

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



Cultura organizacional en la municipalidad provincial de
Cajabamba, 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración

Autora:

Paredes Tirado, Lizbeth Anghela

Asesor:

López Morillas, Alejandro

Código ORCID: 0000-0003-1263-6885

Cajamarca – Perú

2023

INDICE

PALABRAS CLAVE:.....	II
Constancia de turnitin.....	III
TITULO.....	IV
Resumen	V
Abstract	VI
INTRODUCCIÓN	8
METODOLOGÍA	18
Tipo y diseño:	18
Población y muestra	18
Técnicas e instrumentos de la investigación:	19
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIONES:	25
RECOMENDACIONES:	26
AGRADECIMIENTOS.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS Y APÉNDICES	32
Anexo 1. Matriz de operacionalizacion de variable.....	32
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	34
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	36
Anexo 4. Evaluación de Juicio de Expertos	42
Anexo 5. Análisis de Fiabilidad.....	48
Anexo 6.Base de datos	49
Anexo 7. Formulario de Repositorio.....	54

PALABRAS CLAVE:

Cultura Organizacional

Línea de investigación: OCDE

Área:	Ciencias sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Talento Humano

Keywords:

Organizational Culture

Constancia de turnitin



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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 en la municipalidad provincial de Cajabamba, 2022" del (a) estudiante: PAREDES TIRADO LIZBETH ANGHELA, identificado(a) con Código N° 1916100017, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, 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, 22 de agosto de 2023

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.

TITULO

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE CAJABAMBA, 2022.

Resumen.

La presente investigación denominada: Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022, su objetivo general, establecer el nivel de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022. La investigación fue descriptiva, mediante un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo, se eligió una muestra de 62 trabajadores que sirvió como muestra representativa, la cual estuvo conformada por 180 trabajadores en total. La técnica utilizada en el estudio, fue una estructura de encuesta con el objetivo de recolectar datos de los elementos del estudio (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022). El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para la recolección de datos de la variable de estudio. Se invocó a 3 “Juicio de expertos” y para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Logrando identificar, el 42% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, observa que la cultura organizacional tiene un nivel medio, el 31,1% observa nivel bajo, en tanto que el 26,2% observa un nivel alto. Identificando que la cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Cajabamba es de un nivel medio

Abstract.

The present investigation called: Organizational Culture in the Provincial Municipality of Cajabamba, 2022, had as a general objective, to establish the level of Organizational Culture in the Provincial Municipality of Cajabamba, 2022. The investigation was descriptive, through a non-experimental design of cross section and a quantitative approach, a sample of 62 workers was chosen to serve as a representative sample, which consisted of 180 workers in total. The technique used in the study was a survey structure with the objective of collecting data from the study elements (workers of the Provincial Municipality of Cajabamba, 2022). The questionnaire was the instrument used to collect data from the study variable. 3 "Expert Judgment" were invoked and for its reliability Cronbach's Alpha was applied. Managing to identify that 42% of the workers of the Provincial Municipality of Cajabamba, observe that the organizational culture has a medium level, 31.1 % observe a low level, while 26.2% observe a high level. Identifying the organizational culture of the Provincial Municipality of Cajabamba is of a medium level

INTRODUCCIÓN

Como antecedentes podemos mencionar a Valencia (2022) en su trabajo de investigación sobre análisis de cultura organizacional en Geosim Services E.I.R.L., esta empresa brinda servicios de consultoría, análisis de muestras geológicas, topografía y topografía, desarrollo de proyectos y estudios en todas las áreas del desarrollo minero en el Perú. Este estudio se realizó mediante la comparación y análisis del contexto de investigación y los fundamentos teóricos y modelos de ciertos autores por desarrollar el cuestionario utilizado para la evaluación. Finalmente, “valores” resultó ser la dimensión más relevante, seguida de: normas, clima, creencias, innovación, filosofía y símbolos. Demuestra que la empresa cuenta con una buena cultura organizacional, principalmente basada en valores, estándares y clima.

