efectivamente con el objetivo de lograr las metas institucionales, por lo que las organizaciones persisten en su interés de enriquecer los niveles de su desempeño en los trabajadores a través de jornadas de capacitación sostenibles en el tiempo, es así que en nuestros tiempos la gestión del desempeño institucional busca optimizar los recursos humanos para elevar la competitividad organizacional.

Con respecto a la correlación de las variables, el modelo diseñado por Deninson (1990), menciona que, a través de la adaptabilidad, misión, consistencia e involucramiento, que son los rasgos de una cultura organizacional, las percepciones de desempeño están relacionadas, medidas a través de las variables de innovación, con un incremento de ventas y el retorno de activos. La cultura organizacional puede presentar rasgos definidos los cuales son medidos a través de un modelo con elementos de la conducta humano (Denison & Mishra, 1995), todo es respaldado mediante el modelo Campbell, la cual se basa afirmando que la conducta es semejante del desempeño.

Según Deninson (1990), se analizaron las cualidades de los trabajadores de las empresas, agrupándolas como publicaciones del desempeño y cultura organizacional. En este modelo se ubicó un hallazgo, el cual manifiesta que los rasgos culturales están relacionados con la efectividad – desempeño de las empresas. La relación directa entre la misión y consistencia muestra como resultado el incremento de las ventas, aquellas compañías que se basaron en el

recurso humano fueron las que manifestaron óptimos resultados en su desempeño en comparación a otras empresas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

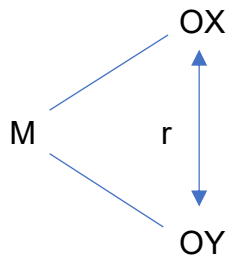
La presente investigación fue de tipo básica, porque se orienta resolver el problema planteado, buscando la consolidación y nuevos conocimientos para su aplicación favoreciendo el desarrollo científico (Carrasco, 2008). Buscando así promover nuevos conocimientos sobre temáticas específicas (CONCYTEC, 2018).

Así mismo, también se incorporó el enfoque cuantitativo, porque la investigación aglomera un conjunto de datos que permitirá contrastar las hipótesis planteadas teniendo como base el análisis estadístico, realizando cálculos numéricos como procedimiento en la elaboración de modelos y la comprobación de teorías (Palomino et ál., 2015).

Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño de investigación no experimental, porque no se realizó ningún tipo de manipulación a las variables de estudio, los datos fueron recogidos en su contexto natural (Hernández et al., 2014).

Fue transversal correlacional según Manterola et al. (2019) porque se buscó establecer relación entre las variables manejando la misma población; pues tiene como propósito elevar los niveles del desempeño institucional a través de la cultura organizacional en los trabajadores de una entidad pública, tal como se muestra en la imagen siguiente:



M = Muestra

OX= Variable “Cultura organizacional”

OY= Variable “Desempeño institucional”

r = Correlación

El presente trabajo de investigación, se basó metodológicamente en el modelo hipotético deductivo, considerando el ciclo inducción, deducción e inducción mediante la propuesta de hipótesis con la finalidad de rechazarlas o no (Palomino et ál., 2015).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

- **Variable 1: Cultura organizacional**

Definición conceptual

La cultura organizacional, según Robbins (2009), es la captación del conocimiento común que poseen los trabajadores de una determinada organización, el conjunto de actividades es compartido con los trabajadores de las organizaciones, el cual determina de manera exclusiva a una organización de otra.

Definición operacional:

La variable cultura organizacional se define operacionalmente teniendo en consideración a la participación laboral, consistencia, adaptabilidad y

misión los cuales fueron valorados por los trabajadores de la entidad pública a partir del instrumento establecido.

Dimensiones

Los indicadores de la variable de estudio, cultura organizacional fueron formados a través de la participación laboral, consistencia, adaptabilidad y misión.

Escala de medición

La escala de medición, fue ordinal para la variable 1

- **Variable 2: Desempeño institucional**

Definición conceptual

El desempeño institucional, es la acción principal que realizan los colaboradores en el trabajo con la finalidad de reconocer el valor del personal, de los clientes y de aquellas partes involucradas, actualmente existe una valoración del desempeño de una organización. (Lusthaus et ál., 2002).

Definición operacional:

La variable desempeño institucional, operacionalmente es generada considerando el valor de la innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad, tomados a partir del instrumento utilizado para tal fin.

Dimensiones:

Los indicadores de la variable desempeño institucional fueron valorados a través de la innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad.

Escala de medición:

La variable 2 presentó una escala de medición ordinal

3.2.2. Operacionalización de variables

En el anexo 2 se detalla la matriz de operacionalización de las variables de investigación son la cultura organizacional y el desempeño institucional, en el que se presenta la definición conceptual y operacional de las variables estudiadas, dimensionándolas con sus respectivos indicadores y escalas de medición utilizadas en los instrumentos de recojo de información.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Sánchez (2019), la población es el conjunto de elementos que deben ser analizados y que tienen diferente extensión. En el presente trabajo de investigación la población de estudio estuvo constituida por el total de trabajadores de la entidad pública el año 2022, conformado por 79 trabajadores, según el Cuadro de Asignación Personal (CAP).

Para la aplicación de los instrumentos se utilizaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: Se consideró aplicar los instrumentos de recojo de información a las personas nombradas y contratadas con al menos un año de experiencia ejerciendo el cargo en la entidad pública motivo de estudio.

Exclusión: No se consideró al personal practicante, docentes destacados por falta de metas de atención, pasantes y personal contratado con experiencia menor a un año de servicio en la entidad pública motivo de estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra es una parte de la población que la representa y nos puede indicar el estado del objeto estudio (Sánchez, 2019), en el presente trabajo de investigación no contó con muestra, pues se

trabajó con la totalidad de la población de estudio que consta de 79 trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Ancash.

3.3.3. Unidad de análisis

Los trabajadores de la entidad pública fueron nuestra unidad de análisis, conformado por aquellos que desempeñan la labor administrativa tales como: profesionales técnicos, colegiados, administrativos, asistenciales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica de recojo de información, se estableció a utilizar en la presente investigación, la encuesta.

Encuesta: Técnica de recojo de información, sistemática y ordenada, aplicada a una población o parte de ella sobre las variables de estudio para generar conclusiones en correspondencia a los datos obtenidos mediante el interrogatorio del investigador a los investigados (Hernández et ál., 2014).

Con respecto al instrumento a utilizar en la recolección de datos, se empleó el Cuestionario.

