

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal
administrativo en Municipalidad Provincial De Carlos Fermin
Fitzcarrald, Ancash-2023**

Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Romero Laurente, Nelson Emilio

Código ORCID: 0009-0000-8817-4301

Asesor:

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000-0002-8606-3146

HUARAZ - PERÙ

2024

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion.....	1
2. Metodología	19
3. Resultados	22
4. Analisis y discusion.....	45
5. Conclusiones y recomendaciones.....	50
6. Referencias bibliograficas	52
7. Anexos y apèndices	58

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Cómo considera al clima laboral de la municipalidad?	22
Tabla 2:	¿Las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo?	23
Tabla 3:	¿Existe algunas preferencias con el personal?	24
Tabla 4:	¿Se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad?	25
Tabla 5:	¿se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad?	26
Tabla 6:	¿la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales?	27
Tabla 7:	¿cuenta con ambientes y mobiliarios apropiados para realizar sus actividades?	28
Tabla 8:	¿Se le asigna los recursos de manera equitativa?	29
Tabla 9:	¿Se le valora el trabajo que realiza?	30
Tabla 10:	¿Cree que la municipalidad promueve una buena cultura organizacional?	31
Tabla 11:	¿Tengo una buena imagen de las autoridades de la municipalidad?	32
Tabla 12:	¿La municipalidad promueve a que se capacite?	33
Tabla 13:	¿Los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?	34
Tabla 14:	¿Se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados?	35
Tabla 15:	¿Si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace sin pensarlo?	36
Tabla 16:	¿Los cambios que se hacen con el personal, se hace de acuerdo a los perfiles del puesto?	37
Tabla 17:	¿Considera que el personal que labora en su área cumple con las competencias de su puesto?	38
Tabla 18:	¿Considera que las capacitaciones son muy eficientes?	39
Tabla 19:	¿Los responsables de las jefaturas promueven un buen liderazgo?	40
Tabla 20:	¿Considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, lo cumplen responsablemente?	41
Tabla 21:	¿La municipalidad promueve que los trabajadores brinden aportes?	42
Tabla 22:	¿Estás satisfecho con las tareas que realizas?	43
Tabla 23:	¿Existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo?	44
Tabla 24:	Correlación de variables	45

Índice de figuras

Fig. 1	¿Cómo considera al clima laboral de la municipalidad?	22
Fig. 2	¿Las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo?	23
Fig. 3	¿Existe algunas preferencias con el personal?	24
Fig. 4	¿Se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad?	25
Fig. 5	¿se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad?	26
Fig. 6	¿la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales?	27
Fig. 7	¿cuenta con ambientes y mobiliarios apropiados para realizar sus actividades?	28
Fig. 8	¿Se le asigna los recursos de manera equitativa?	29
Fig. 9	¿Se le valora el trabajo que realiza?	30
Fig.10	¿Cree que la municipalidad promueve una buena cultura organizacional?	31
Fig.11	¿Tengo una buena imagen de las autoridades de la municipalidad?	32
Fig.12	¿La municipalidad promueve a que se capacite?	33
Fig.13	¿Los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?	34
Fig.14	¿Se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados?	35
Fig.15	¿Si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace sin pensarlo?	36
Fig.16	¿Los cambios que se hacen con el personal, se hace de acuerdo a los perfiles del puesto?	37
Fig.17	¿Considera que el personal que labora en su área cumple con las competencias de su puesto?	38
Fig.18	¿Considera que las capacitaciones son muy eficientes?	39
Fig.19	¿Los responsables de las jefaturas promueven un buen liderazgo?	40
Fig.20	¿Considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, lo cumplen responsablemente?	41
Fig.21	¿La municipalidad promueve que los trabajadores brinden aportes?	42
Fig. 22	¿Estás satisfecho con las tareas que realizas?	43
Fig. 23	¿Existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo?	44

Palabras Claves:

Tema	Cultura organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Staff training and service quality
Especialidad	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad Provincial De Carlos Fermin Fitzcarrald, Ancash-2023**" del (a) estudiante: **ROMERO LAURENTE NELSON EMILIO**, identificado(a) con Código N° 1415200035, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal
administrativo en Municipalidad provincial de Carlos Fermín
Fitzcarrald, Ancash-2023.**

Resumen

El objeto del estudio fue explicar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. Se tuvo una metodología investigativa descriptiva, correlacional, ya que se busca medir el grado de asociación que hay entre las variables mencionadas. Para ello se utilizaron técnicas e instrumentos que son validados por el juicio de expertos, además del Alfa de Cronbach donde determinó su confiabilidad como es el caso del cuestionario, el cual este fue aplicado a toda su población, de 170 administrativos que laboran en la municipalidad. La data obtenida se organizó a sus tablas respectivas, para tener un mejor manejo de análisis y poder arribar a nuevos enfoques teóricos, en base a diferentes contextos.

Ante los resultados se confirma que hay una correlación positiva y muy considerable entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores, ya que $r=0,800^{**}$, con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Esto muestran una correlación positiva y significativa, por lo que es aceptable la hipótesis. Por lo tanto, si la municipalidad mejora su cultura, conlleva a que sus trabajadores sean motivados a realizar un mejor desempeño de sus labores.

Abstract

The purpose of the study was to explain the relationship between organizational culture and the work performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. A descriptive, correlational research methodology was used, since it seeks to measure the degree of association between the aforementioned variables. For this, techniques and instruments were used that are validated by the judgment of experts, in addition to Cronbach's Alpha where its reliability was determined, as is the case of the questionnaire, which was applied to its entire population, 170 administrators who work in the municipality. . The data obtained was organized into their respective tables, to have better analysis management and to be able to arrive at new theoretical approaches, based on different contexts.

The results confirm that there is a positive and very considerable correlation between organizational culture and worker performance, since $r=0.800^{**}$, with a significance of $p=0.000 < 0.05$. This shows a positive and significant correlation, so the hypothesis is acceptable. Therefore, if the municipality improves its culture, it means that its workers are motivated to perform their jobs better.

1. Introducción

Silva y Kunalata en Estudios Internacionales. (2024), su principal objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en Sumak Kawsay Savings and Credit Cooperative Limited, los resultados demostraron que existe una alta correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, lo cual se puede observar mediante la correlación de Spearman. Se puede observar que el valor es 0,585. Utilizando una regresión lineal simple, determinando la fuerza de la influencia de las normas, comprometiéndose a objetivos, creando cambios, centrándose en el cliente, trabajando en equipo y esforzándose por el bienestar social como resultado de la actividad, se concluyó que: La cultura fortalece el desempeño de los empleados tiende a mejorar. Finalmente, se desarrollan estrategias que ayuden a mejorarlo.

Por otro lado, Torres et al (2024) sostienen que en la ciudad de Colombia está la empresa cafetalera Juan Valdez, estando muy posicionado como marca líder en esta industria. Gran parte del éxito se debe a una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, apasionamiento por el café y el compromiso con la tierra. En esta empresa su cultura emerge desde la cadena de suministro hasta la vivencia en la tienda. Así mismo está comprometida a que sus clientes tengan la mejor experiencia haciéndola muy memorable, en saborear y disfrutar la cultura del café colombiano. Esta empresa busca mantenerse en sus raíces culturales, a la misma vez adaptándose a los cambios globales continuos del mercado. La empresa continúa innovando variedades de productos y servicios, que le permitió expandirse a más de 30 países. Podemos poner como ejemplo a esta empresa, de contar con una cultura muy sólida, que le ha permitido tener éxito.

El principal objetivo de Bermello & Solórzano (2024) es analizar la cultura organizacional para evaluar su impacto en Metrocar S.A. desempeño laboral de los empleados. Portovejo-Manta. Se utilizó un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, así como un enfoque de análisis y síntesis deductivo.

De los resultados del estudio se percibió motivación interna, actitud respetuosa, fluida comunicación y buenas relaciones entre los empleados, a pesar de su demostrada capacidad para realizar su trabajo. Además, encontramos que sólo los gerentes realizaban evaluaciones del desempeño. En términos de gestión, la autocracia y la jerarquía están interrelacionadas, la evaluación del desempeño no promueve la motivación para el logro de metas y existen debilidades en la capacitación, por lo que las estrategias propuestas pueden ayudar a motivar a los empleados y mejorar la calidad del servicio.

El estudio de Vega (2024) se centró en la relación entre las variables de calidad del servicio y el desempeño laboral, creando un marco teórico relacionado con las variables de estudio. Los métodos utilizados en Materiales y Métodos incluyen métodos cuantitativos, y el alcance o tipo incluye un grado descriptivo de corrección. El análisis de la encuesta se realizó en el software estadístico SPSS, que incluyó cálculos estadísticos, elaboración de tabulaciones cruzadas para obtener frecuencias observadas y esperadas y cálculo del método chi-cuadrado, en el que se obtuvo la aceptación de la hipótesis alternativa. La conclusión es que para mantener satisfechos a los socios y al mismo tiempo mantener la lealtad de los clientes, es importante fortalecer la gestión del servicio al cliente, lo que a su vez crea un ambiente de trabajo positivo y motivador para los empleados, lo cual es importante para mejorar el bienestar de los empleados. ser y felicidad. Siendo una importante inversión.

Mientras Rodríguez & Triviño. (2024), buscaron analizar la incidencia del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay en el cantón La Maná. Estos hallazgos son fundamentales para la toma de decisiones y llevar a cabo la implementación de un plan de comunicación interna. Los beneficiarios del estudio son principalmente los trabajadores activos que laboran en la cooperativa y por ende los 5000 socios y cliente de la misma, además contribuye a que los trabajadores se sientan valorados y comprendidos, aumentando su motivación y compromiso con la organización. En términos de impacto, se busca implementar

un plan de comunicación interna para mejorar el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, beneficiando tanto a la cooperativa como a la sociedad en general. Este conocimiento también puede aplicarse en otras organizaciones, contribuyendo al avance y desarrollo del sector cooperativo.

Así como Frede et al. (2021), que tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la provincia y municipio Mariscal Nieto. El tipo de investigación utilizada es correlativa en profundidad, en términos de período de tiempo, transversal y logra comprobar la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados ($r = 0,625$). Obras. Esto significa que una mejor cultura organizacional corresponde a mejores resultados laborales. En resumen, demostramos que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el esfuerzo laboral de los empleados en el municipio y provincia de Mariscal Nieto.

En su estudio de, Raghuram (2021) prevé redefinir la cultura organizacional perjudicada por la fuerza laboral tratada durante la pandemia de Covid-19. Pues ante indagaciones hay varios líderes, expresaron estar preocupados en su cultura, ya que por esta pandemia, habían varios factores que generaban quebrantar su solidez. Se concluye que, a partir del conocimiento existente obtenido de la experiencia de los esquemas de teletrabajo voluntario y obligatorio, se agrupan ciertas implicaciones de investigación y lineamientos prácticos para introducir una nueva realidad de mayor uso de tecnología y cambio de expectativas.

En un artículo de investigación escrito por Al Suwaidi y Habibur (2019), intentaron analizar la cultura, la gestión y el desempeño de la ciudad de Dubai. El método fue cualitativo a nivel descriptivo con un cuestionario administrado a 15 colaboradores y se utilizó la entrevista como herramienta técnica y pauta de entrevista. Por lo que concluyó que la cultura organizacional aún es un trabajo en progreso porque hay jefes de área que son líderes y otros que son autócratas y el nivel de liderazgo es moderado y los colaboradores son efectivos en algunas

áreas de trabajo. A ello la municipalidad de Dubai tiene mucho que cambiar

En un estudio a nivel nacional, Acevedo (2023), se propuso en determinar el nivel de asociación que pueda ver entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en el distrito de Patapo, por lo que se escogió a veinticuatro colaboradores mediante un método no muestral. En tal sentido la investigación se hizo teniendo en cuenta el diseño no experimental, de orientación cuantitativo, correlativo de corte transversal, así como métodos de encuesta y cuestionarios como herramientas de recolección de datos, lo que permitió concluir que debido a la significativa y correlación directa entre la correlación de la variable de investigación, se puede concluir que los cambios en el nivel climático de las organizaciones afectarán el nivel de desempeño de los empleados.

Por su parte, Huamani & Llamo (2023), intentaron determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados municipales de la Región de Utijaku, Provincia de Santa Cruz de Cayamarca en el año 2022. El resultado del proyecto experimental es que los empleados creen que el ambiente laboral promedio (56.7%) es igual a su desempeño laboral (50% nuevamente se puede observar que existe una alta correlación positiva entre las variables ($r=0.682$);) con significancia $p=0.000 < 0.05$. Se concluyó que existe una alta correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que demuestra que si existe un grado suficiente de clima laboral en la organización, el desempeño de los empleados también mejora.

El propósito del estudio de Mas (2023), fue evaluar la asociación entre la cultura de la organización con el rendimiento del desempeño laboral de los asociados en la Dirección Ejecutiva de Manejo de la Selva y la Vida Silvestre Amazónica en 2021. De esta manera, trabajamos en el marco de un enfoque cuantitativo, básico, de forma descriptiva, correlacional y utilizamos un diseño no experimental, utilizando nuevamente preguntas instrumentales administradas a 28 trabajadores. Los principales hallazgos muestran que existe una relación positiva, altamente correlacionada (Pearson = 0,837) y significativa ($p = 0,000$)

entre las variables de estudio. Se concluyó que enfatizar el nivel de cultura organizacional también aumentará el nivel de desempeño laboral.

Asensios (2023) también pretende establecer la relación entre el clima de la organización y el desempeño de trabajadores de la ciudad de Vari, provincia de Ancas, se usó una metodología aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo, no experimental como diseño, tipo descriptivo; A nivel, los resultados obtenidos fueron procesados en el software SPSS 25 y discutidos individualmente en forma de gráficos. Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre las dos variables. Se recomienda promover el desarrollo profesional de los colaboradores reconociendo su buen trabajo, adicionalmente motivándolos con salarios justos y demostrando estabilidad laboral, que les permita sentirse seguros; y capaces de hacer su trabajo con entusiasmo y actitud.

Por otro lado, Ruiz (2023) también intentó establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los empleados en el municipio de la región norte de Piura. North 2023, sugiere que la formación informativa sobre lo que significa una alta cultura organizacional va de la mano con la motivación laboral, ya que los empleados motivados son más capaces de realizar actividades delegadas sin tener que hacerlo. La importancia está en que los responsables de las jefaturas de la empresa, cuenten habilidades y cualidades de un buen líder, ya que ellos son los impulsores de motivar a su personal, que se oriente a cumplir los objetivos de la empresa.