También podemos citar a Rivera (2022) en su investigación busca identificar las principales características de la cultura organizacional percibida por los trabajadores urbanos de la región Arequipa. Asimismo, la adecuada cultura organizacional debe dotar a sus integrantes de los conocimientos para entender e interpretar la organización y se convierte en un factor diferenciador que ayude a diferenciarla de otras organizaciones. La función principal de la cultura es crear conexiones, porque dentro de una organización, la cultura crea un sentido de pertenencia entre sus miembros. Asimismo, los valores personales y organizacionales impulsan la cultura y pueden desencadenar la armonía hacia un objetivo común dentro de un grupo. Así es como cierta variable mantiene unida a la organización porque integra diferentes elementos, creando un conjunto coherente de creencias, valores, suposiciones y comportamientos coherentes. Con base en esto, la investigación beneficiará al personal administrativo de muchas maneras, incluida la capacidad de cumplir con las metas institucionales y brindar una mejor imagen a la comunidad como producto de un mejor desempeño del personal.

También podemos mencionar a Acuña & González (2022) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los hallazgos de las publicaciones sobre la cultura organizacional en investigaciones del 2000 al 2020 Hubo más artículos producidos tradicionalmente en toda América Latina que no fueron hechos en Perú.

Concluyendo, cultura organizacional Gestión de conocimientos y Compromiso indican que a medida que se acerque el 2020 se encontrarán más estudios sobre el

tema, mostrando que el 72.7% de los estudios que se revisaron fueron realizados durante el siglo XX. Por otro lado, las fuentes de datos donde se encontraron las investigaciones fueron Scielo (45%), Redalyc (27,2%), EBSCO (18,2%) y Dialnet (9,1%).

De igual modo Pachas (2021) en su investigación se propone comparar las diferencias en los niveles de cultura organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas N° 6062 "peree.uu" y N° 7239 "Santsimo Salvador" de la Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2021. Dicha investigación resalta la importancia de promover y desarrollar la cultura organizacional en los colegios. Se llegó a la conclusión que las inferencias revelaron que no existen diferencias en la cultura organizativa diversa. Además, los estadísticos de Mann Whitney carecen de significación en sus cuatro dimensiones de compromiso, coherencia, adaptabilidad y misión, $p=0,228 > 0,05$, lo que no siempre apoya la hipótesis nula.

Según Guerrero (2020) a señala que las empresas actualmente están tratando de desarrollar una cultura organizacional que aliente a los empleados a contribuir con la empresa para aumentar su productividad. En las encuestas presentadas se identificaron tres vías para examinar las cuestiones de liderazgo en la cultura organizativa y, en aras de este artículo, abrazar el linaje del liderazgo como creador y promotor de la cultura organizativa. En él, se examinan varios estilos de liderazgo a medida que se va formando la cultura. Para ello, se estudia a los trabajadores del laboratorio de investigación de la organización. El objetivo principal era examinar en qué medida se valora el liderazgo en la cultura organizativa por parte de los empleados de los laboratorios. Por esta razón, es apropiado utilizar la metodología del paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo, ya que pretende comprender y profundizar casos específicos más que generalizar. La delineación que se utilizará en esta proyecto será de carácter fenomenológico, utilizando como herramienta principal las entrevistas guionadas.

También podemos citar a Champi (2020) en el trabajo de investigación del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis (UGEL) la meta general fue describir la cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis (UGEL) 2020 (UGEL), se examinó conceptualmente, a su vez, la exactitud de los comportamientos observados, así como las normas, valores imperantes,

filosofía, principios y clima organizacional. Finalmente el estudio mostro que la cultura organizacional del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Canchis tiene un promedio de 3,60 lo que indica que es positiva, la regularidad del comportamiento observado tiene un promedio de 3,87 lo que significa que lo indica es bueno, las normas son un promedio de 3,93, lo que muestra que es bueno, los valores dominantes son un promedio de 3.38, lo que significa que es regular, la filosofía tiene un promedio de 3,38, lo que apunta que es regular, los principios promedian 3,54, lo que significa que es bueno, y el clima organizacional tiene un promedio de 3,50, lo que muestra que es bueno en el grado de medición .

De igual modo Meléndez (2020) el análisis que presento tuvo un propósito establecer el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la empresa hotelera de Chiclayo. Por lo tanto, dependiendo de las posiciones jerárquicas y las diferencias generacionales, existen diferencias grandes en el nivel de cultura organizacional. Finalmente, es necesario trabajar sobre todos los indicadores (dimensiones y subdimensiones de las variables); Después de todo, si solo se logra un alto nivel en cada uno de ellos, entonces se logrará un impacto positivo significativo en los indicadores del clima laboral, el bienestar mental y la eficiencia empresarial, y con ello, también la rentabilidad de la organización. aumentar significativamente.