Cuestionario: definido como un instrumento documental utilizado para medir las opiniones o conocimiento de una persona a través de interrogantes o cuestiones que requieren respuesta (Sánchez, 2022). Asimismo, tiene como propósito de evidenciar las dimensiones considerados para la investigación (Hernández et ál., 2014)

En este sentido, fue preponderante la elaboración de dos cuestionarios que no ayudase a recoger información relacionada con las variables y dimensiones estudiadas, para ser aplicados en la muestra establecida de acuerdo a lo establecido en la presente investigación, así, se presenta a continuación las fichas técnicas de los cuestionarios en mención:

1) Ficha técnica de Cultura organizacional:

- Denominación: Cuestionario "Cultura organizacional"
- Elaborado por: Rocio Azucena Abad Molina
- Tiempo: 15 minutos
- Forma de administración: Virtual
- Escala: Likert

2) Ficha técnica de Desempeño institucional

- Denominación: Cuestionario "Desempeño institucional"
- Elaborado por: Rocio Azucena Abad Molina
- Tiempo: 15 minutos
- Forma de administración: Virtual
- Escala: Likert

También, es necesario manifestar que se realizó la validez de los instrumentos utilizados, entendiéndose como validez a la característica que tiene un determinado objeto para medir una dimensión o variable motivo por el cual fue establecida para dicho objetivo (Sánchez, 2022).

Consecuentemente, con respecto a la validación del contenido del cuestionario utilizado, se desarrolló a través de la validación de tres expertos en la materia, cuyos análisis y resultados se detallan en los anexos de la presente investigación. Asimismo, en el cuestionario se ha considerado como formato de respuesta una escala ordinal tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre, para cada una de las variables estudiadas, los cuestionarios, consideran 22 preguntas divididos en cuatro dimensiones corresponden a dos variables, orientadas a problemas para comprender el comportamiento del presupuesto, documentos técnicos, ejecución y administración en una entidad del estado, establecidos en el Anexo N° 3.

Para la validación de los instrumentos se seleccionó al primer experto, quien ha laborado en el sector público, con estudios de maestría, con conocimientos de los procedimientos administrativos, investigador y docentes de posgrado en la maestría de gestión pública, el segundo experto fue seleccionada por su perfil profesional quien ha laborado en el sector público y privado en diversos cargos gerenciales, con conocimiento crítico de las variables de estudio, finalmente, se seleccionó al tercer experto, quien es magister en gestión pública, docente de postgrado con conocimiento de metodología de investigación y aspectos crítico en el análisis de la variables de estudio.

Con respecto a los niveles de confiabilidad del instrumento, el cual se define como una característica de estabilidad del instrumento al replicarse su utilización, su valor debe ser cercano a uno (Sánchez, 2022), de este modo el indicador estadístico encargado de medir la confiabilidad se denomina Alpha de Cronbach.

Consecuentemente, se aplicó el Alpha de Cronbach en una prueba piloto que constó de 30 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Ancash, cuyos resultados se detallan en los anexos. Así, con respecto a la variable cultura organizacional se obtuvo un indicador de 0,956; lo que significa que es "excelente", mientras que la variable desempeño institucional obtuvo un resultado de 0,948, lo que significa que es "Excelente".

3.5. Procedimiento

Luego de la aprobación del proyecto de investigación se recopiló información relevante a través de la revisión bibliográfica de las variables motivo de estudio, como sus antecedentes de estudio y las principales teorías y enfoques conceptuales.

El siguiente paso fue la elaboración de dos cuestionarios cuyas preguntas están relacionadas con las variables y dimensiones de estudio, cuestionarios que fueron validados por el juicio de tres expertos y quedando expeditos para su aplicación en la muestra establecida en la investigación.

Luego se realizó el recojo de información en la institución motivo de estudio solicitando la autorización y consentimiento del personal a ser encuestado, y considerando las normas éticas del investigador.

Seguidamente se procedió a realizar la tabulación y codificación de los datos mediante el uso de programas informáticos como el Microsoft Excel y el programa IBM SPSS v.26 con los cuales se consistenció, procesó y analizó los datos para la elaboración de los resultados.

Acto seguido se elaboró la discusión de los resultados con otros investigadores, la contrastación de hipótesis para posteriormente presentar las conclusiones y plantear recomendaciones oportunas sobre las dimensiones y variables estudiadas.

Luego se procedió a la revisión del docente asesor, brindando recomendaciones para lograr rigor científico en la investigación.

Finalmente, el docente asesor revisó el informe final de tesis, para realizar el levantamiento de observaciones y presentar el documento final.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al método de análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, el cual, admite resumir la información en tablas, gráficos o figuras (Rendón et ál., 2016); por lo que en este trabajo de investigación se describieron las variables de estudio mediante la presentación de los resultados en tablas de frecuencia y porcentajes, gráficos estadísticos.

El análisis de las variables y dimensiones, se realizó mediante la utilización de la escala Likert de cinco puntos, los cuales se detallan a continuación: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

3.7. Aspectos éticos

La investigación presenta información revisada, con carácter netamente académico respetando la fuente de conocimiento siguiendo aquellos lineamientos determinados en el manual de normas APA séptima edición, y respetando los códigos de ética establecidos por la universidad, en este sentido se ha referenciado y citado considerando los estrictos derechos de autor resguardando su legítimo derecho.

El presente trabajo aportó veraz y auténticamente dos instrumentos de recopilación de información, así como su aplicación en la muestra, análisis estadístico, la evaluación de los resultados, guardando relación con las normas y reglamento vigentes en la universidad.

IV. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, se ha procesado la información recogida a través de los instrumentos utilizados en la presente investigación, antes de realizar los sub siguientes análisis, es necesario realizar la prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y el desempeño institucional, para posteriormente determinar el nivel de correlación existente entre ellas y entre las dimensiones con el propósito de cumplir con los objetivos de la investigación.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra

		cultura organizacional	desempeño institucional
N		79	79
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,20	2,70
	Desv. Desviación	,648	,648
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,294	,478
	Positivo	,294	,319
	Negativo	-,251	-,478
Estadístico de prueba		,294	,478
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a nuestra muestra a analizar, considerando al total de la población de estudio que en total fue 79 trabajadores (mayor a 50) en una entidad pública de Ancash, amerita utilizar la prueba Kolmogorov Smirnov para establecer si nuestros datos provienen de una población normal o no, en la Tabla 1 se muestra la prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y del desempeño institucional cuyos resultados demuestran que ambas variables provienen de una distribución no normal ($p < 0,05$) teniendo en ambos casos un $p = 0,000$ respectivamente.

Tabla 2.

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables de cultura organizacional y el desempeño institucional

			cultura organizacional	desempeño institucional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,594**
	cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
		Coefficiente de correlación	,594**	1,000
	desempeño institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al análisis anterior, el cual demuestra que las variables no pertenecen a una distribución normal, para poder establecer la relación existente entre las mismas fue necesario utilizar una prueba estadística no paramétrica, en este caso la prueba Rho de Spearman, la Tabla 2 muestra los resultados de dicho análisis, el cual evidencia que existe una relación significativa muy alta entre la cultura organizacional y la gestión institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,594 y un $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra que a mayores indicadores en la cultura organizacional, mayor será los niveles en el desempeño institucional.