En el mismo sentido, Flores (2023) buscó cómo las estrategias de implementación de la cultura organizacional pueden mejorar el desempeño de los servidores públicos y empleados del distrito de Daniel Hernández. Este enfoque es consistente con la investigación aplicada, el grado de correlación, las causas de la correlación y el diseño transversal. Los resultados muestran que la mayoría cree que el grado de implementación de la cultura organizacional es normal (59%) y el esfuerzo laboral es bueno (55%), y se concluye que existe una correlación significativa entre las estrategias de implementación de la cultura organizacional y el esfuerzo laboral. ($p=0,028<0,05$). Aconseja a los líderes

municipales que tomen las medidas necesarias para implementar la cultura organizacional en términos de recompensas, sanciones y desempeño.

El estudio de De la Cruz (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los asociados de recursos humanos en la provincia y municipio de Cajamarca en el año 2019. diseño no experimental y por su carácter temporal transversal. . En el resultado principal, la correlación entre ambas variables es de 0.7104, la cual se encuentra entre $0 < r < 1$ y es cercana a 1. La provincia y municipio de Cajamarca deben evaluar periódicamente la cultura organizacional que promueve el clima laboral y mejorar aspectos como Las condiciones de trabajo, la seguridad, el desarrollo personal, la autonomía y la remuneración hacen que los empleados estén descontentos y desafectados.

El estudio de De la Cruz (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los asociados de recursos humanos en la provincia y municipio de Cajamarca en el año 2019. diseño no experimental y por su carácter temporal transversal. . En el resultado principal, la correlación entre ambas variables es de 0.7104, la cual se encuentra entre $0 < r < 1$ y es cercana a 1. La provincia y municipio de Cajamarca deben evaluar periódicamente la cultura organizacional que promueve el clima laboral y mejorar aspectos como Las condiciones de trabajo, la seguridad, el desarrollo personal, la autonomía y la remuneración hacen que los empleados estén descontentos y desafectados.

El estudio de Tanta (2022) tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los asociados de recursos humanos en la provincia y municipio de Cajamarca en el año 2019. $0 < r < 1$, cercano a 1, también obtuvo resultados del 59,1%. demandado. Dijeron que el gobierno municipal reconoció los resultados de la obra, el 54.5% de las personas produjeron y realizaron el trabajo correctamente. y el 40,9% de los empleados que se niegan a recibir crédito por su desempeño laboral, el 36,4% dijo que está produciendo y haciendo bien su trabajo. Se puede concluir que existe una alta

correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la presencia de un liderazgo participativo y no autoritario. Además, se estableció un clima favorable incluso cuando había problemas que debían resolverse.

El objetivo general de Ramírez (2022) es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el esfuerzo laboral de los asociados en la provincia y municipio de Chepén-2021. El estudio utilizó métodos cuantitativos correlacionales y un diseño transversal no experimental, y la muestra se distribuyó a un total de 150 contribuyentes de la provincia y municipio de Chepén, que fueron seleccionados por conveniencia. Además, se desarrollaron como instrumentos dos cuestionarios, uno para variables de cultura organizacional y otro para variables de desempeño laboral. Hallazgo final: Existe una alta correlación positiva de 0,756 entre las variables de cultura organizacional y el desempeño laboral con un nivel de significancia de Spearman de dos colas de 0,000. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Asimismo, Damiáns (2021) se propuso determinar la influencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en el municipio distrital de Túcume-2020. Tipos de investigación aplicada: diseño proposicional, no experimental. Se concluyó que la cultura organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el esfuerzo laboral de los empleados de la ciudad mencionada. Así lo demuestra el coeficiente de Pearson (equivalente a 0,395 y nivel de significancia 0,01) y se recomienda diseñar e implementar programas de motivación y reconocimiento para que los empleados puedan valorar su esfuerzo, dedicación y compromiso. Crear un "libro de cultura" que refleje los valores, la historia y los mejores momentos de la ciudad para mantener a los empleados informados y orgullosos de su institución.

Salas (2020) también intentó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal administrativo en la región de Puente Piedras en el año 2020. De acuerdo al objetivo general: Determinar una relación medianamente positiva entre la cultura organizacional y el desempeño

del personal administrativo en el distrito de Puente Piedras en el año 2020. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman demuestra que existe una relación moderadamente positiva entre la cultura organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ciudad.

Para el fundamento científico, se consideró a Romero (2018), quien planteó a nivel científico que la cultura organizacional (CO) se refiere a la acumulación de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por los asociados que integran la empresa.

Por otro lado, Tanta (2022), indica que la cultura organizacional puede definirse como un conjunto de caracterizaciones únicas que distinguen a las organizaciones de otra, creando un marco que comunica cómo deben actuar las personas dentro de una organización, recordándoles que están sujetos a un reglamento o políticas. Hay valores que están inmersas en las organizaciones, que se transmiten de generación a otra, así como de colaboradores a otro esto se da cuando hay reuniones de socialización/aprendizaje que incluye rituales, ritos, mitos, leyendas y conductas de refuerzo y castigo.

Respecto a la variable CO, Ramírez (2022) la define como una secuencia de procedimientos o camino que incluye una combinación de diferentes factores como costumbres, normas, reglas, hábitos, comunicación formal e informal y diferencias entre organizaciones.

Llanos (2016) mencionó que la cultura organizacional es todo aquello que identifica a una organización y la distingue de otra, haciendo que sus miembros se sientan parte de la organización porque promueven los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritos y rituales. Todos estos aspectos están indisolublemente ligados al clima organizacional.

En tanto, Gómez & Rodríguez (2015) afirmaron que la cultura organizacional es la tendencia más significativa en la investigación organizacional. Incluso se podría decir que la palabra “cultura” se ha convertido en una palabra imprescindible en el lenguaje del mundo de la gestión. Algunos

teóricos creen que su investigación se ha convertido en una de las áreas más importantes en el estudio de las organizaciones e incluso se puede decir que es el campo individual más activo en la teoría de las organizaciones, eclipsando el estudio de las estructuras formales, los entornos organizacionales y la burocracia. tomó tiempo y recursos de investigación a lo largo de los años.

Por otro lado, (Rodríguez, 2019), afirma que en el CO se describen diferentes elementos, tales como:

Valores: los principales factores que impulsan a las personas o colaboradores en un mismo ambiente laboral a lograr objetivos comunes, sin importar si se trata de una empresa. o una institución en la que trabajan.

Habitual: Hábito o comportamiento permanente de una persona o país que lo distingue de otras personas.

Rituales: Se definen como una serie de acciones repetitivas que refuerzan los valores fundamentales de una organización.

Historia: es una serie de anécdotas o historias que han sucedido en el pasado y se relacionan con los fundadores, las decisiones tomadas que han hecho que la empresa sea lo mejor posible, o que han llevado a cambios en la empresa y en la alta dirección, también. como cambios organizacionales internos.

Céspedes (2020) menciona que la cultura de las organizaciones es un factor de éxito, porque otorgan a sus colaboradores cualidades únicas, es decir, una alta visión de lo que representa la empresa. Al mismo tiempo, también es un método para la estabilidad y continuidad de la organización, lo que proporciona a los empleados una sensación de seguridad. Asimismo, el conocimiento del CO puede ayudar a los empleados a comprender lo que sucede en la empresa porque proporciona un contexto importante donde otros hechos pueden crear confusión. La cultura en una organización ayuda a motivar a los empleados y el deseo de actuar. Por otro lado, son imanes de atención, expresan o crean confianza en el futuro y, de hecho, pueden ver a sus colaboradores más destacados y productivos como héroes, utilizándolos como ejemplos a seguir por los CO.

Se considera cultura organizacional a la personalidad de una organización, un conjunto de características que le dan identidad y la distinguen de otras organizaciones. Así como las personas tienen ciertos rasgos de personalidad que pueden considerarse debilidades o fortalezas y si no se manejan adecuadamente pueden afectar las relaciones interpersonales, una situación similar ocurre en las organizaciones, la cultura es una personalidad, con rasgos positivos o negativos que influyen y afectan por igual a diferentes áreas de relación, ejemplo: clientes internos (compañeros y directivos) y clientes externos (clientes). proveedores y comunidades locales). (Llanos et al., 2016).

El autor Tanta (2022), afirma de manera similar que la existencia de una cultura organizacional lleva a las personas a creer que las organizaciones tienen ciertas características únicas similares a los rasgos de personalidad a nivel individual que son relativamente estables en el tiempo y, en el caso de las organizaciones, les proporcionan un sentido de sobre pertenencia e individualidad. La cultura organizacional se genera dentro de la organización y es uno de los mecanismos que le permite enfrentar exitosamente el entorno con cierta adaptabilidad. Sin embargo, una vez que se establece la cultura, a menudo se vuelve fija y permanente, por lo que puede ser una barrera para la adaptación a los cambios ambientales. (Tanta, 2022).

Se considera clima organizacional y cultura organizacional todo aquello que identifica a la organización y hace que sus miembros se sientan parte de ella a diferencia de otras organizaciones porque promueven los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, rituales. y rituales. Todos estos aspectos están indisolublemente ligados al clima organizacional. A medida que aprendemos, la cultura evoluciona con nuevas experiencias y, si se comprende la dinámica del proceso de aprendizaje, la cultura puede transformarse. (Llanos et al., 2016).

Elementos de la cultura organizacional Raffaele en su estudio del (2021) dice que cada cultura es única y sus elementos son específicos de cada organización y compartió algunos elementos de la cultura organizacional.

Competencias y valores: con la cultura van de la mano. Sabiendo que estos son claros y esenciales para definir objetivos compartidos y fomentar un sentido de pertenencia, confianza e identidad. El problema de este componente es que si bien los valores y las capacidades son claramente esenciales para cualquier negocio, muchos negocios no lo son, y en otros se utilizan indistintamente a pesar de sus claras diferencias. La cultura y los valores te diferenciarán.

Honestidad, creatividad, confianza y más. Nos ayudarán a comprender por qué realizamos determinadas acciones y comportamientos y nos darán nuestra identidad corporativa. Lamentablemente, sólo el 41% de los empleados sabe cuál es su identidad corporativa, por lo que te animamos a empezar a pensar en tus creencias y valores y en cómo los comunicas en toda tu organización. Las competencias definen los conocimientos, habilidades y capacidades que buscas desarrollar y avanzar dentro de tu talento. Por ejemplo, habilidades como la innovación, el liderazgo y el trabajo en equipo harán que cualquier proceso y resultado sea más efectivo y significativo.

Stilman (2016) cree en la importancia de la cultura organizacional y afirma que la cultura organizacional es el núcleo de una organización y existe en todas las funciones y actividades realizadas por todos los miembros para promover el desarrollo social. La cultura define cómo opera una empresa y se refleja en la estrategia, la estructura y los sistemas. Es una fuente invisible de comportamiento visual, es el comportamiento tradicional de una sociedad con un determinado conjunto de valores y creencias, que a su vez influyen en todo su comportamiento. Por tanto, la cultura a aprender se desarrolla con nuevas experiencias y puede cambiarse si se comprende la dinámica del proceso de aprendizaje. La cultura organizacional está directamente relacionada con el bienestar de los empleados y contribuye al bienestar físico, emocional y social de todos los miembros de la organización, por lo que las universidades también están obligadas a cumplir con los requisitos de calidad organizacional.

Cuando se trata de cultura organizacional, se refiere a la visión, hábitos,

actitudes, tradiciones, costumbres que diferencian a una organización de otra y ayudan en el crecimiento de los empleados. Melián (2017) define la cultura como principios de ventaja competitiva, eficiencia óptima y desempeño organizacional. Liderazgo transformacional a través del liderazgo organizacional.

Garay et al. (2021) justifican el desempeño laboral a nivel científico y lo definen como el resultado del propio esfuerzo de una persona en el ambiente laboral, mostrando así sus habilidades y destrezas, las cuales se basan en las capacidades y nivel de habilidad del individuo. Se sienten satisfechos y así mejoran su trabajo de la forma más eficaz.

Guartán et al (2019) afirman que el comportamiento contraproducente es un comportamiento antisocial que los empleados exhiben en el desempeño de sus funciones laborales y que beneficia al empleado, pero perjudica a la organización. El comportamiento contraproducente es el comportamiento que adoptan los trabajadores del entretenimiento durante determinadas horas de trabajo y también puede ser un comportamiento contraproducente.

Por otro lado, Abusalma (2021) dice que del desempeño laboral se puede concluir que los empleados desempeñan sus deberes asignados de acuerdo con sus reglas con el fin de alcanzar las metas de la organización. Cabe señalar que cada puesto de trabajo tiene determinadas funciones, y además de alcanzar las metas marcadas por el nivel estatal y la propia institución, en conjunto con el clima organizacional, se podrá lograr un adecuado desempeño laboral.

Por su lado, Chiavenato (2011), también dice que el desempeño de diferentes empleados puede variar dependiendo de diferentes factores que influyen, como las estimaciones de recompensa y el reconocimiento de que dependen del esfuerzo individual, que depende en gran medida de su esfuerzo personal. Esta es una relación costo-beneficio.

La evaluación del desempeño es un procedimiento que se implementa como una estrategia basada en las características organizacionales y es una

evaluación completa que toma en cuenta la eficiencia, eficacia, calidad, competitividad comprobada y desempeño frente a las metas organizacionales. Implicaciones de las habilidades de los empleados y su impacto en el logro de las metas y estrategias organizacionales. (Guartán et al., 2019).

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual un individuo o grupo revisa y evalúa los planes, objetivos y resultados de desarrollo para que puedan trabajar hacia esos objetivos. El programa está diseñado para determinar el nivel de desempeño de las actividades diarias de un empleado, brindando beneficios excesivos para exámenes de productividad y utilizando las evaluaciones como un elemento que enfatiza el desempeño. (Bautista et al., 2015)

¿Por qué es importante medir el desempeño?

Es muy importante que una organización evalúe y comprenda el nivel de desempeño de sus asociados porque, según Louffat (2016), “los asociados son creadores de valor que pueden convertir activos monetarios y físicos en capital intelectual, lo que permite que cualquier organización funcione. Criterios de evaluación.

Según Huamán (2023), se evalúan tres criterios principales que inciden en el desempeño, tales como:

Resultados de tareas individuales: los resultados de las tareas de cada empleado deben evaluarse para evaluar su desempeño. Así, por ejemplo, se puede evaluar a un vendedor en función de su volumen de ventas en su región, de su crecimiento financiero de las ventas o de sus cuentas recientemente logradas.

Comportamiento: en algunos casos, puede resultar difícil determinar resultados específicamente relacionados con los comentarios de los empleados. El desempeño de todo el equipo se puede evaluar fácilmente, pero es difícil distinguir claramente la cooperación de cada miembro individual.

Características: en este criterio encontramos una buena actitud que muestra seguridad, parece reflexivo o experimentado. Todo esto se puede

atribuir a un resultado positivo de la tarea. A menudo se utiliza como criterio para evaluar el nivel de desempeño de un empleado.