También podemos mencionar a Aguirre (2020) el objetivo de su estudio fue señalar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores en la Gerencia de Recursos Humanos de la oficina Angamos en el periodo 2019. El análisis se conformó base descriptivo con enfoque cuantitativo según la investigación de manejo de datos encontró que la cultura organizacional tiene un alto índice de apreciación del 60%, sugiriendo que existe un entorno de trabajo agradable donde se tolera el desarrollo normal y favorece el desarrollo personal, por quienes lo comparten, propuesta en base a los resultados del cuestionario aplicado.

Según Bances (2019) en su averiguacion que lleva por titulo Cultura Organizacional de Leoncito S.R.L. resultó en la racionalización y el fortalecimiento de una cultura que permite a los colegas trabajar en equipo y ser más productivos. Según Schein (1988), a menudo existen problemas de ajuste e integración en la cultura organizacional que afectan la percepción, el pensamiento y el sentimiento. La elaboración de este trabajo nos ha permitido proponer estrategias para un mejor

diálogo y ofrecer capacitaciones donde los colaboradores se expresen y expongan sus necesidades. A raíz de esta investigación, se encontró que los empleados de Leoncito S.R.L. tiene Déficits con la cultura organizacional en términos de perfil cultural, clasificación y factores.

También podemos citar a Gutiérrez (2019) en su estudio que lleva por nombre “Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Canchis”, su finalidad fue explicar la cultura organizacional considerando: la historia, los rituales, los símbolos materiales y el lenguaje, cuyos efectos se pueden rastrear hasta el ámbito de cultura organizacional La cultura en la municipalidad provincial de Canchis logró un puntaje promedio de 3,00, así demostro que no es conveniente ni insuficiente; Así mismo, para el cuento se encontraron puntajes de 2.81 cuya calificación se consideró ni conveniente ni inapropiada, los rituales con un puntaje promedio de 2.86 se consideraron ni apropiados ni inadecuados, la representación material tuvo un puntaje promedio de 3, 01 se consideraron inadecuados o inadecuados. Idioma con un valor de 3.31 se consideraron ni apropiados ni inapropiados.

De igual modo Lopez (2019) en su analisis su propósito fue precisar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de una empresa hotelera de Chiclayo. En efecto se mostro que el nivel de cultura organizacional que moldea a los trabajadores es medio. Igual modo, dependiendo de la posición jerárquica y las diferencias generacionales, existen grandes diferencias en el nivel de cultura organizacional. Finalmente, es necesario trabajar sobre todos los indicadores (dimensiones y subdimensiones de las variables); Al existir solo un nivel alto en cada uno de ellos, se logra un impacto real significativo en los indicadores de clima laboral, bienestar psicológico profesional y eficiencia empresarial, y como resultado también se incrementa significativamente la rentabilidad de la organización.

Mendoza (2019) en su indagación su objetivo fue determinar la cultura organizacional del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de La Convención – 2019, concluyendo que La cultura organizacional se presenta regularmente. Con una media de 3,26, variable analizada por sus dimensiones de identidad es muy alta, con una media de 4,24, representando nivel alto de personas que utilizan lenguaje educado al comunicarse, dimensiones de liderazgo y estilos de gestión con una media de 3,40, sistema de producción de bienes

sociales con un 3.05, Relaciones Interpersonales con un puntaje de 2,98, Ambiente Social o Cultura Externa con un puntaje de 2,95, y Relaciones de Poder con un puntaje promedio de 2,75 se encuentran en niveles normales, lo que sugiere actividades de liderazgo que no se ejecutan de manera adecuada.

De igual modo Luna (2019) como parte de su investigación pretende profundizar en la cultura organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICUSCO Sucursal Cusco en el 2019. El estudio arrojó que la cultura organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICUSCO es buena con un promedio general de 3.50. El tamaño de los componentes formales y estructurales, en cambio, promedia 3.80, lo que se considera bueno; mientras que el tamaño de los elementos simbólicos promedia 3.39 fueron considerados clientes regulares; Finalmente, la tercera dimensión, los componentes del capital humano o conductual, es de una media de 3,31, que se cree correcta.