Tabla 3.

Tabla de frecuencia de la variable cultura organizacional y el desempeño institucional

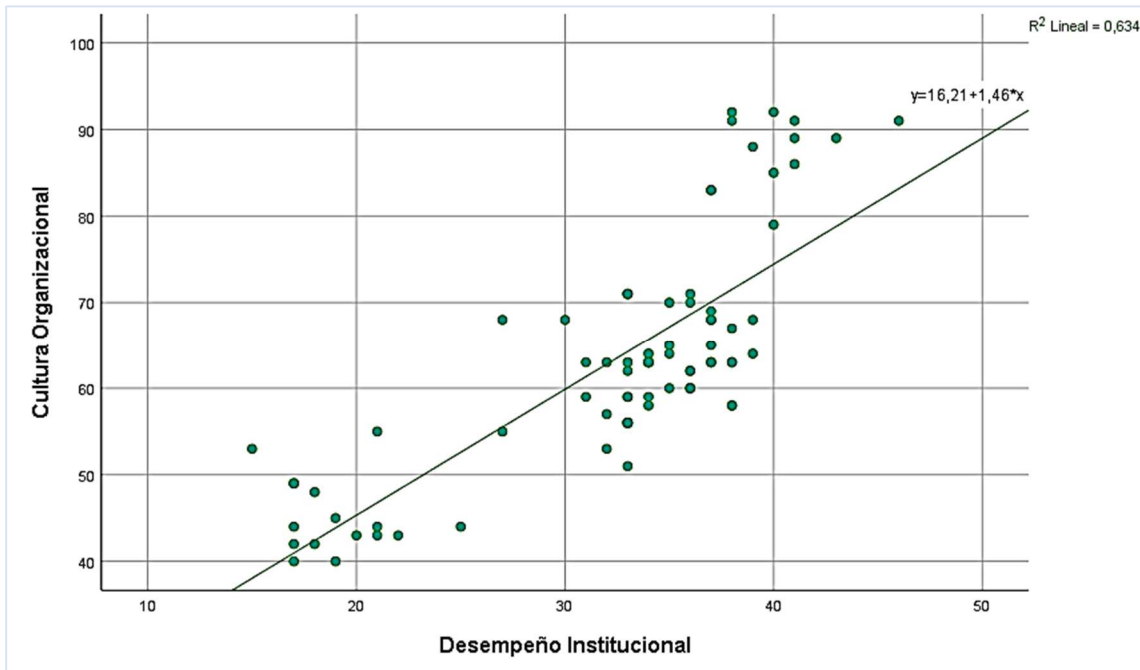
			desempeño institucional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
cultura organizacional	Desfavorable	Recuento	4	6	0	10
		%	5,1%	7,6%	0,0%	12,7%
	Poco favorable	Recuento	4	2	37	43
		%	5,1%	2,5%	46,8%	54,4%
	Favorable	Recuento	0	0	26	26
		%	0,0%	0,0%	32,9%	32,9%
Total	Recuento	8	8	63	79	
	%	10,1%	10,1%	79,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se observa que 37 trabajadores consultados (46,8%) manifestaron que la cultura organizacional es poco favorable y que el desempeño institucional es favorable, seguido por el 32,9% (26) de trabajadores que perciben que la cultura organizacional es favorable y que el desempeño institucional es favorable, entre otros resultados, sólo el 5,1% (4) de trabajadores en una entidad pública de Ancash, perciben como desfavorable tanto la cultura organizacional así como el desempeño institucional, evidenciándose de esta manera que a mejores niveles en la cultura organizacional se tendrá mejores niveles en el desempeño institucional en la entidad motivo de estudio.

Figura 1.

Gráfico de dispersión de puntos entre la variable cultura organizacional y el desempeño institucional



Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la Figura 1, muestra la dispersión de puntos resultado de la intersección de los valores entre la cultura organizacional y el desempeño institucional, la cual tiene un comportamiento lineal ascendente lo que confirma la existencia de correlación directa positiva de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman analizada en la Tabla 2, concluyéndose que, a mayores indicadores en la cultura organizacional, mayor será los niveles en el desempeño institucional.

Así mismo, de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la presente investigación es necesario realizar los siguientes análisis estadísticos que aporten a la consecución de nuestros objetivos específicos.

Tabla 4.

Tabla de frecuencia de la dimensión Participación Laboral de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		desempeño institucional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Participación Laboral	Desfavorable	Recuento	2	7	0	9
		%	2,5%	8,9%	0,0%	11,4%
	Poco favorable	Recuento	6	1	38	45
		%	7,6%	1,3%	48,1%	57,0%
	Favorable	Recuento	0	0	25	25
		%	0,0%	0,0%	31,6%	31,6%
Total	Recuento	8	8	63	79	
	%	10,1%	10,1%	79,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 4 presenta información relevante como que 25 encuestados (31,6%) del total de consultados, consideran que fue favorable la participación laboral para obtener un buen desempeño institucional, así mismo, 38 encuestados que representan el 48,1% del total de consultados indican que fue poco favorable la participación laboral para obtener un buen desempeño institucional, por otro lado, 7 encuestados (8,9%) manifestaron que fue desfavorable la participación laboral obteniéndose un desempeño institucional regular, 6 encuestados (7,6%) indicaron que fue poco favorable la participación laboral obteniéndose un malo desempeño institucional, finalmente, 2 encuestados (2,5%) del total de consultados manifestaron que fue desfavorable la participación laboral y que fue malo su desempeño institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 5.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Participación Laboral de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		Participación Laboral	desempeño institucional
Rho de Spearman	Participación Laboral		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,555**
		N	,000
	desempeño institucional		
		Coefficiente de correlación	79
	Sig. (bilateral)	79	
	N	,555**	1,000
		,000	.
	N	79	79