Indicadores de desempeño; Bermello & Solorzano (2024) mencionan algunos indicadores de desempeño que cuantifican el desempeño de los empleados, pues sus resultados muestran la productividad y calidad de su trabajo, lo cual se confirma al cuantificar su utilidad. Estos indicadores incluyen la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente.

Las métricas de trabajo calculan la calidad y cantidad del trabajo realizado por los empleados. Utilizándolos, puedes calcular el monto de las ventas o cualquier actividad. En este caso, es posible medir el número de automóviles vendidos, la velocidad y eficiencia de las reparaciones de los automóviles, teniendo en cuenta los siguientes indicadores: número de ventas (artículos/tareas), tiempo de servicio, asistencia del supervisor

El desempeño de los empleados tiene un impacto directo en las ganancias y beneficios, por lo que es necesario realizar pruebas que permitan comprender la situación financiera de la empresa, el retorno de la inversión (ROI), los ingresos por empleado, el crecimiento de los empleados, etc.

Entre los indicadores de satisfacción del cliente se encuentran indicadores diseñados para calcular el desempeño laboral de los empleados utilizando el conocimiento del cliente sobre los servicios o productos recibidos (Toala y Mogro, 2021).

Según Huamán & Llamo (2023), las conductas que componen el desempeño laboral son. Desempeño de tareas: Los deberes y responsabilidades que se deben cumplir para realizar una tarea o función. Incluya la descripción correcta del trabajo.

Cortesía: Se refiere a comportamientos que contribuyen al entorno psicológico de la organización, como ayudar a los demás, apoyar los objetivos de la empresa, respetar a los compañeros, hacer recomendaciones, etc.

Falta de productividad: Es una conducta que afecta a la empresa, como

dañar los activos de la empresa, conductas agresivas con otros miembros de la organización, hurtos, hurtos y ausentismo persistente.

Argumentando la justificación teórica, Al revisar las diferentes teorías, pues permiten diferenciar los conceptos, características y dimensiones de las variables en estudio en varios contextos de tiempo, lo cual ayudará a comprender que dimensiones emplearemos para las variables en estudio, tomando como referencia bases teóricas, que permiten cumplir con el desarrollo de la investigación centrada en encontrar la relación entre ambas variables.

En lo práctico justificamos, ante la recolección de la data, permitirá tener un diagnóstico detallado, referente al problema, donde servirá para los responsables de las diferentes áreas de la municipalidad tomar las medidas necesarias de mejora, con el fin que se logre un mejor desempeño en los trabajadores, cumpliendo las metas programadas.

En lo metodológico, pues para medir el nivel de asociación entre las variables en estudio, pues se usará la metodología de una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. Donde se contará con técnicas e instrumentos debidamente confiables, el cual garantiza que la obtención de la data, para el arribo de nuevos conocimientos.

Lo demuestro mi justificación en un contexto social, porque los resultados del estudio permitirán desarrollar estrategias que mejoren los problemas y deficiencias relacionadas con las variables estudiadas, pues los empleados de la Municipalidad Provincial Carlos Fermín Fitzcarrald necesitan de una buena cultura organizacional, para que los empleados puedan desempeñarse mejor y así alcanzar objetivos y, lo más importante, brindar un buen servicio a los ciudadanos..

Tiene el argumento científico, ya que busca solucionar un problema, haciendo uso de una serie de procedimientos de una investigación científica, como el formular una hipótesis, alineado a los objetivos, podemos decir que se

usa un conjunto de herramientas de la investigación científica, que busca generar nuevo conocimiento científico.

De la descripción de los problemas reales se desprende que en los últimos años la cultura de las organizaciones mundiales preocupa constantemente a las instituciones estatales. Se puede decir que el valor de la cultura organizacional se sustenta en la evaluación del trabajo de cada empleado porque afecta el desempeño, la autosatisfacción y la motivación del empleado. En este sentido, una buena organización es fundamental para que cada miembro mejore sus capacidades profesionales y fortalezca sus valores. Se basa en permitir que cada miembro se identifique con la organización, mantenga un comportamiento positivo y brinde un lugar de trabajo adecuado (Paramita et al., 2020). Cada empresa tiene su propia cultura organizacional que la define para que los consumidores puedan identificarla más fácilmente. Por lo tanto, se debe ver un mejor desempeño en empresas donde la interacción constante de todos los empleados es crucial para el logro de los objetivos. (Tanta, 2022).

Sin embargo, el desempeño laboral sin duda está directamente relacionado con la cultura organizacional, la forma en que los individuos realizan su trabajo, que combina sus fortalezas y promueve su desarrollo. En el municipio de la provincia Carlos Fermín Fitzcarralde es claro que aún carece de cultura organizacional en estos momentos, los líderes regionales no muestran pleno compromiso con sus responsabilidades, por lo que las diferentes regiones sufren por el desarrollo. Hay un cuello de botella en este proceso. Además, el jefe no tiene liderazgo, no tiene conocimientos políticos, le falta comprensión de la institución, por lo que se involucra en la ejecución del trabajo, porque el jefe no sabe trabajar en equipo y no lidera. La comunicación para mejorar las relaciones interpersonales ha resultado en una escasez de talento capacitado y capaz en la administración municipal. Ante lo relatado, hago la siguiente interrogante, ¿Qué relación hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023?

Aizana (2022) conceptualiza la primera variable y dice que la cultura organizacional describe la personalidad de las empresas, la forma en que existen y se comportan. Es el vínculo social que da cohesión a una organización. Es la forma en que generalmente interactúa con su entorno y con el mundo exterior, con diversos grupos de interés como proveedores y clientes.

Se encuentran disponibles las siguientes dimensiones, siendo la primera ambiente de trabajo, Rivera et al. (2018), definen el ambiente laboral como compuesto por tres determinantes: factores generales que representan factores económicos, legales, sociales y técnicos que interfieren con el trabajo del gerente y sus estrategias en el tiempo, operativos, percibidos en el trabajo, clientes y proveedores en el camino. control especial y directo, la autoridad residual que forma las operaciones internas de la organización y está específicamente relacionada con su operación y gestión.

En segundo lugar, el desafío para las organizaciones laborales es mantener un lugar de trabajo que ayude a motivar a los trabajadores, donde la satisfacción y la felicidad sean especialmente pronunciadas. Sin embargo, los estándares de los empleados están relacionados con condiciones ambientales específicas y cambios emocionales dependiendo del individuo (Ramos, 2017).

En tercer lugar, la motivación, la organización debe contar con personal capacitado y motivado, porque son los miembros básicos para mejorar la calidad de los servicios y productos y, al mismo tiempo, para lograr un objetivo: desarrollar las habilidades colectivas e individuales de los empleados, lo mejor posible. se logra logrando los mayores ingresos a largo y corto plazo (Lema et al., 2019).

Krijgsheld (2022) conceptualizó la segunda variable y dijo que el desempeño laboral se refiere al comportamiento de los individuos en una unidad y son esenciales para el funcionamiento efectivo de una organización. Asimismo, el desempeño laboral se mide desarrollando sus dimensiones, lo que te ayudará a comprender los factores negativos que pueden afectar tu desempeño.

Sugiero que las dimensiones utilizadas por el autor Asensios (2023) en su estudio son:

Primero, la productividad, en la visión de Bailey (2017), la productividad se refiere a lo que cada persona logra a través de las actividades. Hoy en día no basta con una buena eficiencia en una empresa, además de promover el trabajo inteligente, hay que ser capaz de gestionar el tiempo, la concentración y la energía para lograr una buena productividad.

En segundo lugar, la capacidad, que Ayensa (2020) define como la capacidad para realizar con éxito una tarea y desarrollar los conocimientos, habilidades y comprensión necesarios para alcanzar el objetivo planteado por una empresa. Además, el autor menciona que las personas pueden tener o no talentos y/o habilidades, ambos conceptos parecen envueltos en un aura casi mágica.

En tercer lugar, la satisfacción laboral, Pudyarningsih et al (2020) define la satisfacción laboral como el comportamiento que muestran los empleados al realizar funciones o tareas en una empresa u organización, y este comportamiento puede ser positivo o negativo. Para los autores, esta satisfacción se refleja fuertemente en el efecto de gestión, es decir. cuanto mayor sea la gestión, mayor será la satisfacción de los empleados.

Se operacionaliza a la variable, Cultura organizacional, mediante una encuesta aplicada al personal, se podrá analizar el ambiente laboral, organización y la satisfacción laboral, para saber cuál es el nivel de cultura organizacional que cuenta la municipalidad, alineada a una escala valorativa

Por otro lado, se operacionaliza a la variable, Desempeño laboral, Mediante una encuesta aplicada al personal, se podrá analizar la productividad, competencias y la satisfacción laboral, para saber cuál es el nivel de desempeño que cuentan los trabajadores de la municipalidad, alineada a una escala valorativa.

Se contó con dos hipótesis: H1: La cultura organizacional se relaciona

significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

Se tuvo como objeto general, Explicar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

En cuanto a los objetivos específicos, Identificar cual es el nivel de la cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. Determinar qué factores afectan al desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. Proponer que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

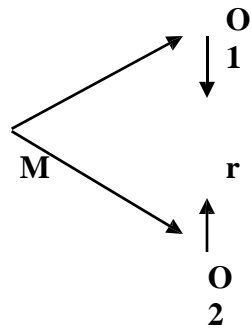
2. Metodología

Fue una investigación de tipo descriptiva, correlacional, ya que se describen los hechos, tal como son las características de cada variable en estudio, en su entorno, así como detectar cual es el nivel de asociación entre las variables.

Diseño de investigación.

Se contó con el diseño no experimental, ya que se dejó a las variables que se comporten de acuerdo a su naturaleza, es decir no hubo ninguna manipulación en ellas. Nos dice Hernández y Mendoza (2018), en estos estudios no se cambian intencionalmente las variables independientes para observar sus efectos sobre otras variables. (página 174)

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M : administrativos

O1 : Cultura organizacional

O2 : Desempeño laboral

r : relación de variables.

Población

Se tuvo a toda la población, siendo 160 administrativos, sabiendo que estos son un conjunto de elementos, el cual poseen las mismas características.

Muestra:

25% del total de la población, 40 administrativos.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Los métodos que utilizamos para investigar forman parte de un plan metodológico, definido como un conjunto de mecanismos, medios y procedimientos especiales a través de los cuales los investigadores recopilan, almacenan, organizan y transfieren datos obtenidos de la realidad. (Arroyo, 2020).

Instrumentos.

Usamos un cuestionario de preguntas cuya estructura está diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Validez y Confiabilidad de la Información

Para validar o medir los ítems en relación a las dos variables en estudio, se dio la opinión de juicio de expertos en investigación.

En la confiabilidad, los resultados mostraron tener una alta confiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional, por ser de 0,819, por lo tanto, este puede ser aplicado a la población muestral. Por otro lado, los resultados mostraron tener una alta confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral, por ser de 0,826, por lo tanto, este puede ser aplicado a la muestra.

Procesamiento y análisis de la información.

Para llegar al diagnóstico ante la problemática, se contará con ayuda de herramientas e instrumentos para el recojo de la información, el cual dan garantía de su fiabilidad, ya que fueron medidos mediante el Alfa de Cronbach, así como se utilizó el spss v25, que midió la correlación de las variables, también se utilizaron tablas y figuras para ordenar de manera descendente, para hacer el análisis en un nivel estadístico.

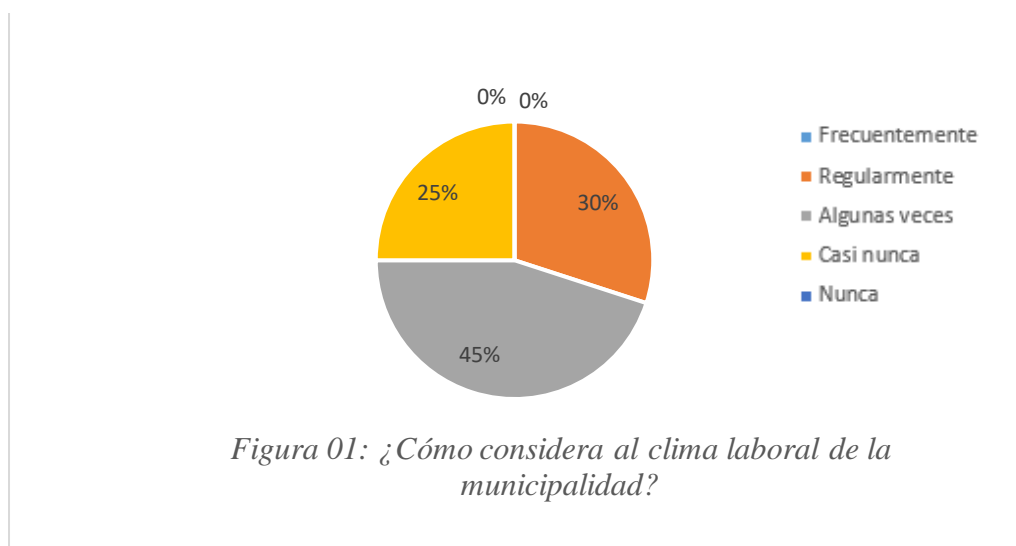
3. RESULTADOS

TABLA 1:

¿Cómo considera al clima laboral de la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	18	45%
Casi nunca	10	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

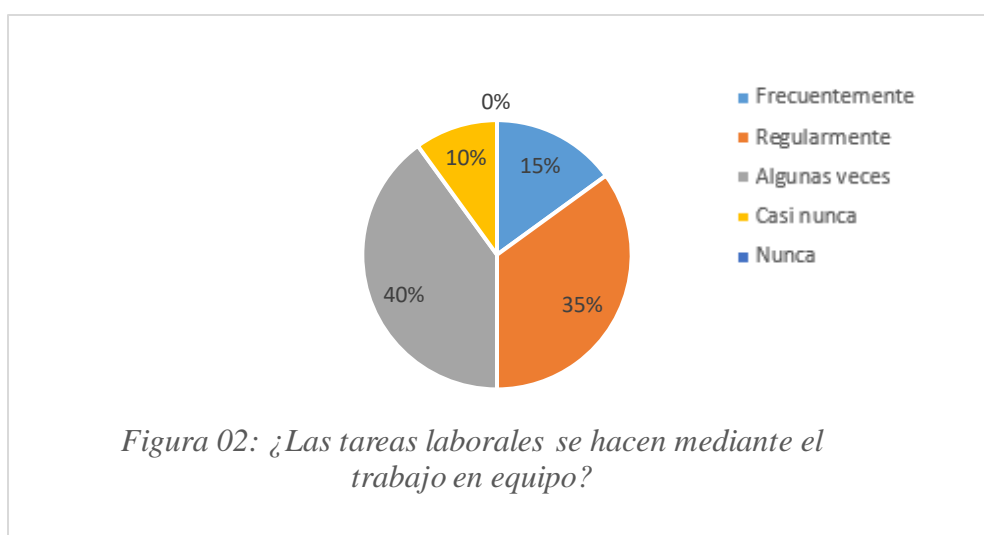
En la tabla 1 notamos que el 45% de administrativos consideran regular el clima laboral de la municipalidad, el 30% malo y el 25% bueno.