También podemos citar a Suma (2018) en el año 2018 como parte de su trabajo de investigación lo trajo a la empresa “Llantas y Servicios SAC” en el distrito de Wanchaq, Cusco, para conocer más sobre la cultura organizacional de esta empresa. La variable cultura organizacional recibió un puntaje promedio de 2.83, que se interpretó como ni débil ni fuerte, de igual forma se analizó la variable en sus cinco dimensiones: la regularidad del comportamiento observado, con un puntaje indicativo de 2.98, que se interpretó como regular; la dimensión de normas y reglas con un indicativo de 2.68 se interpreta como regular ; valores de tamaño dominante con media 2.83 se interpreta como ni débil ni fuerte; la dimensión filosofía, con un indicativo de 2,73, no se interpretó como regular, y la dimensión clima organizacional, con un indicativo de 2,95, no se interpretó como regular; en consecuencia esto sirvió para describir la cultura organizacional de la empresa “Llantas y Servicios SAC” en el distrito de Wanchaq, Cusco 2018.

Ccoyuri (2018) en su indagación realizó una definición de la cultura organizacional del Centro Distrital de Salud Tinta-Canchis-Cusco, periodo 2018, con personal del Centro Distrital de Salud Tinta. Para la función se tomaron en cuenta cuatro dimensiones de dicha variable. Para la medición de las variables cuyos resultados muestran que en promedio 1.66 indica que la identificación es mala, la integración de con una media de 1.46 muestra que es mala, así mismo la coordinación es 1.58 y la

motivación 1.39 en promedio; Están calificados como deficientes con un indicativo general de 1.51, con una cultura organizacional calificada deficiente. Resumiendo, el Centro de Salud Distrital de Tinta en la Provincia de Canchis tiene una cultura organizacional deficiente.

También podemos citar a Sandoval (2018) en su análisis su objetivo general identificar las diferencias en la cultura organizacional en las áreas de enfermería y partería del Hospital Es Salud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018. Los resultados mostraron que el nivel de cultura organizacional entre los enfermeros fue de 89,1%, que es regular comparando con las matronas, el grado de cultura organizacional es del 74,5%, lo cual es insuficiente. Resultado general fue que en el 2018 diferenciándose grandemente la cultura organizacional entre enfermeras y parteras del Hospital Es salud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao.

Ochoa (2018) en su averiguación que lleva por nombre “Cultura organizacional en la red 13 del distrito Carabayllo – Ugel 04” del año 2018 tuvo como objetivo precisar el nivel de cultura organizacional en la red 13 del distrito Carabayllo – Ugel 04. Luego de una adecuada estadística concluimos que en la red Carabayllo 13 – Ugel 04 presenta una fuerte cultura organizacional al crear instituciones idóneas y favorables para el fortaleciendo su personalidad como organización.

Según Condori (2018) en su indagación tuvo como objetivo describir como es la Cultura Organizacional en los Servidores Administrativos de la Dirección Regional de la Producción de la Provincia de Tambopata-2018. Finalmente se concluye que en la mayoría de los casos, el 73,3% de los empleados desarrollan y mantienen una filosofía.

También podemos mencionar Chaccacanta (2018) información realizada en el Banco de la Nación, en la provincia de Tambopata, que está integrado por las agencias Puerto Maldonado, Mazuco y las microagencias de la Dirección Regional Madre de Dios, y se realizó una indagación sobre cultura organizacional en la Banco de la Nación, en la provincia de Tambopata en el año 2018 alcanzó el 71,4%, lo que demuestra que la gran parte de los miembros de la empresa no están seguros de conocer el y administrarlo conforme con las políticas y normas que ofrece la organización. Así mismo por demostrar por defecto de socialización y entendimiento de normas y políticas, lineamientos y reglamentos, falta de integración en los puestos de gerentes

de servicios y el establecimiento de programas de incentivos y bonos y una mejor planificación de viajes del personal. donde es obvio que la mayoría de los empleados no se sienten cómodos o felices y no contribuyen a la organización.