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

Fuente: Elaboración propia

En el presente trabajo de investigación, se consideró el primer objetivo específico el cual busca evidenciar la existencia de relación entre la dimensión participación laboral de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional, en este sentido, en la Tabla 5 se visualiza la prueba no paramétrica Rho de Spearman obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,555, equivalente a una correlación regular y un nivel de significancia $p < 0,001$, interpretándose que a mayor participación laboral, mayor será el desempeño institucional de la institución pública analizada, en este sentido, no podemos rechazar la hipótesis específica que indica que existe relación positiva entre la participación laboral con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la dimensión Consistencia de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

			desempeño institucional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Consistencia	Desfavorable	Recuento	2	6	18	26
		%	2,5%	7,6%	22,8%	32,9%
	Poco favorable	Recuento	6	2	31	39
		%	7,6%	2,5%	39,2%	49,4%
	Favorable	Recuento	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	17,7%	17,7%
Total		Recuento	8	8	63	79
		%	10,1%	10,1%	79,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la Tabla 6 presenta información relevante como que 31 encuestados (39,2%) del total de consultados, consideran que fue poco favorable la consistencia para obtener un buen desempeño institucional, así mismo, 18 encuestados que representan el 22,8% del total de consultados indican que fue desfavorable la consistencia para obtener un buen desempeño institucional, 14 encuestados (17,7%) manifestaron que fue favorable la consistencia obteniéndose un desempeño institucional bueno, 6 encuestados (7,6%) indicaron que fue poco favorable la consistencia obteniéndose un malo desempeño institucional, finalmente, 2 encuestados (2,5%) del total de consultados manifestaron que fue desfavorable la consistencia y que fue malo su desempeño institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 7.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Consistencia de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		Consistencia	desempeño institucional
Rho de Spearman	Consistencia		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,226*
		N	79
	desempeño institucional		
		Coefficiente de correlación	,226*
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	,045	
		79	
		79	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, en la presente investigación, se consideró el segundo objetivo específico el cual busca evidenciar la existencia de relación entre la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional, en este sentido, en la Tabla 7 se visualiza la prueba no paramétrica Rho de Spearman obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,226, equivalente a una correlación baja y un nivel de significancia $p < 0,05$, interpretándose que a mayor consistencia, mayor será el desempeño institucional de la institución pública analizada, en este sentido, no podemos rechazar la hipótesis específica que indica que existe relación positiva entre la consistencia con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

Tabla 8.

Tabla de frecuencia de la dimensión Adaptabilidad de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

			desempeño institucional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
	Desfavorable	Recuento	4	2	1	7
		%	5,1%	2,5%	1,3%	8,9%
Adaptabilidad	Poco favorable	Recuento	4	6	34	44
		%	5,1%	7,6%	43,0%	55,7%
	Favorable	Recuento	0	0	28	28
		%	0,0%	0,0%	35,4%	35,4%
Total		Recuento	8	8	63	79
		%	10,1%	10,1%	79,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 presenta información relevante como que 34 encuestados (43,0%) del total de consultados, consideran que fue poco favorable la adaptabilidad para obtener un buen desempeño institucional, así mismo, 28 encuestados que representan el 35,4% del total de consultados indican que fue favorable la adaptabilidad para obtener un buen desempeño institucional, por otro lado, 4 encuestados (5,1%) manifestaron que fue poco favorable la adaptabilidad obteniéndose un desempeño institucional malo, 4 encuestados (5,1%) indicaron que fue desfavorable la adaptabilidad obteniéndose un malo desempeño institucional, finalmente, 2 encuestados (2,5%) del total de consultados manifestaron que fue desfavorable la adaptabilidad y que fue regular su desempeño institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 9.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Adaptabilidad de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		Adaptabilidad	desempeño institucional
Rho de Spearman	Adaptabilidad		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,506**
		N	79
	desempeño institucional		
		Coefficiente de correlación	,506**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	

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

Fuente: Elaboración propia

En el presente trabajo de investigación, se consideró el tercer objetivo específico el cual busca evidenciar la existencia de relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional, en este sentido, en la Tabla 9 se visualiza la prueba no paramétrica Rho de Spearman obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,506, equivalente a una correlación regular y un nivel de significancia $p < 0,001$, interpretándose que a mayor adaptabilidad, mayor será el desempeño institucional de la institución pública analizada, en este sentido, no podemos rechazar la hipótesis específica que indica que existe relación positiva entre la adaptabilidad con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

Tabla 10.

Tabla de frecuencia de la dimensión Misión de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		desempeño institucional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Misión	Desfavorable	Recuento	6	6	0	12
		%	7,6%	7,6%	0,0%	15,2%
	Poco favorable	Recuento	2	2	19	23
		%	2,5%	2,5%	24,1%	29,1%
	Favorable	Recuento	0	0	44	44
		%	0,0%	0,0%	55,7%	55,7%
Total	Recuento	8	8	63	79	
	%	10,1%	10,1%	79,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la Tabla 10 presenta información relevante como que 44 encuestados (55,7%) del total de consultados, consideraron que fue favorable la misión para obtener un buen desempeño institucional, así mismo, 19 encuestados que representan el 24,1% del total de consultados indican que fue poco favorable la misión para obtener un buen desempeño institucional, 6 encuestados (7,6%) manifestaron que fue desfavorable la misión obteniéndose un desempeño institucional malo, 6 encuestados (7,6%) indicaron que fue desfavorable la misión obteniéndose un regular desempeño institucional, finalmente, 2 encuestados (2,5%) del total de consultados manifestaron que fue poco favorable la misión y que fue malo su desempeño institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 11.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Misión de la cultura organizacional y la variable desempeño institucional

		Misión	desempeño institucional
Rho de Spearman	Misión		
	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	79	79
desempeño institucional	desempeño institucional		
	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	79	79

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

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la presente investigación, se consideró el cuarto objetivo específico que busca evidenciar la existencia de relación entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional, en este sentido, en la Tabla 11 se visualiza la prueba no paramétrica Rho de Spearman obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,715, equivalente a una correlación alta y un nivel de significancia $p < 0,001$, interpretándose que a mayor interiorización de la misión, mayor será el desempeño institucional de la institución pública analizada, en este sentido, no podemos rechazar la hipótesis específica que indica que existe relación positiva entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

La discusión se desarrolla en el presente capítulo, considerando como análisis el objetivo general de la investigación, que fue determinar la influencia de la cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

En este sentido con respecto al objetivo general, los resultados arribados demuestran que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,594 y un $p=0,000<0.05$, con el cual demuestra que, en la medida que los funcionarios de la entidad pública de Ancash ejecuten aspectos de mejora en la cultura organizacional, se observará mejores niveles del desempeño institucional por parte de los trabajadores de la entidad motivo de estudio.

Así, el análisis descriptivo ejecutado se obtuvo que el 46,8% trabajadores consultados manifestaron que la cultura organizacional es poco favorable y que el desempeño institucional es favorable, el 32,9% de trabajadores que perciben que la cultura organizacional es favorable y que el desempeño institucional es favorable. Estos valores porcentuales demuestran un comportamiento lineal ascendente donde a mayores niveles de cultura organizacional le corresponde mayores niveles del desempeño institucional.

Las aseveraciones mencionadas, concuerdan con los resultados arribados por Portocarrero (2020), porque demostró la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño institucional en su ámbito de estudio con un Rho Spearman de 0,467 y un nivel de significancia de 0,001, concluyendo, cuanto más favorable es la cultura organizacional mejor será el desempeño institucional.

Asimismo, los resultados arribados coinciden con Chango (2021) quien manifiesta que los miembros de la organización perciben su cultura organizacional como

positiva, predominantemente de tipo responsable, caracterizada por buscar y generar en sus clientes y sociedad, conciencia de trabajo con ética y perfección, con respecto al tipo humanista esta se encuentra caracterizada por la buena comunicación, comprometida e impulsa el talento humano.