TABLA 2.

¿Las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	15%
Regularmente	14	35%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	4	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

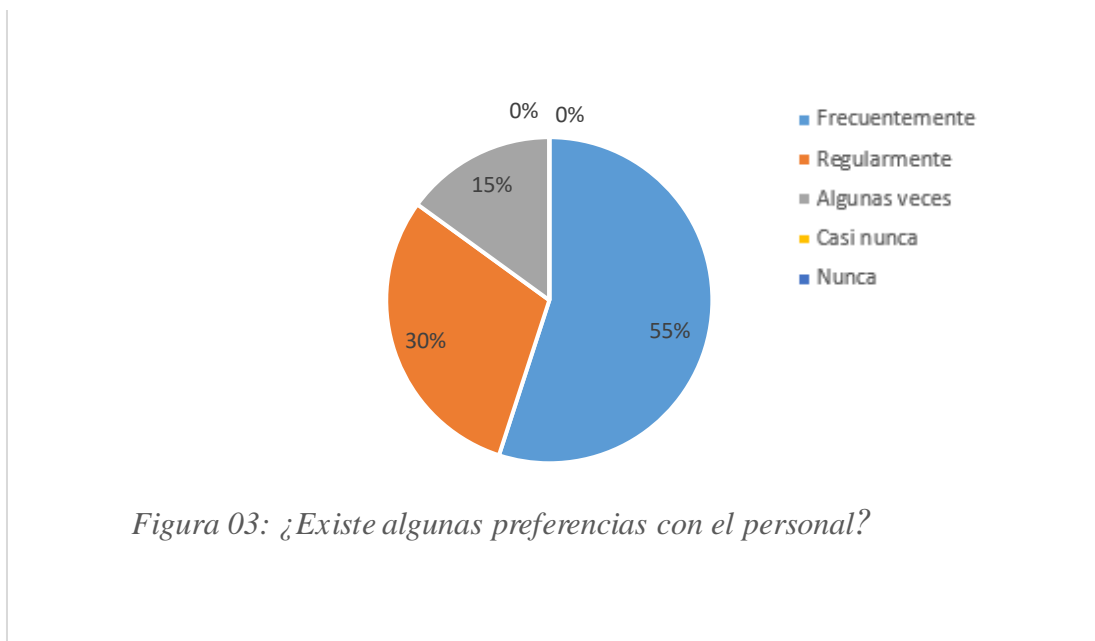
Miramos la tabla 2, que muestra al 40% de encuestados creen que algunas veces las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo, el 35% dicen que es regularmente, el 15% indican que es frecuentemente y el 10% casi nunca.

TABLA 3.

¿Existe algunas preferencias con el personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	22	55%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	6	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

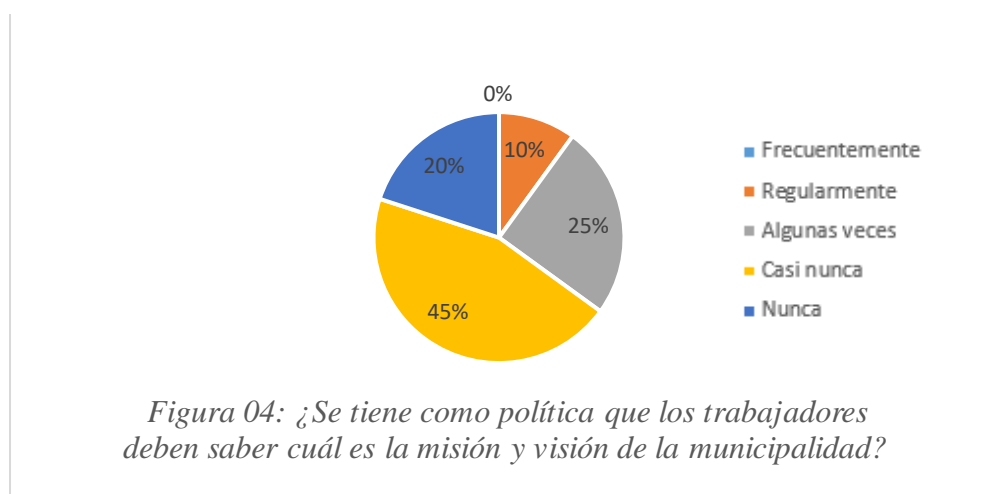
Se mira en la tabla 3, que el 55% de los encuestados afirmo frecuentemente existe algunas preferencias con el personal, el 30% afirman que es regularmente y el 15% que algunas veces.

TABLA 4.

¿Se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	4	10%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	18	45%
Nunca	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

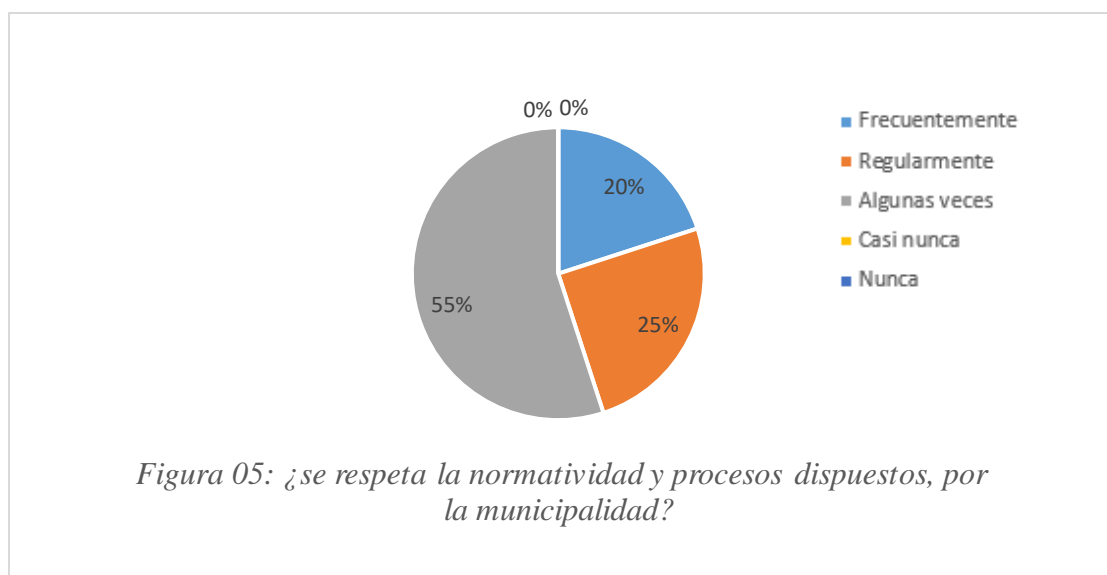
Se denota en la tabla 4, que el 45% de encuestados dicen que casi nunca se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad, el 25% dicen que algunas veces, el 20% nunca y el 10% regularmente.

TABLA 5.

¿Se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	20%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	22	55%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

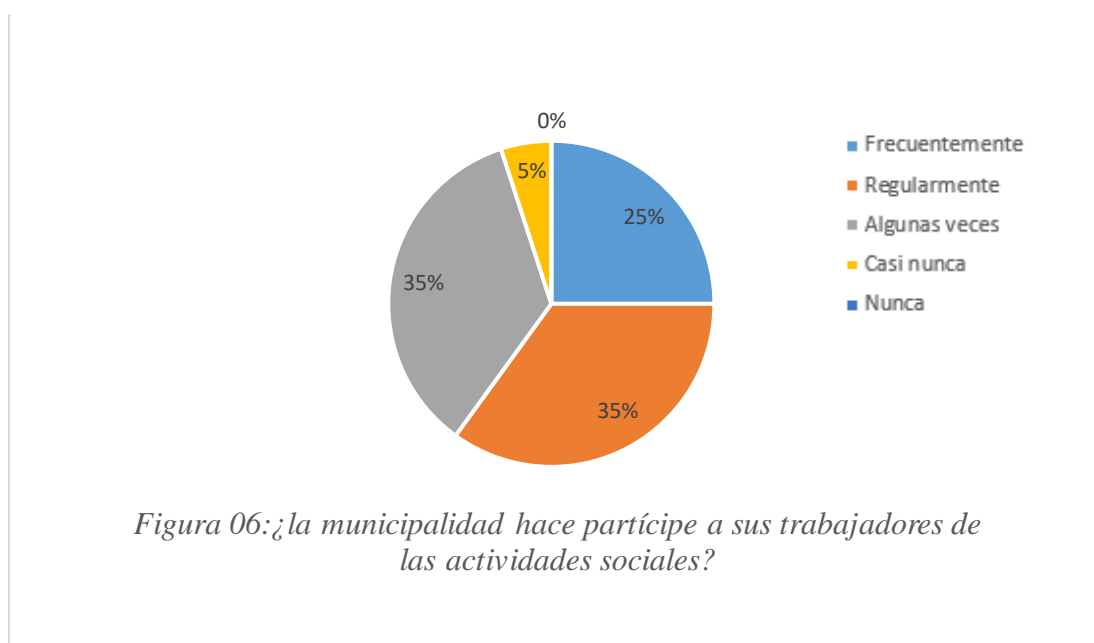
Tabla 5, valoramos que el 55% de encuestados dice que algunas veces se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad, el 25% regularmente y el 20% frecuentemente.

TABLA 6.

¿La municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	10	25%
Regularmente	14	35%
Algunas veces	14	35%
Casi nunca	2	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 6 se ve que el 35% de encuestados dijo que la municipalidad regularmente hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales, el otro 35% dijo algunas veces, un 25% que es frecuentemente y el 5% que es casi nunca.

TABLA 7.

¿Cuenta con ambientes y mobiliarios apropiados para realizar sus actividades?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	20	50%
Nunca	20	50%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.

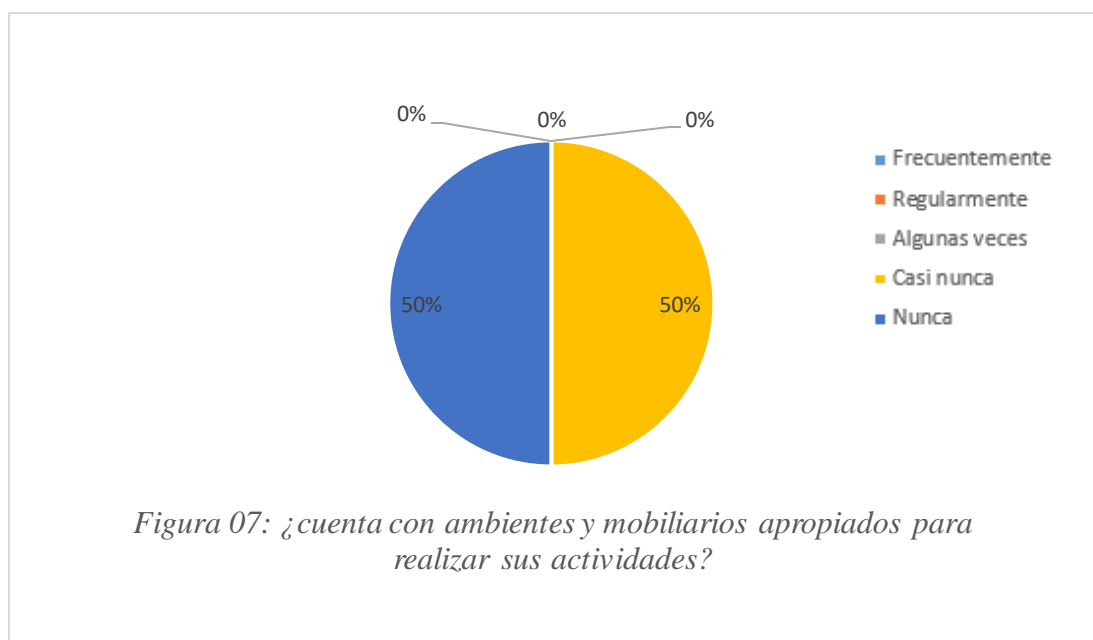


Figura 07: ¿cuenta con ambientes y mobiliarios apropiados para realizar sus actividades?

INTERPRETANDO:

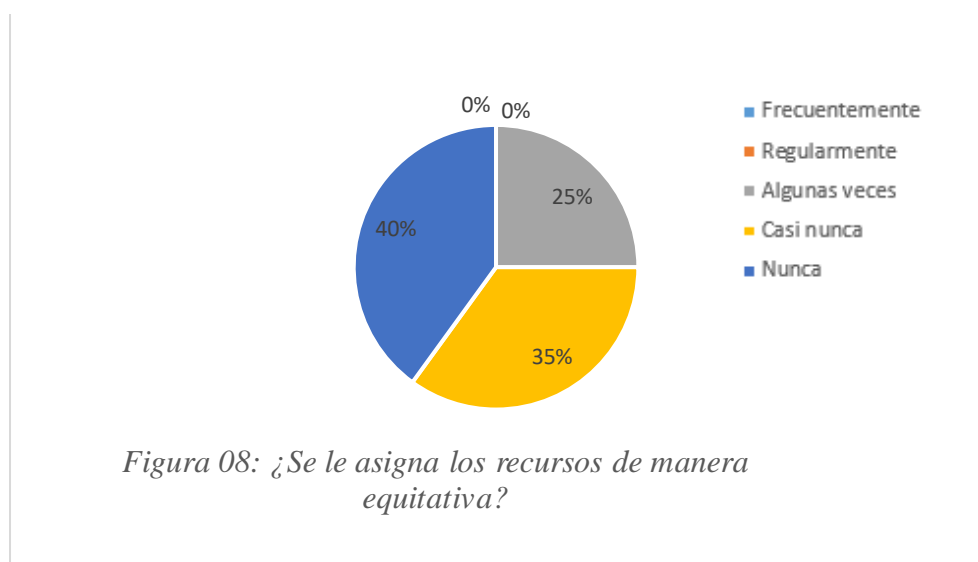
Notamos que en la tabla 7, donde el 50% de administrativos dijo que frecuentemente cuenta con ambientes y mobiliarios apropiados para realizar sus actividades, el otro 50% dijo que casi nunca lo cuenta.

TABLA 8.