Respecto a la fundamentación científica podemos decir que en la actualidad la cultura organizacional es un componente clave para el éxito al determinar un cargo en la empresa y revelar las tácticas, distribuciones y métodos donde la cultura influye en los valores y principios de las personas y se logra alcanzar las metas y objetivos fijados. La cultura organizacional es la esencia y totalidad de corrientes, emociones y activos que reflejan estilos compartidos. Por ende, se entiende por cultura organizacional los acontecimientos que posteriormente repercuten no sólo en el conducta sino también en la autenticidad y el compromiso de un grupo de individuos.

Edgar Schein (2004) plantea que es un grupo de creencias compartidas por los colaboradores de una empresa sobre el mejor curso de acción que define la visión de la organización sobre sí misma y su alrededor.

Teoría del marco de valores de compiten [MCV] desarrollada por Cameron y Quinn La finalidad era identificar la cultura organizacional a partir de cuatro niveles destacados: (clan, adhocracia, jerarquía, mercado). cultura de clan; se concluye de que los jefes se ven a sí mismos como mentores y tienen un alto nivel de compromiso.

cultura de la adocracia; decreta que una empresa es un lugar de trabajo creativo, innovador y dinámico.

cultura de mercado; empresa orientada a los resultados cuyo objetivo principal es hacer bien el trabajo, la gente tiene un desempeño alto.

jerarquía de culturas; los líderes dicen ser buenos coordinadores las normas y principios son muy importantes.

El modelo de cultura de Hofstede (1984)

(1994) especifica que la cultura se puede cambiar y que la cultura de un país es rígida.

(2011) se trata de los comportamientos externos de cada persona.

(1991) identifico cinco modelos para cada grupo de personas.

Distancia de poder: Calcula la puntuación de satisfacción de cada colega, finalizando con una puntuación baja.

Individualismo/colectivismo: Vemos que ponen más énfasis en los objetivos individuales.

Masculinidad/feminidad: El género se mide por separado para mujeres y hombres y puntúa alto para los hombres.

Aversión a la incertidumbre: Medir acciones incognitas y circunstancias imprevistas.

Corto plazo/largo plazo: Describe el ámbito temporal de la cultura. Analiza los acontecimientos que pueden surgir en el presente.

Modelo Denison (1990) Describe el proceso por el cual la cultura de una organización afecta su eficacia. Crea cuatro dimensiones que forman los cimientos: compromiso, persistencia, adaptabilidad y misión (Martínez, 2010). La cultura organizacional es un grupo de prototipos formados en la era institucional (Alabart 2014), basados en el comportamiento, desarrollados y arraigados en el entorno organizacional. Asimismo, se puede adaptar a todas las áreas de la empresa. Dejó en claro que la cultura organizacional consta de cuatro caras culturales: (Adaptabilidad, Compromiso, Persistencia y Misión), lo que muestra una correlación positiva con la eficacia institucional manera .Tambien (Seeck, 2012) y (Louis, 1980) señala que los argumentos más convincentes que desarrollan las organizaciones son los valores centrales y los comportamientos de apoyo .Asimismo Godon (1985) concluyó en su investigación que existe una relación mutua entre cultura y empresa.

Dimensión de la cultura organizacional

Compromiso (implicación): Los empleados de estas empresas están expuestas a sus tareas y se ven a sí mismos como parte esencial de la organización en todos los niveles administrativos.

Coherencia: según un análisis realizado por Business Survey, la encuesta encontró que las empresas están seguras cuando son coherentes y se basan en una cultura sólida.

Adaptabilidad: Las empresas flexibles ven a sus clientes como su grupo objetivo, asumen riesgos y exploran sus desventajas, y tienen la capacidad y experiencia para introducir nuevos cambios para expandir constantemente sus posibilidades.

Declaración de la misión: Es el valor cultural más fundamental de la empresa que la guía hacia un propósito claro y el éxito futuro.

Justificación de la investigación: es importante determinar el nivel cultural de los empleados de la municipalidad provincial de Cajabamba. Por ende, se realizó el diagnóstico de cultura organizacional utilizando el modelo de Denison, que permitió “identificar que cultura actual tienen los colaboradores”. y también ayudará a disminuir las dificultades con las aspiraciones de la cultura.

Justificación teórica: La importancia de este estudio es a nivel teórico, en efecto lo que se obtengan a través de esta averiguación contribuirán a brindar intelecto científico sobre la cultura organizacional, ya que pretende profundizar en la comprensión de cómo el concepto de variables, el presente trabajo se basa en los fundamentos teóricos y metodológicos de la investigación y contribuirá a mejorar la estrategia de satisfacción de los empleados a través de su precisión.