Cavelier (2020), en concordancia con los resultados, concluye que las mejoras en la cultura organizacional impactan positivamente en la productividad de sus colaboradores, es decir puede ayudar a desarrollar una ventaja competitiva adicional frente al mercado, mejorando la productividad laboral podemos reducir costos en las empresas, mejorando así el desempeño institucional.

Similarmente, Achahui & Condori (2021), concluye que el grado de correlación entre sus variables de estudio evidenciándose correspondencia que, de no contar con una buena cultura organizacional, institucionalmente el desempeño y productividad de los empleados se verá afectado.

Con respecto al primer objetivo específico, el presente trabajo de investigación demostró que existe relación positiva entre la participación laboral con el desempeño institucional en una entidad pública en Ancash en el año 2022, porque se determinó un coeficiente de correlación de 0,555 y un nivel de significancia $p < 0,001$, lo que se interpreta que en la medida que los funcionarios de mando realicen acciones de mejora que promuevan la participación laboral de los colaboradores, la percepción de los trabajadores con respecto al desempeño institucional mejorará.

Estos resultados guardan relación con López (2018) quien encontró que en la empresa motivo de estudio, sus trabajadores reconocen su participación laboral (87%) con el reconocimiento de la gerencia lo que ha generado un sentimiento de compromiso y pertinencia hacia la empresa, también sostiene que mientras los miembros de la empresa trabajen de manera conjunta, en equipo desarrollando objetivos comunes puede tener un impacto positivo en el desempeño institucional, así corroboró que la participación laboral tiene una relación positiva con el desempeño institucional.

Sobre el segundo objetivo específico, el presente trabajo de investigación demostró que existe relación positiva entre la consistencia con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, porque se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,226 y un nivel de significancia $p < 0,05$. Bajo este sentido, se denota que en la medida que los funcionarios de la entidad pública de Ancash realicen acciones de mejora en la consistencia de los colaboradores, la percepción de los trabajadores con respecto al desempeño institucional mejorará.

Dichos resultados coinciden con Gavino (2018), quien evidenció la existencia de relación positiva entre la consistencia y el desempeño institucional en su ámbito de estudio, con un índice Rho Spearman de 0,224, significativo, así descriptivamente, la dimensión consistencia fue poco favorable y su desempeño regular con un 61,54%.

Ahora bien, con respecto al tercer objetivo específico, el presente trabajo de investigación demostró que existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,506 y un nivel de significancia $p < 0,001$. Lo que se interpreta que en la forma en que los funcionarios de la entidad pública de Ancash realicen acciones de mejora en la adaptabilidad de los colaboradores como medio de mejora de la cultura organizacional, la percepción de los trabajadores con respecto al desempeño institucional mejorará.

Lo descrito es concordante con los resultados de Miraval y Silva (2018) quienes consideran la existencia de correlación significativa entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño institucional, caracterizada por un alto nivel de valores compartidos, trabajo en equipo, identificación de los colaboradores con la institución lo que permitió mejorar el rendimiento de los mismo en bien de la institución.

Sobre el objetivo específico número 4, el presente trabajo de investigación demostró que existe relación entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022, esto debido a que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,715 y un nivel de significancia $p < 0,001$. Lo que se denota que en la forma en que los funcionarios de la entidad pública motivo de estudio realicen acciones de mejora en la forma de cómo debe percibir la misión los colaboradores como medio de mejora de la cultura organizacional, la percepción de los trabajadores con respecto al desempeño institucional mejorará.

De manera similar opinan Puentes & Ramírez (2018), quienes sostienen que la misión y visión institucionales deben ser socializados con los trabajadores para elevar los valores compartidos alineados con los propósitos organizacionales, determinó que existe de relación positiva entre la misión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, con un coeficiente de 0,264, significativo.

Los resultados analizados coinciden con los conocimientos teóricos de Salazar et ál. (2009) citado por Baporikar (2020) quien sostiene que la cultura organizacional consta de elementos trascendentales como, identidad de los trabajadores, el énfasis del grupo, el perfil de decisión integración concerniente al trabajo coordinado para cumplir los objetivos institucionales, tolerancia al conflicto que permite resolver con inteligencia y asertividad lo identificado, perfil de los fines enfocado a aquellos fines o medios que son empleados para llegar a cumplir los objetivos, enfoque de la organización que es la orientación de la institución donde las decisiones tomadas son basadas en función a hechos o sucesos tanto internos como externos. Así mismo, Sagástegui (2018), quien manifiesta que en la manera que este estructurado la organización permite la integración de los trabajadores con la finalidad de llegar a lograr los objetivos, la misión, la visión, así como el cumplimiento de normas y manuales que son necesarios para trabajar, procedimientos, aceptando una hipótesis alterna planteada donde los componentes se encuentran relacionadas, así mismo es necesario tener en consideración aquellos factores intrínsecos de la organización sostenidas por Vallenilla (2006),

quien manifiesta que la cultura particular de una organización lo conforman una serie de símbolos. Los elementos físicos logotipos, escudos o edificios, en las acciones, tradiciones, castigos, premios, las ceremonias, y en el lenguaje los sobrenombres, anécdotas, bromas, manifiestan la cultura organizacional.

Según el modelo Campbell el desempeño institucional se caracteriza por ser conductual a través del comportamiento que el trabajador cuando desarrolla alguna función o actividad las cuales pueden ser observables, descritas o verificadas, Episódico el desempeño institucional no debe tomarse como continuo durante las ocho horas de jornada laboral sino mediante las actividades que nos permiten alcanzar los objetivos de una empresa, Evaluable pues calcula el valor representado en la efectividad organizacional o individual, Multidimensional las dimensiones directas e indirectas, así como las conductas laborales del contexto de una organización son estudiadas por el desempeño. (Moreno, 2020). González (2015), manifiesta que el desempeño institucional es la alineación del trabajador con las capacidades prácticas y metas que existen en una institución, así, se sustenta en procedimientos que establece la organización para garantizar que los trabajadores se ordenen con los objetivos institucionales, sus prácticas, capacidades y reconocimiento a buenas prácticas que posee la organización, así considerar un elemento importante para alcanzar el desempeño institucional es el monitoreo y evaluación constante a los colaboradores ya que los procedimientos no pueden ser estáticos por el contrario evolucionar con periodicidad.