¿Se le asigna los recursos de manera equitativa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	14	35%
Nunca	16	40%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

Notamos que en la tabla 8, que el 40% de administrativos dice que nunca se le asigna los recursos de manera equitativa, el 35% afirma que es casi nunca y el 25% algunas veces se le asigna.

TABLA 9.

¿Se le valora el trabajo que realiza?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	30%
Regularmente	16	40%
Algunas veces	12	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

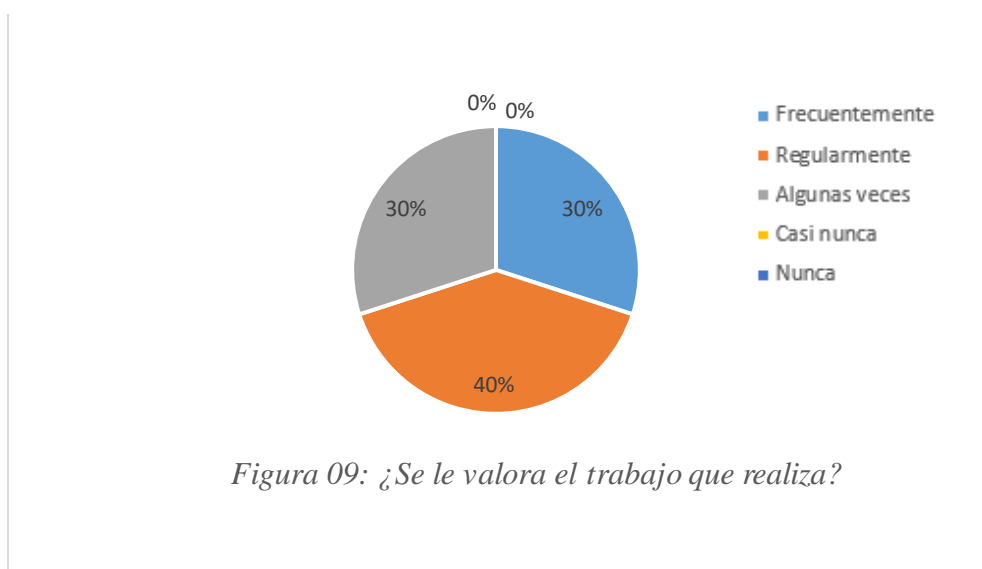


Figura 09: ¿Se le valora el trabajo que realiza?

INTERPRETANDO:

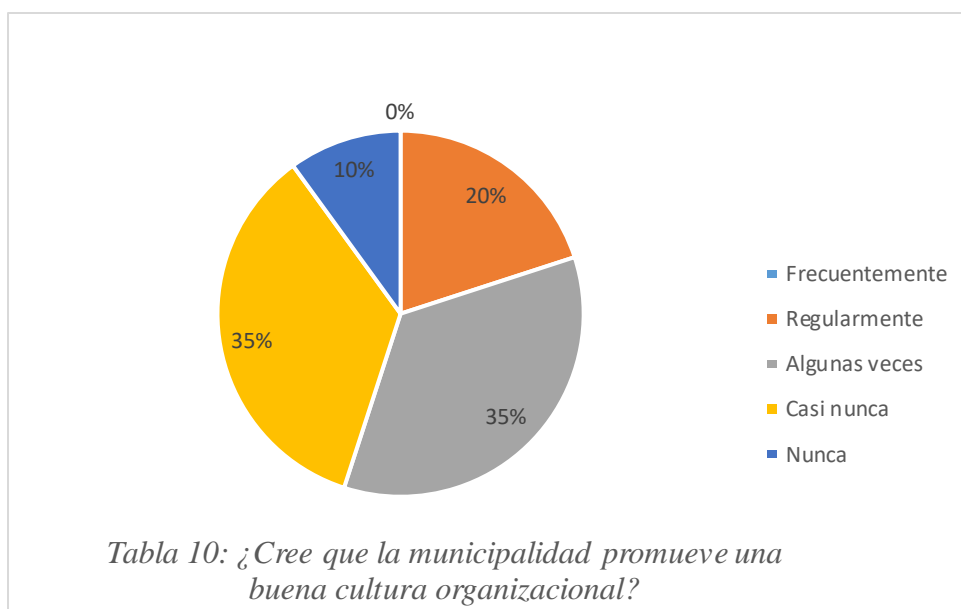
Nos denota la tabla 9, donde el 40% de encuestados afirma que regularmente se le valora el trabajo que realiza, el 30% dijo que algunas veces y el 30% que es frecuentemente.

TABLA 10.

¿Cree que la municipalidad promueve una buena cultura organizacional?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	20%
Algunas veces	14	35%
Casi nunca	14	35%
Nunca	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

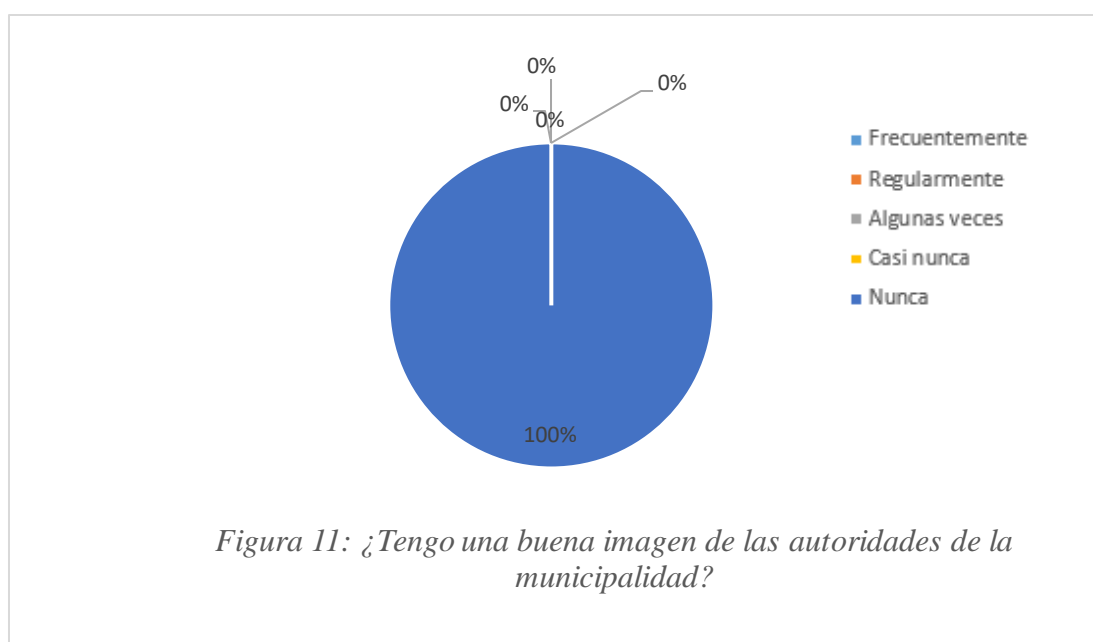
Visualizamos en la tabla 10 que el 35% de encuestados cree que la municipalidad promueve algunas veces una buena cultura organizacional, otro 35% que casi nunca, un 20% indican que es regularmente y el 10% que nunca.

TABLA 11.

¿Tengo una buena imagen de las autoridades de la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	40	100%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

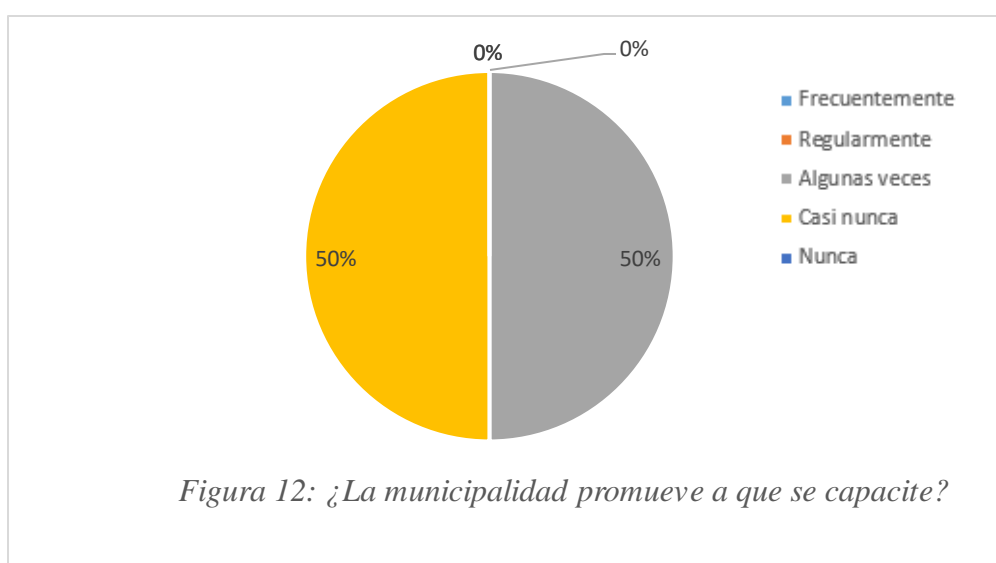
Se alcanza ver en la tabla 11, donde el 100% de administrativos dijo que nunca tienen una buena imagen de las autoridades de la municipalidad

TABLA 12.

¿La municipalidad promueve a que se capacite?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	20	50%
Casi nunca	20	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

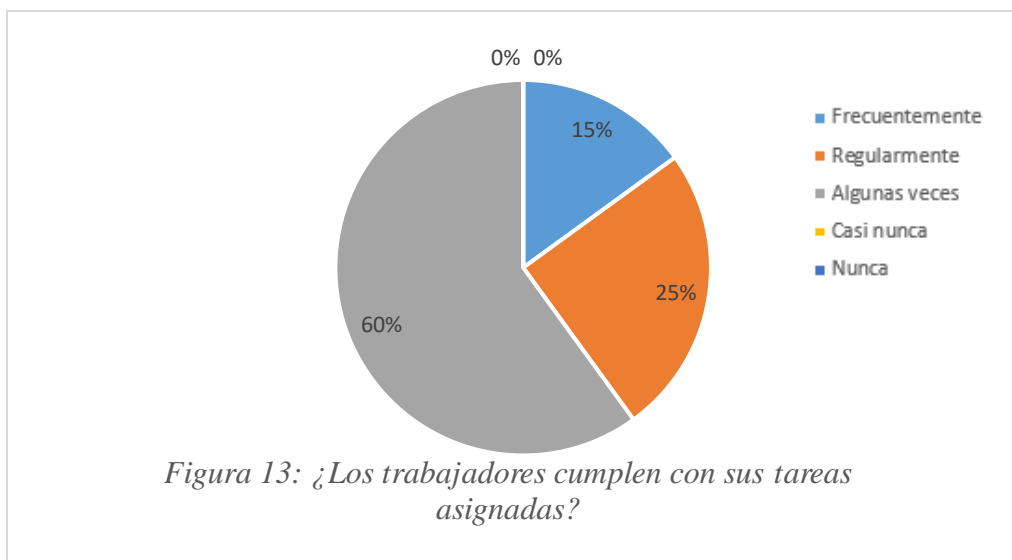
Miramos en la tabla 12, notamos que el 50% de los encuestados dice que casi nunca la municipalidad promueve a que se capacite, el otro 50% indican que algunas veces.

TABLA 13.

¿Los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	15%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	24	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

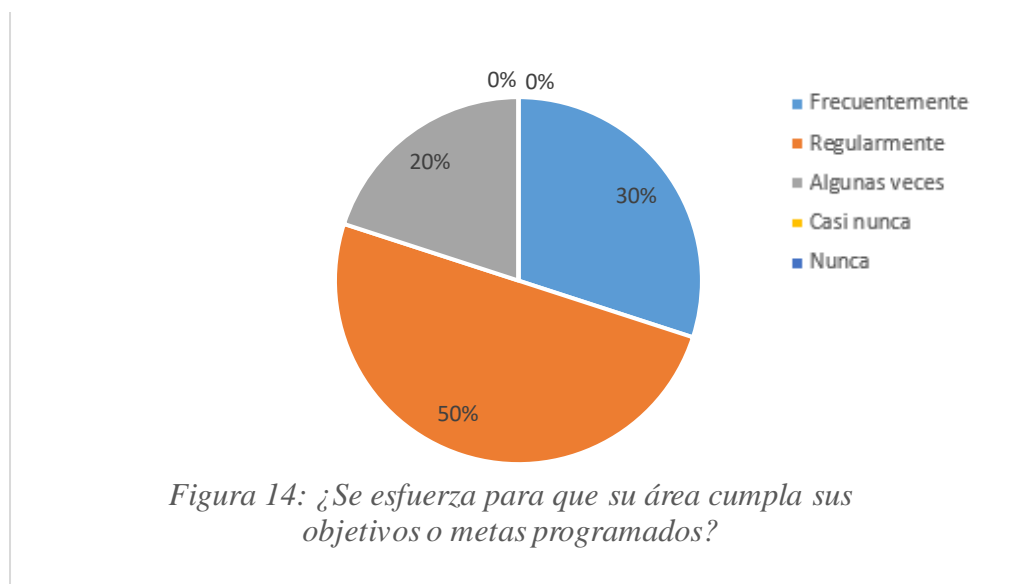
Observamos que en la tabla 13, el 60% de encuestados dice que los trabajadores algunas veces cumplen con sus tareas asignadas, el 25% regularmente y solo el 15% que frecuentemente lo cumplen.

TABLA 14.

¿Se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	12	30%
Regularmente	20	50%
Algunas veces	8	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

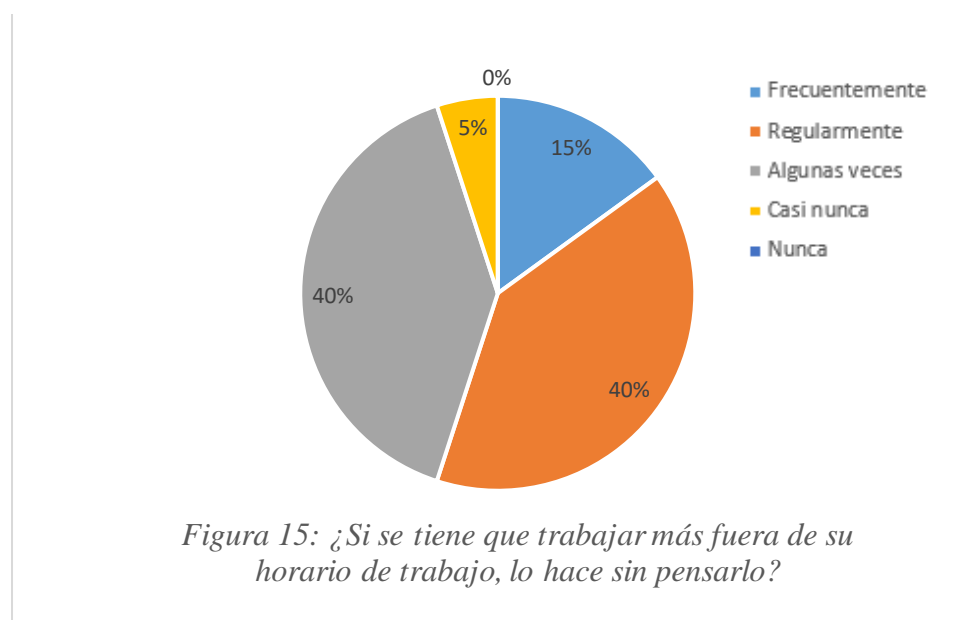
En la tabla 14, apreciamos que el 50% de encuestados dijo que regularmente se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados, el 30% frecuentemente y el 20% algunas veces.