Finalmente, mencionar que es una necesidad la generación y aplicación de nuevos conocimientos con respecto

La cultura organizacional es importante para las empresas pues busca identificar gerentes que inspiren a sus trabajadores al cambio mediante el desarrollo de actividades profesionales de acuerdo a los lineamientos u objetivos de la organización buscando comprometer e identificar desempeños adecuados en sus funciones (Gavino, 2018), así, es relevante como proceso de dirección idónea del interno de la organización con el objetivo de manejar adecuadamente o positiva las

conductas, prácticas, usos, mitos y otros factores que afectan el contexto de un determinado trabajo o tarea realizada por la institución

Por último, los cuestionarios utilizados en la presente investigación pueden replicarse en otras entidades del estado, con la finalidad de realizar el seguimiento y monitoreo de los niveles de logro en cultura organizacional y su respectiva influencia en el desempeño institucional, así elevar sus niveles en base a los resultados para su perspectiva toma de decisiones, por ende generando valor a la gestión pública como herramienta de soporte de los recursos humanos volviéndolos eficientes y efectivos para el logro de sus objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,594 y un $p=0,000<0.05$, con el cual demuestra que, a mayores indicadores en la cultura organizacional, mayor será los niveles en el desempeño institucional.
2. Existe relación entre la dimensión participación laboral de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,555 y un nivel de significancia $p<0,001$, interpretándose que, a mayor participación laboral, mayor será el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.
3. Existe relación entre la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,226 y un nivel de significancia $p<0,05$, interpretándose que, a mayor consistencia, mayor será el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.
4. Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,506 y un nivel de significancia $p<0,001$, interpretándose que, a mayor adaptabilidad, mayor será el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.
5. Existe relación entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional con la variable desempeño institucional con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,715 y un nivel de significancia $p<0,001$, interpretándose que, a mayor interiorización de la misión, mayor será el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos y jefes de la Dirección Regional de Educación Ancash, mejorar sus niveles de cultura organizacional con el propósito de perfeccionar su desempeño institucional, pudiendo utilizar los instrumentos de recolección de información utilizados en la presente investigación con el fin de monitorear dichos niveles.
2. Elevar los niveles de participación en sus colaboradores, considerando como elemento importante a los colaboradores y establecer como inversión y ventaja competitiva las jornadas de capacitación a los trabajadores con el objeto de elevar sus competencias y habilidades generando compromiso, identidad e integración con la organización motivadas en el logro de los objetivos institucionales.
3. Elevar los niveles de consistencia a través de inducir a los trabajadores en el cumplimiento y respeto a las axiologías de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamento interno de la institución motivando el intercambio de información mediante una coordinación y manejo de una conducta favorable lo cual apoyará al compromiso por ende fortaleciendo la cultura organizacional-
4. Establecer estrategias orientadas al usuario del servicio, promoviendo las buenas prácticas, la innovación, buscando nuevas tendencias buscando satisfacer las necesidades de los usuarios orientadas al cambio del entorno buscando un aprendizaje organizacional, lo que elevará los niveles de la adaptabilidad en la cultura organizacional-
5. Elevar los niveles de percepción de la misión como propósito de la organización, definida por las metas y objetivos las cuales se darán cumplimiento a través de estrategias y que debe ser compartida por todos los colaboradores de la Organización.

REFERENCIAS

- Acevedo, O. (2021). *Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola en Chíncha, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75613>
- Achahui, B. & Condori, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021* [tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67634>
- Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Santiago Chile, Chile: CEPAL - Series Manuales. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11362/5509>
- Baporikar, N. (2020). *Handbook of Research on Entrepreneurship Development and Opportunities in Circular Economy*. IGI Global. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WjXnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Handbook+of+Research+on+Entrepreneurship+Development+and+Opportunities+in+Circular+Economy&ots=6RgWlfzyRe&sig=vQd-B4XoLcPO6fHBIBN9FCbLS6k>
- Barrera (2000). *Cultura y Clima organizacional en los Docentes de Primaria*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Bezerra, S., Araujo, A., Alves, L., Carlos, L., & Pinheiro, I. (2019). *Acquired Syphilis: construction and validation of educational technology for adolescents*. *Journal of Human Growth and Development*, 29(1). Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822019000100009

- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación económica y Social.* Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5611>
- Butka, D., Xavier, N., & Garcia, B. (2018). *Essential aspects in the design of data collection instruments in primary health research.* Revista Cefac, 20(5). Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151618462018000500657&script=sci_arttext#B6
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador.* [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
- Cavelier, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia* [tesis de pre grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA]. Repositorio institucional. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM_1020825_371_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos. Recuperado de: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Chango, E. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito* [tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10644/7842>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill. Recuperado por: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humano*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill. Chiavenato, I. (2009). “Gestión del Talento Humano”. (1ra Ed.). México D.F: McGraw – Hill. Recuperado por: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera Edición ed. México D.F: Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (décima edición). Editorial McGraw Hill. México. Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores SA. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Claudio, J. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53003>

Cueva, G. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://docplayer.es/96094154-Influencia-de-la-culturaorganizacional-en-el-desempeno-laboral-de-los-docentes-de-la-institucioneducativa-sanjose-de-la-esperanza-2016.html>

Deninson, D. & Mishra, A. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness*. Organizational Science. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/2635122>

Deninson, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1990-97246-000>

Frías, J. & Véliz, J. (2013). *La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa*. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5747058>

Gavino, A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37805>

González, C. (2015). *La adaptabilidad organizacional desde el enfoque de la teoría de contingencia y la escuela de configuración*. Revista Global de Negocios. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658727

- Hernández, M., Mendoza, J., & González, L. (2007). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. Dialnet plus. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2524039>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed.). México: McGraw Hill. Obtenido https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Ñausi, E., & Huamán, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo Ayacucho 2018*. Tesis de maestría, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27512>
- Llancari, R., & Alania, R. (2019). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Socialium revista científica de Ciencias Sociales, 4(1), 22 - 33. Obtenido de <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475>
- López, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*. [tesis de Pre Grado, Universidad Autónoma Del Estado De México]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/95193>
- Lusthaus, C., Adrien, M., Carden, F., & Moltalvan, G. (2002). *Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño*. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluaci%C3%B3n-organizacional-Marco-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o.pdf>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & Garcia, N. (2019). *Methodology of study designs most frequently used in clinical research*. Revista Medica Clinica Las condes, 30(1), 36 - 49.

- Méndez, M. (2019). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. Revista Universidad y empresa. Bogotá. Recuperado de: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Miraval, E., & Silva, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26369>
- Moreno, R. (2020). *Calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa pesquera Inversiones Regal SA, Nuevo Chimbote, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50951>
- Munch, G. & García, M. (2015). *Fundamentos de la administración* (11ª edición). México: Editorial Trilla. Recuperado de: <https://admoncbtis52.files.wordpress.com/2019/02/fundamentos-de-administracion-munch-galindo.pdf>
- Palacios, E. (2018). *El control interno y el desempeño institucional en el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED- Lima 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22541/Palacios_HEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: Editorial San Marcos. Recuperado de: http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_category=72&controller=category
- Pinedo, L. (2020). *Coordinación interna y desempeño institucional en la Dirección Regional e Educación San Martín, 2020*. [tesis de maestría, Universidad

Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59095/Pinedo_ZLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portocarrero, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59004>

Puentes, A. & Ramírez, P. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la motivación de los empleados de la fábrica Emsucol* [tesis de pre grado, Santo Tomás, Bucaramanga]. Repositorio institucional.
<http://hdl.handle.net/11634/13899>

Ramos, R., Cabrera, G., Urgiles, C., & Jara, F. (2018). *Aspectos metodológicos de la investigación*. Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias, 2(3). Recuperado de:
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/111/226?inline=1>

Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *Estadística descriptiva*. Revista Alergia México. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Rivera, R. (2016). *Design, Measurement and Analysis of a Knowledge Management Model in the Context of. INNOVAR JOURNAL*. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213003.pdf>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Recuperado de:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Decima séptima ed.). Pearson. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez, R. (2009). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Revista Invenio. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). *Correlación: no toda correlación implica causalidad*. Revista alergia México, 66(3), 354-360. Obtenido de: <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyecto de investigación*. 1ra edición. Perú. Editorial Edición Gráfica Educativa
- Sánchez, F. (2022). *El instrumento y su estadística en la tesis*. 1ra edición. Perú. Editorial Edición Gráfica Educativa
- Sagastegui, J. (2018). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en FONCREAGRO Cajamarca - 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1965>
- Suma, Y. (2018). *Cultura Organizacional en la Empresa "Llantas y Servicios Sac" del Distrito de Wanchaq, Cusco 2018*. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Peru. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2767>
- Vallenilla, F. (2006). *Cultura organizacional y posmodernidad. Una aproximación al caso Venezuela*. Negotium. Obtenido de <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-culturaorganizacionalYPosmodernidadUnaAproximacion-2256679.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema General: ¿En qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022</p>	<p>Hipótesis de investigación: La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	<p>Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión</p>	<p>Diseño: No experimenta, de tipo correlacional y corte transversal</p> <p>Población: Total de trabajadores de la entidad pública el año 2022, conformado por 79 trabajadores</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la participación laboral con el desempeño institucional?, • ¿Cuál es la relación entre la consistencia con el desempeño institucional?, • ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad con el desempeño institucional? y • ¿Cuál es la relación entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la participación laboral con el desempeño institucional, • Establecer la relación entre la consistencia con el desempeño institucional, • Establecer la relación entre la adaptabilidad con el desempeño institucional y • Establecer la relación entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022 	<p>Hipótesis Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva entre la participación laboral con el desempeño institucional, • Existe relación positiva entre la consistencia con el desempeño institucional, • Existe relación positiva entre la adaptabilidad con el desempeño institucional y • Existe relación positiva entre la misión con el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash en el año 2022. 	<p>Desempeño Institucional</p>	<p>Innovación Satisfacción Eficiencia Productividad Calidad</p>	<p>Muestra: El presente trabajo de investigación no se contó con muestra</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para cada variable.</p> <p>Métodos de análisis se investigación: Estadística descriptiva e inferencial con el paquete estadístico IBM SPSS y la prueba Rho de Spearman para establecer la prueba de hipótesis.</p>

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es la captación de conocimiento común que tienen los colaboradores de una determinada organización; siendo un conjunto de diferentes actividades compartidas con todos los colaboradores de las organizaciones, que logra caracterizar de manera exclusiva a una organización de otras. Robbins (2009)	Conjunto de ideas relacionadas a la cultura de la organización que poseen los colaboradores y que tendrá implicancia en el desarrollo de sus actividades, siendo estas consistentes, adaptables y que se ven reflejadas a través de su misión. Se establecieron cuatro (04) dimensiones traducidas en doce (12) indicadores, a partir de los cuales se redactaron los ítems correspondientes a los instrumentos seleccionados para la recolección de datos.	Implicación	Empoderamiento	Ordinal Escalas y valores (LIKERT) Valores del 1 al 5
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	valores centrales	
				Acuerdo	
				Coordinación	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al cliente	
				Aprendizaje Organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
				Metas y objetivos	
				Visión	
Desempeño Institucional	El desempeño institucional en las organizaciones la definen como la acción fundamental y primordialmente realizada en el trabajo por los colaboradores junto su distribución organizacional a fin de reconocer el valor del personal, los clientes y las partes involucrada (stakeholders). En ese sentido actualmente existe un lazo más centrado a la valoración del desempeño de una organización. (Lusthaus, Adrien, Carden y Montalván 2002)	Conjunto de habilidades y destrezas de los colaboradores que son necesarias para el desempeño de actividades dentro de la organización, dentro de los cuales se puede mencionar la innovación la eficiencia la productividad y su calidad. Para así lograr la satisfacción y crecimiento laboral. Se establecieron seis (6) dimensiones y diez (10) indicadores, a partir de los cuales se redactaron los ítems correspondientes a los instrumentos seleccionados para la recolección de datos.	Innovación	tecnología	1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
				mejora procesos	
			Satisfacción	Competitividad	
			Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	
				Satisfacción laboral	
				Utilización correcta de los recursos disponibles	
			Productividad	Logros laborales	
			Calidad	Mejora constante	
				Satisfacción de los usuarios	

CUESTIONARIO

(Elaborado por Rocío Abad Molina)

Instrucciones: a continuación, se presentará un conjunto de características de la cultura organizacional. Lea cuidadosamente, y marque con una (X), como consideran que se presenta en la organización donde labora, según la siguiente calificación:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Ítems	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Participación Laboral						
1	Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.					
2	La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.					
3	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
4	Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.					
5	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
6	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
7	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores.					
Consistencia						
8	Los jefes y directores practican lo que pregonan.					
9	La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma como nos conducimos.					
10	La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.					
11	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
Adaptabilidad						
12	Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno.					
13	Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.					
14	Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.					
15	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
16	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
Misión						

17	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
18	La institución tiene una misión clara que nos permite identificarnos con nuestro trabajo.					
19	Me resulta clara la orientación estratégica de la institución.					
20	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
21	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.					
22	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
Ítems	DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
Innovación						
1	Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo.					
Satisfacción						
2	Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas					
3	Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas					
Eficiencia						
4	Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan					
5	Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual					
6	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral.					
Productividad						
7	Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo					
8	Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades					
Calidad						
9	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la organización.					
10	Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario					
¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!						