TABLA 15.

¿Si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace sin pensarlo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	15%
Regularmente	16	40%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	2	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

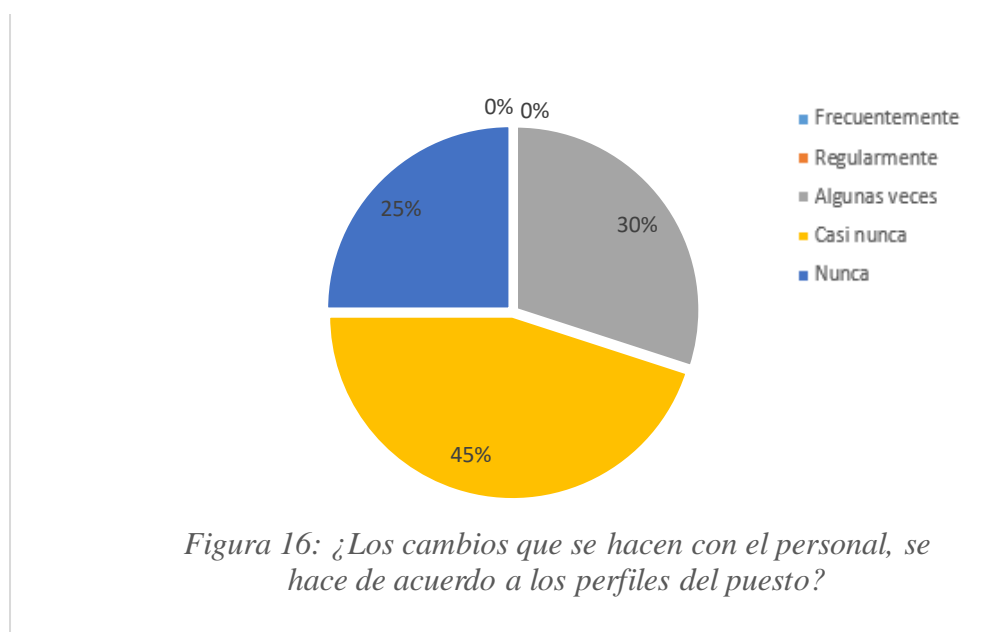
Nos denota la tabla 15, que el 40% de administrativos dicen que si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace regularmente sin pensarlo, el 40% indican que algunas veces, el 15% que es frecuentemente y el 5% casi nunca lo hacen.

TABLA 16.

¿Los cambios que se hacen con el personal, se hace de acuerdo a los perfiles del puesto?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	12	30%
Casi nunca	18	45%
Nunca	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

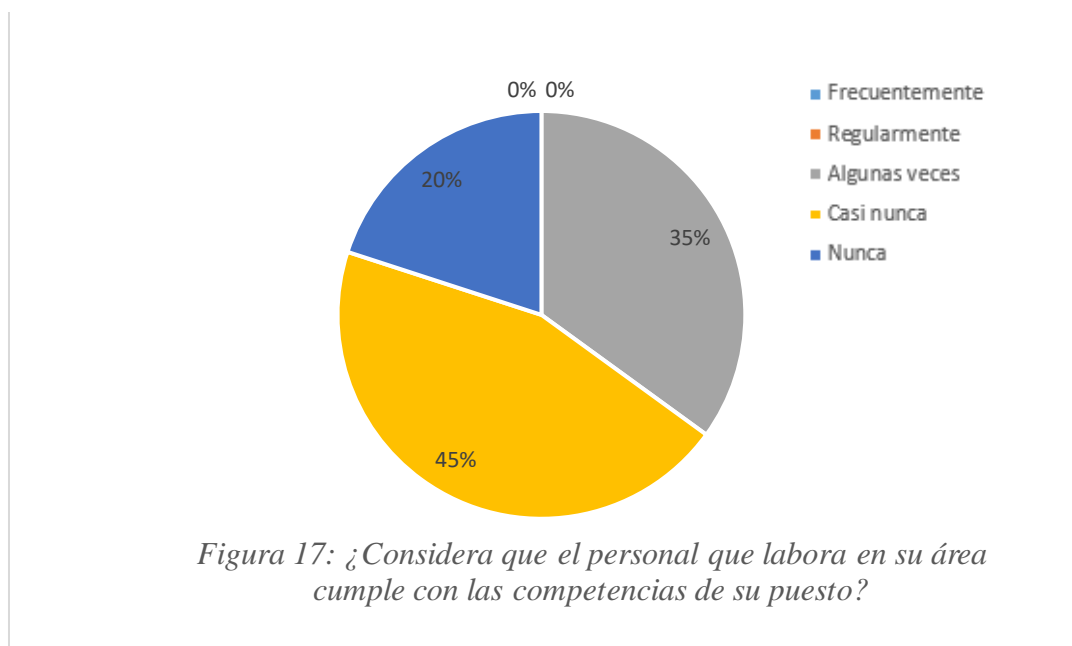
Apreciamos en la tabla 16, que el 45% de los encuestados dijo que los cambios que se hacen con el personal, casi nunca se hace de acuerdo a los perfiles del puesto, el 30% dijo que es algunas veces y el 25% que nunca.

TABLA 17.

¿Considera que el personal que labora en su área cuenta las competencias que requiere su puesto?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	14	35%
Casi nunca	18	45%
Nunca	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETACIÓN:

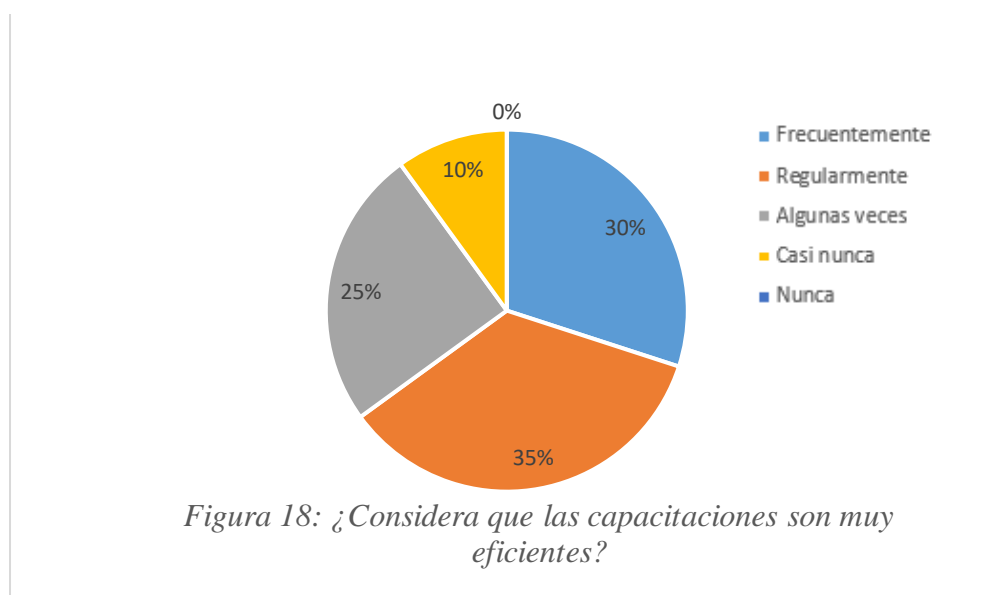
Miramos en la tabla 17, que hay un 45% de administrativos considera que el personal que labora en su área, casi nunca cuenta las competencias que requiere su puesto, el 35% algunas veces y el 20% que nunca cumple con as competencias.

TABLA 18.

¿Considera que las capacitaciones son muy eficientes?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	30%
Regularmente	14	35%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	4	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

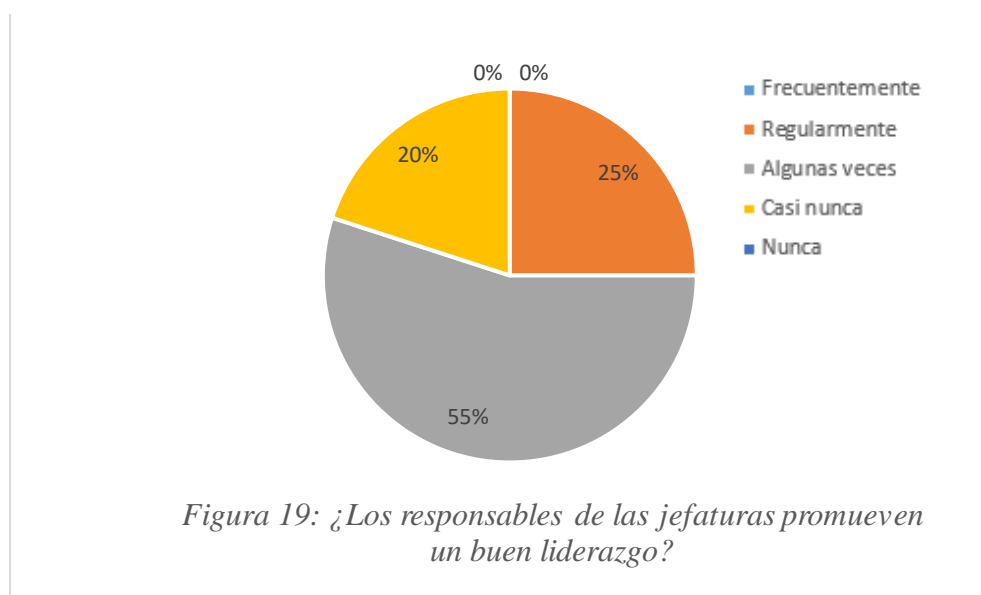
Podemos apreciar en la tabla 18, que el 35% de encuestados considera que las capacitaciones regularmente son muy eficientes, el 30% dicen que es frecuentemente, el 25% dijo que algunas veces y el 10% casi nunca.

TABLA 19.

¿Los responsables de las jefaturas promueven un buen liderazgo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	22	55%
Casi nunca	8	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

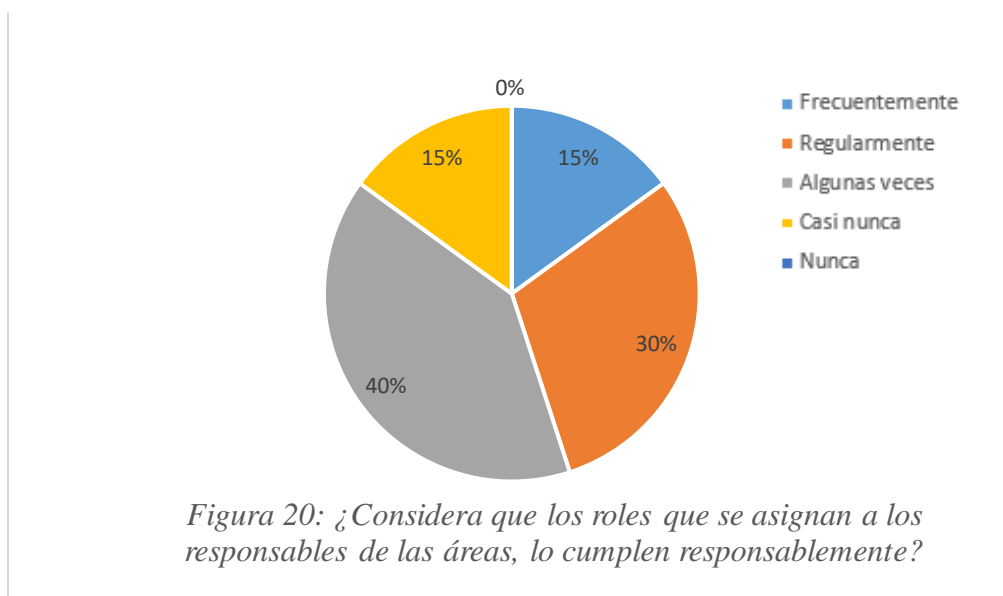
En esta tabla 19, miramos que el 55% de encuestados indicó que los responsables de las jefaturas, algunas veces promueven un buen liderazgo, el 25% indican que es regularmente y el 20% que casi nunca.

TABLA 20.

¿Considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, lo cumplen responsablemente?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	15%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	6	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

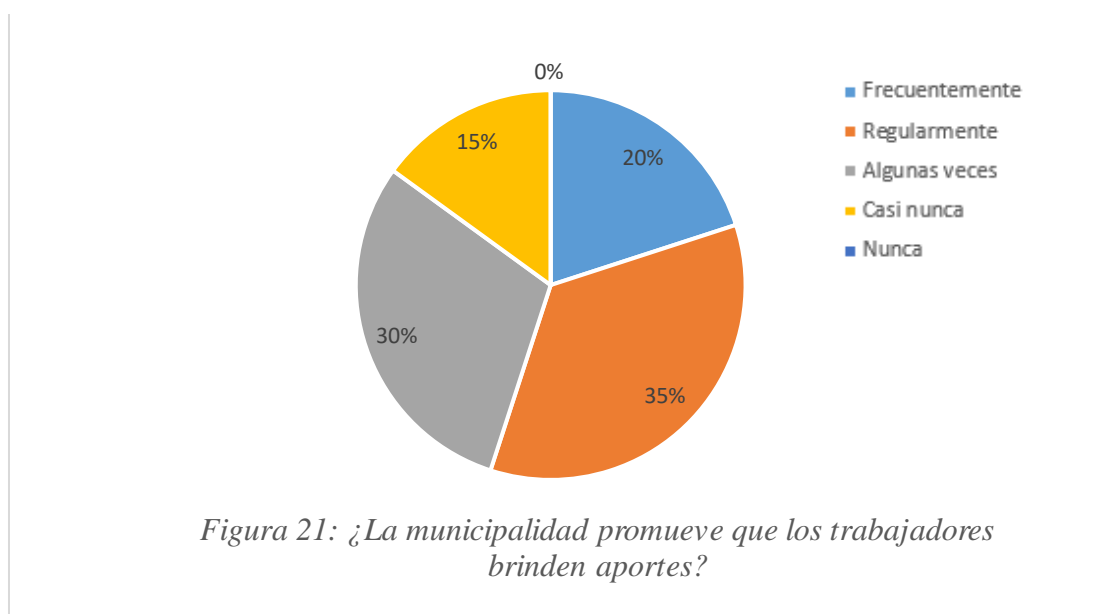
Se exhibe en la tabla 20, donde el 40% de encuestados considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, dice algunas veces lo cumplen responsablemente, el 30% indican que es regularmente, 15% casi nunca y 15% frecuentemente.