Anexo 4 : Validez y confiabilidad de instrumentos

Certificado de validez de contenido del cuestionario de la Cultura organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) *Muy en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *De acuerdo*, (4) *Muy de acuerdo*

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	E D (2)	D A (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	D A (3)	MA (4)	MD (1)	E D (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Participación laboral													
1	¿ Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan?			X				X				X		
2	¿ La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad?			X				X				X		
3	¿Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?			X				X				X		
4	¿Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades?				X			X				X		
5	¿El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?				X			X				X		
6	¿La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?			X				X				X		
7	¿La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores?				X			X				X		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia													
8	¿ Los jefes y directores practican lo que pregonan?				X			X				X		
9	¿La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma como nos conducimos?			X				X				X		
10	¿ La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr?				X			X				X		
11	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?				X			X				X		

12	¿Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno?				X				X						X
13	¿ Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.			X					X						X
14	¿ Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.?				X				X						X
15	¿ Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.?			X					X						X
16	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?				X				X						X
DIMENSIÓN 4: Misión															
17	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?				X				X						X
18	¿ La institución tiene una misión clara que nos permite identificarnos con nuestro trabajo?				X				X						X
19	¿ Me resulta clara la orientación estratégica de la Institución?			X					X						X
20	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?			X					X						X
21	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro?			X					X						X
22	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?			X					X						X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sanchez

DNI: 32969014

Especialidad del validador: Administradora, Finanzas y Negocios Internacionales.



12	¿Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno?				x					x											x	
13	¿ Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.				x					x												x
14	¿ Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.?				x					x												x
15	¿ Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.?				x					x												x
16	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?				x					x												x
DIMENSIÓN 4: Misión																						
17	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?				x					x												x
18	¿ La institución tiene una misión clara que nos permite identificarnos con nuestro trabajo?				x					x												x
19	¿ Me resulta clara la orientación estratégica de la Institución?				x					x												x
20	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?				x					x												x
21	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro?				x					x												x
22	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?				x					x												x

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Camones Camones Gabi Rosario

DNI: 70472864

Especialidad del validador: Maestría en Gestión del Talento Humano



Firma del experto informante

Lima, 21 de Abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr):

Carlos Miguel Achahui Gonzales

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

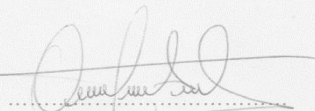
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

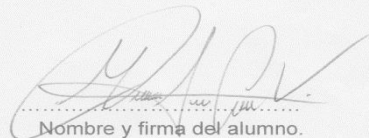
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Nombre y firma del alumno.

Bryan Achahui Díaz



Nombre y firma del alumno.

Michael Condoni Velasque

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021						
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Díaz						
		Br. Michael Condori Velasque						
Apellidos y nombres del experto:								
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓			
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓			
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓			
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓			
	Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓					
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización			✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización			✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves			✓		

	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	/			
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza		/			
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos		/			
			Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización		/			
		Aprendizaje Organizativo	Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización		/			
			Dirección y propósitos estratégicos		Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo	/		
		Metas y objetivos			Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas	/		
					Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados	/		
		Visión	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores		/			
			Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo		/			
DESEMPEÑO LABORAL	Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior	/				
			Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas	/				
	Satisfacción	Competitividad	Cree usted que su jefe lo motiva para que desarrollen sus propias ideas	/				
			Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	/				
Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan	/					

[Handwritten Signature]
CCAD: 47731

LIC. CARLOS MIGUEL SCHMIDT G.

	Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	/		
		Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	/		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	/		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	/		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	/		
	Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	/		
Firma del experto		Fecha	_ / _ / _		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

C.I.D.S: 17731

LIC. CARLOS MIGUEL ACHAHUI G.

Lima, 21 de abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Carlos Alberto Carpio Tapia

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Nombre y firma del alumno:


Bryan Achahui Díaz

Nombre y firma del alumno:

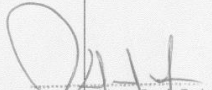
Michael Condori Velasco

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
		Br. Michael Condori Velasque					
Apellidos y nombres del experto:							
		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓		
	Considera que la capacidad del personal es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓				
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		✓		
		Coordinación	Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		✓		
	Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		✓				

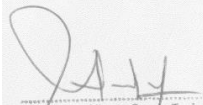

 Lic. Carlos Alberto Carpio Tapia
 CLAD N° 2430

	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓			
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible adaptable y fácil de cambiar en las actividades que realiza		✓			
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones de los usuarios con el fin de generar cambios positivos		✓			
			Considera que la información sobre el estado de la salud en la región influye en las decisiones de la organización		✓			
		Aprendizaje Organizativo	Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización		✓			
			Dirección y propósitos estratégicos		Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo	✓		
					Considera que la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas	✓		
		Misión	Metas y objetivos		Considera que la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados	✓		
					Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores	✓		
		Visión	Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo		✓			
DESEMPEÑO LABORAL	Innovación	mejora procesos	Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo	✓				
	Satisfacción	Competitividad	Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas	✓				
			Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	✓				
	Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan	✓				
Satisfacción laboral		Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓					


 Gerardo Alberto Carpio Tapia
 C.A.D. # 2430
 C.A.D. 2430

		Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual	✓		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	✓		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades	✓		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	✓		
	Satisfacción de los usuarios	Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	✓		
Firma del experto		Carlos Alberto Carpio Tapia	Fecha	21/04/21	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


 Ltc Carlos Alberto Carpio Tapia
 CLAD: 2430

Lima, 21. de octubre del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Godofredo Carlos Apaza Curi

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

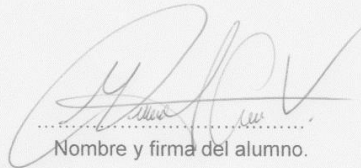
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Nombre y firma del alumno.

Bryan Achahui Diaz



Nombre y firma del alumno.

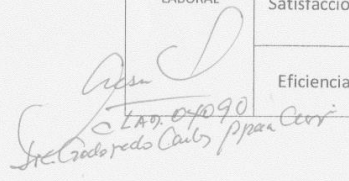
Michael Condro Velasque

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los investigadores:		Br. Bryan Achahui Díaz					
		Br. Michael Condori Velasque					
Apellidos y nombres del experto:							
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	/		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		/		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		/		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		/		
	Consistencia	valores centrales	Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		/		
			Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		/		
		Acuerdo	Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		/		
			Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		/		
		Coordinación	Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		/		
			Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		/		

Alina C.
04090
Le Godofredo Concha Dora Cerrón

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre				
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza					
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos					
			Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización					
		Misión	Aprendizaje Organizativo					Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización
								Dirección y propósitos estratégicos
	Metas y objetivos		Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas					
		Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados						
	Visión	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores						
		Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo						
Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior						
		Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas						
	Satisfacción	Competitividad	Cree usted que su jefe lo motiva para que desarrollen sus propias ideas Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas					
Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan						



 LAO 04090

 Sr. Carlos Pizarro

		Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha __/__/__			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Assa
 C.A.D. 04070
 Lic. Rodolfo Apar. Cerv.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash, 2022", cuyo autor es ABAD MOLINA ROCIO AZUCENA, 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.

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID 0000_0001-9694_7685	Firmado digitalmente por: AYPACHERRES el 27-07- 2022 16:12:04

Código documento Trilce: TRI - 0374533