TABLA 21.

¿La municipalidad promueve que los trabajadores brinden aportes?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	20%
Regularmente	14	35%
Algunas veces	12	30%
Casi nunca	6	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

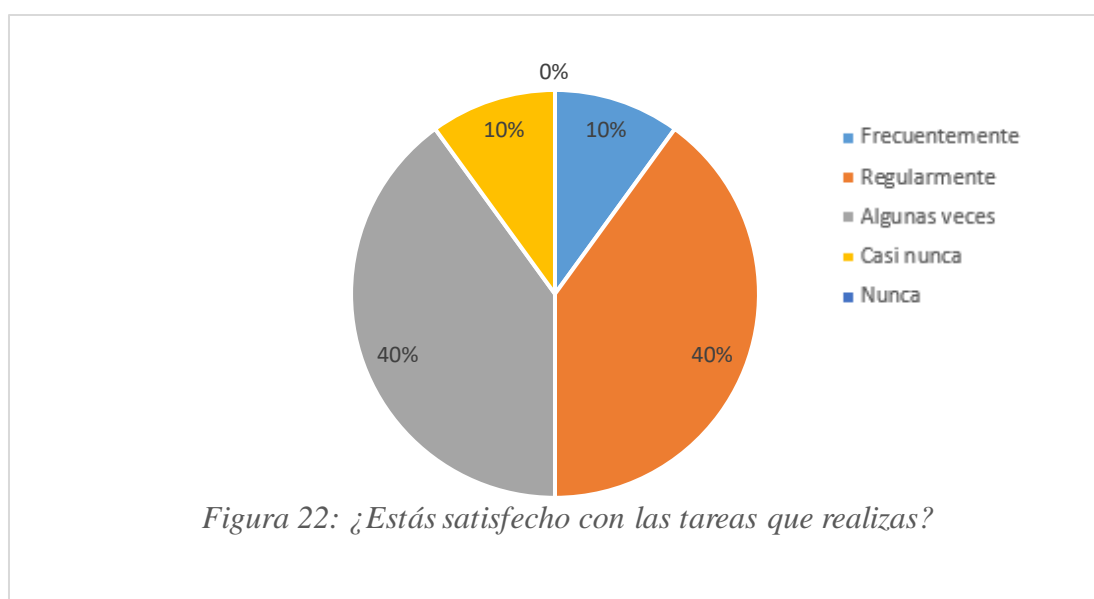
Visualizamos en la tabla 21, que el 35% de encuestados dijo que la municipalidad regularmente promueve que los trabajadores brinden aportes, el 30% dijo que algunas veces, el 20% que es frecuentemente y el 15% casi nunca.

TABLA 22.

¿Estás satisfecho con las tareas que realizas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	10%
Regularmente	16	40%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	4	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

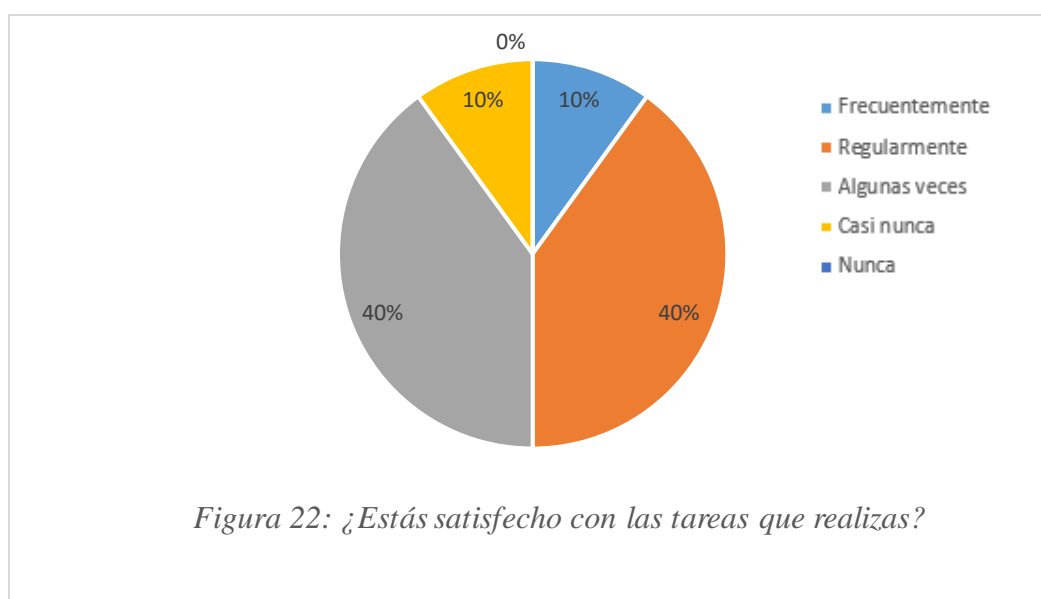
Se ve en la tabla 22 que el 40% estar regularmente satisfecho con las tareas que realiza, el 40% afirman que algunas veces, el 10% frecuentemente y el ultimo 10% casi nunca lo está.

TABLA 23.

¿Existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	30%
Regularmente	14	35%
Algunas veces	14	35%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

En la tabla 23, nos denota que el 35% de encuestados dice que existe algunas veces comunicación fluida entre las áreas de trabajo, otro 35% afirman que algunas veces, y el ultimo 30% que es frecuentemente.

Tabla 24:**Correlación de cultura organizacional y desempeño laboral**

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Coeficiente Spearman	Cultura organizacional	Coef. de cor.	1
			,800**
		Sig. (bil.)	.
		N	40
	Desempeño laboral	Coef. de cor.	,800**
			1
		Sig. (bil.)	,000
		N	40

** . Ante una significancia de correlación de nivel (0,01).

Se observa en la tabla 24, un resultado positivo y muy considerable ya que el $r=0,800^{**}$ con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Esto confirma que la cultura organizacional y el desempeño laboral muestran una correlación positiva y significativa, por lo que es aceptable la hipótesis.

4. Análisis y Discusión.

Explicar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

Se observa en la tabla 24, un resultado positivo y muy considerable ya que el $r=0,800^{**}$ con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Esto confirma que la cultura organizacional y el desempeño laboral muestran una correlación positiva y significativa, por lo que es aceptable la hipótesis. Como **Fredes et al. (2021)**, en su estudio demostraron una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la provincia de Mariscal Nieto ($r=0.625$). Esto significa que una mejor cultura organizacional corresponde a mejores resultados laborales. El principal hallazgo del estudio de **Masa (2023)** es que existe una correlación positiva, alta (Pearson = 0,837) y significativa ($p = 0,000$) entre las variables estudiadas. Se concluyó que enfatizar el nivel de cultura organizacional también aumentará el nivel de desempeño laboral. En una encuesta realizada por **De la Cruz (2022)**, mostró una correlación de 0,710, que está entre $0 < r < 1$. Pudo identificar que, aspectos como la seguridad, el desarrollo personal, la autonomía y la remuneración son áreas donde los empleados se encuentran menos satisfechos e insatisfechos.

Las organizaciones deben poner más énfasis, en mejorar su cultura, ya que podrá enfocarse a mejorar los ambientes de trabajo, como su seguridad misma de cada trabajador, habrá mejores políticas de beneficios para el trabajador, con el fin de retener al talento humano importante. Ante los resultados se determina, que una buena cultura, contribuye a mejorar la calidad de vida laboral para los trabajadores, por lo tanto, mejora su desempeño.

Identificar cual es el nivel de la cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023

En la tabla 4, vemos que el 45% de los trabajadores indican que casi nunca se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la

municipalidad, en la tabla 6, un 35% dicen que a veces la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales, en la tabla 8, un 40% afirman que nunca se le asigna los recursos de manera equitativa, en la tabla 10, un 35% creen que la municipalidad casi nunca promueve una buena cultura organizacional y en la tabla 11, el 100% dicen que nunca tienen una buena imagen de las autoridades de la municipalidad. Un artículo de investigación de **Al Suwaidi y Habibur (2019)**, concluyó que la cultura organizacional aún está incompleta ya que algunos gerentes de área son líderes mientras que otros son autócratas y, de manera similar, el nivel de liderazgo se encuentra en el nivel medio. el desempeño de los asociados en ciertas áreas de trabajo es efectivo, por lo que hay mucho que cambiar en la ciudad de Dubai. Por otro lado, **Ruiz (2023)**, quien intentó identificar las características de la cultura organizacional de los municipios regionales, recomendó desarrollar una formación informativa para comprender qué significa una alta cultura organizacional, que va de la mano con la motivación laboral. Es mejor realizar las acciones asignadas sin utilizar estrés laboral. En tanto, **Aizana et al (2022)**, plantearon que la cultura organizacional ha sido un problema constante para las instituciones públicas en los últimos años, por lo que han tratado de determinar en qué medida la comunicación en las organizaciones es fundamental para mejorar el desempeño y la productividad laboral en este sentido. Se debe establecer el carácter fluido de la comunicación en cada área para poder comunicar de manera efectiva los objetivos trazados por la institución.

El hablar de la cultura de una organización, pues nos dimensiona a los hábitos, costumbres y hasta conocer las actitudes que tienen los participantes de ella, que los hace ser diferentes de otra organización. Como el buscar en contribuir que los trabajadores sean mejores, haciendo que esto sea como una ventaja competitiva, siendo un beneficio para ambas partes.

Determinar qué factores afectan al desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

En la tabla 13, notamos que un 60% de trabajadores, algunas veces los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas, en la tabla 16, un 45% manifiestan que los cambios que se hacen con el personal, casi nunca se hace de acuerdo a los perfiles del puesto, en

la tabla 18, un 35% considera que las capacitaciones, regularmente son muy eficientes, en la tabla 20, un 40% considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, algunas veces lo cumplen responsablemente y en la tabla 22, vemos que el 40% algunas veces están satisfechos con las tareas que realizan. Según **Asensios (2023)** en su estudio concluyó que existe una correlación positiva significativa entre ambas variables, sugirió promover el desarrollo profesional de los asociados reconociendo su excelente trabajo, adicionalmente motivándolos con salario y estabilidad laboral demostrada; para que se sientan seguros y puedan realizar su trabajo con ilusión y actitud, mejorando así su rendimiento. Por su parte, **Huamani & Llamo (2023)** concluyeron en su estudio que existe una alta correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que confirma que con un grado suficiente de clima laboral en la organización también se verán mejoras en el desempeño. En vista de lo visto, es muy importante que una organización evalúe y comprenda el nivel de desempeño de sus socios, porque según **Louffat (2016)**, “los socios trabajadores, son creadores de valor y pueden convertir activos monetarios y tangibles en creadores de valor, el cual genera riqueza en la empresa.

Sabemos que cada trabajador sabe sus funciones de cada puesto, pero muchas veces son limitados, ya que no cuentan con los perfiles del puesto, en este sector gubernamental, sabemos que los trabajadores ingresan por relaciones, es decir no ingresan por algún concurso o un mérito. Para la organización es necesario evaluar el nivel de las capacidades de sus colaboradores, cuando cumplen sus tareas asignadas.

Proponer que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

En la tabla 1, un 45% de los trabajadores, considera al clima laboral de la municipalidad que es regular, en la tabla 9, un 40% indican que regularmente se le valora el trabajo que realiza, en la tabla 14, un 50% dicen que regularmente se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados, en la tabla 23, un 35% afirman que regularmente existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo. En su estudio de

Bermello & Solórzano (2024), que tuvieron como objetivo analizar la cultura organizacional para evaluar su impacto en el desempeño de los empleados. Los resultados mostraron que el liderazgo es entre autoritario y jerárquico, que la evaluación del desempeño no promueve la motivación para el logro de metas y que la capacitación es deficiente. Por otro lado los autores **Rodríguez y Triviño. (2024)** intentaron analizar la aparición de comportamientos organizacionales y el desempeño laboral de los empleados que los hacen sentir valorados y comprendidos, aumentando así su motivación y compromiso con la organización. En términos de impacto, el objetivo es implementar un programa de comunicación interna para mejorar el comportamiento y el desempeño laboral. Asimismo, **Damiáns (2021)** propone determinar la influencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados municipales, y con base en los resultados recomienda el desarrollo e implementación de programas de incentivos y reconocimientos para que los empleados reconozcan su esfuerzo en su desempeño. trabajar. , Dedicación y compromiso. Crear un "libro de cultura" que refleje los valores, la historia y los mejores momentos de la ciudad para mantener a los empleados informados y orgullosos de su institución.

Sabemos que es de gran importancia que toda organización cuente una buena cultura de su organización, ya que de ello dependerá un mejor y a gusto desempeño de sus labores. Una organización debe mostrar que los beneficios que ella obtenga, también será para e trabajador. El tener una buena cultura genera un buen clima laboral y por ende contribuye a un mejor desempeño de sus tareas diarias.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Se confirma que hay una correlación positiva y muy considerable entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores, ya que $r=0,800^{**}$, con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Esto muestran una correlación positiva y significativa, por lo que es aceptable la hipótesis. Por lo tanto, si la municipalidad mejora su cultura, conlleva a que sus trabajadores sean motivados a realizar un mejor desempeño de sus labores.

La municipalidad promueve una cultura organizacional regular, tal como se ve en la tabla 10 y 4, ya que casi nunca concientizan en trabajar en base a la misión y visión, lo dice un 45% de los trabajadores, en la tabla 6, un 35% dicen que a veces la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales, en la tabla 8, peor aún hay mucho favoritismos en los allegados de las autoridades, esto se ve cuando un 40% afirman que nunca se le asigna los recursos de manera equitativa y en la tabla 11, el 100% dicen que nunca tienen una buena imagen de las autoridades de la municipalidad.

En cuanto al desempeño no es eficiente, ya que en la tabla 13, notamos que un 60% de trabajadores, algunas veces los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas, esto se debe, que los cambios que se hacen con el personal, casi nunca se hace de acuerdo a los perfiles del puesto, en la tabla 18, un 35% considera que las capacitaciones, regularmente son muy eficientes, no hay una buena supervisión sobre los funcionarios, esto se ve en la tabla 20, cuando un 40% dice que, algunas veces lo cumplen responsablemente y en la tabla 22, vemos que el 40% algunas veces están satisfechos con las tareas que realizan.

El no contar con una buena cultura, genera un mal clima laboral, tal como se ve en la tabla 1, cuando un 45% de los trabajadores, lo dicen, es notorio que no se valora el trabajo ni se preocupan en brindarles los recursos necesarios para sus labores, esto se ve en la tabla 9, cuando un 40% indican que regularmente se le valora, en la tabla 14, un 50% dicen que regularmente se esfuerza para que su área cumpla sus

objetivos o metas programados, por la falta de una buena comunicación, esto se ve en la tabla 23, cuando un 35% lo afirman.

Recomendaciones

El gerente municipal junto al área de RRHH, deben buscar los mejores mecanismos de gestión, para contar con un diagnóstico situacional, con el fin de corregir las falencias que repercuten en una buena cultura organizacional. El cual debe buscar fortalecer los valores y principios de la municipalidad, con el respeto, honestidad y dignidad de cada autoridad.

Establecer como política importante en sensibilizar a todos los trabajadores de la municipalidad, la misión y visión, con el fin que cada estrategia que se diseñe esté orientada al logro de sus objetivos, se debe hacer participar a los trabajadores en las actividades cívicas, así como dar a conocer que las distribuciones de los recursos son equitativas, con el fin de mejorar la imagen de las autoridades, sobre algunas preferencias para con algunos trabajadores.

Implementar nuevos indicadores de medición para evaluar al desempeño de los trabajadores, con personal competente y tenga buena reputación. Para las rotaciones, se deben evaluar los currículos y ver si cumplen con los requisitos del puesto. Las capacitaciones deben desarrollarse, solicitando el requerimiento de cada área, así mismo debe hacerse una retroalimentación por cada capacitación.

Se debe contar con políticas que busquen motivar e incentivar a los trabajadores, donde noten que son valorados por el esfuerzo de su trabajo, con el fin de generar un buen clima laboral. Capacitar a los responsables de cada jefatura, en temas de liderazgo, desarrollo de habilidades directivas y blandas, ya que de ellos depende generar una mejor cultura organizacional. Hacer una encuesta para evaluar como se encuentra el trabajador, bajo la dirección de su jefe.

6. Referencias Bibliográficas

- Abusalma, A. (2021). *The effect of implementing artificial intelligence on job performance in commercial banks of Jordan*. Management Science Letters, 11(7), 2061-2070. doi:10.5267/j.msl.2021.3.003
- Acevedo, F. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021*. Presentado para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11227>
- Aizana, M., Claveriano, G. & Contador, D. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Tournavista, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad nacional de Ucayali.
- Al Suwaidi , A., & Habibur, M. (2019). *Cultura organizacional, liderazgo y desempeño en el municipio de Dubai*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2048-757620190000007011/full/html>
- Arroyo M, (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Asensios, R.. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash–2022*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109807>
- Ayensa, M. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos 2.a edición* 2020. Editorial Paraninfo.
- Bailey, C. (2017). *The Productivity Project: Accomplishing More by Managing Your Time, Attention, and Energy* (ilustrada, reimpressa ed.). (Crown, Ed.)

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2015). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Perú.*
- Bermello, J., & Solórzano, P. (2024). *Análisis de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de METROCAR Portoviejo–Manta* (Bachelor's thesis, Calceta: Espam mfl). la obtención del título de licenciada en administración de empresas escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López. España. https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2395/1/TIC_AE66D.pdf
- Céspedes, L. (2020). *La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones.* Universidad de Granma
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recrsos_Humanos_subrayado.
- Damián, J. & Urbina, E. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Túcume-2020.* <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9995>
- De La Cruz, T., & Agustín, J. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019.*
- Flores, J. (2023). *Estrategias para la implementación de una cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández.*
- Fredes, S. Rocha, J. Frías, J., & Medina, G. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(1), 1258-1271. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292129>

- Fredes, S. Rocha, J. L. M., Frías, J., & Medina, G (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(1), 1258-1271.
- Garay, Y., Cubillas, L., & Yactayo, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista Científica de la UCSA, 8(2), Art.
- Gómez, C., & Rodríguez, J. (2015). *Teorías de la Cultura Organizacional*. 26.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Ecuador.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: MacGraw Hill
- Huamán, C. & Llamo, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu Distrito de Uticyacu-Provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022*. Para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. & Scheepers, F.. (2022). *Job performance in healthcare: A systematic review*. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lema, P., Erazo, J., & Narváez, I. (2019). *El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(Extra-1 (Edición Especial)), 349-375.
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Coello F., & Armas, Y. (2016). *La cultura organizacional eje de acción de la gestión humana*. Samborondón Ecuador: Universidad ECOTEC
- Mas, K. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la dirección ejecutiva de gestión de bosques y fauna silvestre, Amazonas–2021*. Tesis para obtener El

Título Profesional de Licenciada en administración de Empresas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
<https://hdl.handle.net/20.500.14077/3605>

- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. [Tesis Doctoral. Universidad de Valencia].
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1>
- Mori, K.; Fernández, A. (2018). *Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29190>
- Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. (2020). *The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance*. Management Science Letters, 3735-3740. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Raffaele, M. (2021). *¿Qué es la cultura organizacional? Construye la identidad que tu empresa necesita*. México: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/culturaorganizacional/>.
- Raghuram, S. (2021). Implicaciones del trabajo remoto para la cultura organizacional. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80071-661-220210009/full/html>
- Ramirez, F.. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública Universidad César Vallejo. Chclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78494>
- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador*. Acción psicológica, 14(2), 225-239. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>

- Rivera, D.; Carrillo, S.; Forgiony, J; Nuván, I.; Rozo, A. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*. Espacios, 39 (22) 27-41.
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, S., & Triviño J. (2024). *Incidencia del Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativas de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay del cantón La Maná* (Bachelor's thesis, Ecuador: La Maná: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)).
- Rodríguez, R. (2019). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde laperspectiva de la administración*. Invenio.
- Romero, V. (2018). *Importancia de la cultura organizacional en las empresas*. México: Recuperado de: <https://ruizhealytimes.com/economia-ynegocios/importancia-de-la-cultura-organizacional-en-las-empresas/>
- Ruiz, M. (2023). *Relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura*, 2023. Universidad Cèsar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123280>
- Silva, M., & Cunalata, K. (2024). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Sumak Kawsay Ltda.* (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi;(UTC)). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11931>
- Sotomayor, V. (2021). *Cultura organizacional y recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020*. Puno: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912>
- Stilman, F. (2001). *Liderazgo y cultura organizacional*.
- Tanta De La Cruz, J. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. Maestro en ciencias mención: administración y gerencia

empresarial, Universidad nacional de Cajamarca.
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4890>

Torres, L., Farfán M. Guerrero, J. Macias, S, & Najar, L. (2024). *Análisis de la cultura organizacional de Juan Valdez y su papel esencial en su éxito empresarial.*

Vega, V. (2024). *Estudio de la calidad en el servicio con relación al desempeño laboral del sector cooperativista. Caso cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Latacunga* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Administración de Empresas).

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Cultura organizacional	Aizana (2022), la Cultura Organizacional describe la personalidad de una empresa; su forma de ser y actuar. Es un vínculo social que le da cohesión a una organización. Es la manera en la que ésta interactúa como conjunto, tanto en su propio entorno como con el exterior, con diversos grupos de interés, tales como proveedores, clientes, entre otros.	Mediante una encuesta aplicada al personal, se podrá analizar el ambiente laboral, organización y la satisfacción laboral, para saber cuál es el nivel de cultura organizacional que cuenta la municipalidad, alineada a una escala valorativa.	Ambiente laboral	Clima laboral	1. ¿Cómo considera al clima laboral de la municipalidad?
				Trabajo en equipo	2. ¿Las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo?
					3. ¿Existe algunas preferencias con el personal?
			Organización	Políticas	4. ¿Se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad?
				Procesos	5. ¿se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad?
				Actividades sociales	6. ¿la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales?
			Satisfacción laboral	Recursos	7. ¿cuenta con ambientes apropiados para realizar sus actividades?
					8. ¿Se le asigna los recursos de manera equitativa?
				Valoración / capacitación	9. ¿Se le valora el trabajo que realiza?
					10. ¿Cree que la municipalidad promueve una buena cultura organizacional?
				11. ¿Tengo una buena imagen de las autoridades de la municipalidad?	
				12. ¿La municipalidad promueve a que se capacite?	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Desempeño laboral	Krijgsheld (2022), el desempeño laboral se refiere al comportamiento que tienen los individuos dentro de una entidad, y que son vitales para el funcionamiento eficiente de una organización. Asimismo, el desempeño laboral se mide por el desarrollo de sus dimensiones, las cuales ayudaran a conocer los factores negativos que puedan afectar su actuación.	Mediante una encuesta aplicada al personal, se podrá analizar la productividad, competencias y la satisfacción laboral, para saber cuál es el nivel de desempeño que cuentan los trabajadores de la municipalidad, alineada a una escala valorativa	Productividad	Cumplimiento	1. ¿Los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?
					2. ¿Se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados?
				Horario de trabajo	3. ¿Si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace sin pensarlo?
			Competencias	Perfiles	4. ¿Los cambios que se hacen con el personal, se hace de acuerdo a los perfiles del puesto?
					5. ¿considera que el personal que labora en su área cumple con las competencias de su puesto?
				Capacitaciones	6. ¿considera que las capacitaciones son muy eficientes?
				Liderazgo	7. ¿los responsables de las jefaturas promueven un buen liderazgo?
			Roles	8. ¿considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, lo cumplen responsablemente?	
			Satisfacción laboral	Aportes	9. ¿la municipalidad promueve que los trabajadores brinden aportes?
				Tareas	10. ¿Estás satisfecho con las tareas que realizas?
				Comunicación	11. ¿existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.</p>	<p>¿Qué relación hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023?</p>	<p>Objetivo general. Explicar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar cual es el nivel de la cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. 2. Determinar qué factores afectan al desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. 3. Proponer que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023. 	<p>H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.</p> <p>H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023..</p>	<p>Cultura organizacional y desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población 160 administrativos Escala para los trabajadores: Pésima Mala Regular Bueno Excelente</p> <p>Muestra: 25% del total de la población, 40 adm.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CARLOS FERMÍN FITZCARRALD, ANCASH-2023.**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	¿Cómo considera al clima laboral de la municipalidad?					
2.	¿Las tareas laborales se hacen mediante el trabajo en equipo?					
3.	¿Existe algunas preferencias con el personal?					
4.	¿Se tiene como política que los trabajadores deben saber cuál es la misión y visión de la municipalidad?					
5.	¿se respeta la normatividad y procesos dispuestos, por la municipalidad?					
6.	¿la municipalidad hace partícipe a sus trabajadores de las actividades sociales?					
7.	¿cuenta con ambientes apropiados para realizar sus actividades?					
8.	¿Se le asigna los recursos de manera equitativa?					
9.	¿Se le valora el trabajo que realiza?					
10	¿Cree que la municipalidad promueve una buena cultura organizacional?					
11	¿Tengo una buena imagen de las autoridades de la municipalidad?					
12	¿La municipalidad promueve a que se capacite?					
13	¿Los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?					
14	¿Se esfuerza para que su área cumpla sus objetivos o metas programados?					
15	¿Si se tiene que trabajar más fuera de su horario de trabajo, lo hace sin pensarlo?					
16	¿Los cambios que se hacen con el personal, se hace de acuerdo a los perfiles del puesto?					
17	¿considera que el personal que labora en su área cumple con las competencias de su puesto?					
18	¿considera que las capacitaciones son muy eficientes?					

19	¿los responsables de las jefaturas promueven un buen liderazgo?					
20	¿considera que los roles que se asignan a los responsables de las áreas, lo cumplen responsablemente?					
21	¿la municipalidad promueve que los trabajadores brinden aportes?					
22	¿estás satisfecho con las tareas que realizas?					
23	¿existe comunicación fluida entre las áreas de trabajo?					

GRACIAS

Fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

APENDICE 1.

Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	12

APENDICE 2.

VARIABLE *Cultura organizacional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56.50	24.346	0.320	0.755
P2	56.33	26.783	0.576	0.729
P3	56.45	26.489	0.406	0.799
P4	56.22	25.834	0.521	0.732
P5	56.33	25.480	0.511	0.792
P6	56.60	24.346	0.542	0.760
P7	56.62	26.783	0.380	0.790
P8	56.70	25.502	0.526	0.801
P9	56.47	26.490	0.451	0.806
P10	56.23	26.780	0.516	0.808
P11	56.40	25.512	0.411	0.810
P12	56.13	25.600	0.512	0.814

APENDICE 3.

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	11

APENDICE 4.

VARIABLE: *Desempeño laboral*

ESTADISTICA DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	59.12	121.088	0.444	0.801
P14	59.28	115.461	0.666	0.816
P15	59.20	117.756	0.601	0.811
P16	59.42	117.942	0.646	0.817
P17	59.48	118.932	0.551	0.810
P18	59.76	112.790	0.724	0.815
P19	59.70	114.349	0.702	0.810
P20	59.20	117.756	0.601	0.818
P21	59.82	112.065	0.731	0.812
P22	59.89	112.065	0.731	0.812
P23	59.93	114.860	0.897	0.803

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 15/03/24

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Romero Laurente Nelson Emilio**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Zavaleta Vergaray

**Mg. en Administración de
empresas y negocios MBA
DNI.32857740**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 10/03/24

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Romero Laurente Nelson Emilio**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administración

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro López Morillas

Fecha: 11/03/24

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Romero Laurente Nelson Emilio**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash-2023.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Alejandro López Morillas

Dr. en Administración

DNI 17895743

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad Provincial De Carlos Fermin Fitzcarrald, Ancash-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	academic-accelerator.com Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
22	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	vdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
29	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %

31	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
37	single.hd-drugs.com Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unitec.edu Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %

42	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.autonomaedica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
49	www.enbytes.com Fuente de Internet	<1 %
50	www.linguee.es Fuente de Internet	<1 %
51	www.rehue.csociales.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
52	1library.co Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	<1 %

54	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.derecho-internet.org Fuente de Internet	<1 %
58	www.hrea.net Fuente de Internet	<1 %
59	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
60	www.unicef.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ROMERO LAURENTE NELSON EMILIO		72382548	nelson9807nr@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en Municipalidad Provincial De Carlos Fermin Fitzcarrald, Ancash-2023</p>			
5. Programa Académico			
Programa de estudio de administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	19	11	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para otros Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035 ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCITEC-DEGC (Números 52 y 61) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 2.1 del artículo 21° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para otros grados académicos y títulos profesionales (RENTI) las Universidades Instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RENTI) a través del Repositorio AUCIA

Nota: En caso de falsedad en los datos se procederá de acuerdo a ley (ley 27494 art. 32, núm. 32.3)