Justificación social: es socialmente beneficiosa en la medida en que el presente estudio permite tomar una decisión de la clase que debe tener una cultura organizacional, incidiendo en las metas, objetivos, principios y valores claros, capaces de mantener la firmeza de la organización para mantener el sistema de la comunidad social. La cultura es fundamental, apoya a mantener la cohesión organizacional al proporcionar estándares apropiados sobre lo que los empleados deben hacer y decir. Se dice que la cultura impulsa las predicciones y estrategias de la organización y es el componente a partir del cual se logra éxito previsto.

Justificación metodológica: Los resultados del estudio se utilizarán para respaldar otros estudios. Las herramientas y técnicas de evaluación utilizadas permitirán el desarrollo de nuevos conocimientos que serán útiles para futuras investigaciones.

Justificación práctica: Este estudio determina los conocimientos de todos los trabajadores sobre la cultura corporativa vigente. En efecto permitirá al personal de la Municipalidad Provincial de Cajabamba reconocer aspectos culturales poner en efecto ideas creativas, alinear los procesos de cambio organizacional y mejorar los procesos innovadores y sus resultados.

Respecto al problema se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022?

Establecido el problema de investigación, se conceptualiza y operacionaliza la variable objeto de estudio, y su revisión pretende reunir conocimiento aplicado.

Edgar Schein (2004), grupo de creencias que compartidas por los colaboradores de una organización sobre el mejor curso de acción que define la visión de la organización sobre sí misma y su entorno.

Evan (1976) conjunto de creencias, normas y valores que influyen en el comportamiento.

En cuanto a la definición operacionalización de las variables :

En definición, grupo de creencias valores, principios y practicas compartidas que permiten a un grupo de individuos enfocar todas sus actividades hacia un solo meta

A continuación, Spreitzer (1995), Senge (1990), Stalk (1988), Mintzberg(1987),definen cuatro dimensiones de la variable en estudio, Implicación los empleados de la empresa están siempre están comprometidos con su trabajo y siempre lo realizan de acuerdo con los objetivos de la empresa. La consistencia afirma que la fuente más fuerte de estabilidad e integración interna que se destaca en una organización. Adaptabilidad define que las empresas adaptables están centradas en el cliente y son capaces de cambiar.Misión establece , metas y objetivos están relacionados con la misión y la visión de como la organización quiere ser en el futuro.

Se formularon las siguientes hipótesis

Hi:El nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022 es alto.

También se formuló el siguiente objetivo general: Establecer el nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Adicionalmente se formularon los siguientes objetivos específicos:

Describir el nivel de implicación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba,2022.

Demostrar el nivel de consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Determinar el nivel de adaptabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba,2022.

Especificar el nivel de la misión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño:

De acuerdo con los objetivos perseguidos, la investigación tuvo un carácter descriptivo y no experimental porque observó y describió cómo se comportaban las variables sin incidir en ellas. El diseño de la encuesta fue descriptivo. Este estudio no fue experimental porque no se modificó la variable y se examinaron los acontecimientos en su contexto natural. Debido a que los datos se recogieron en un momento concreto, tuvo un carácter transversal.

Población y muestra

Población

La población del estudio está conformada por 180 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Cajabamba en el año 2022.

Muestra

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N-1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

N: población = 180

Z: nivel de confianza = 95% = (1.96)²

p: probabilidad de éxito = 0.5 q:

probabilidad de fracaso = 0.5 d:

margen de error = (0.0049)² n:

muestra = 94

Muestra ajustada, $n_1 > 10\%N$

n_1

$$n_2 = \frac{1 + (n_1/N)}{1.5226667}$$

$$n_2 = 94$$

$$1.5226667$$

Teniendo como resultado 62 trabajadores.

Técnicas e instrumentos de la investigación:

El método utilizado en el estudio fue la entrevista cuyo diseño se realizó para recoger datos de los componentes del estudio (colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022). El cuestionario basado en preguntas que se utilizó para recoger datos sobre la variable de estudio fue útil. Se utilizaron tres "Juicios de Expertos" y para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

La información obtenida a partir de las encuestas se procesó mediante el programa SPSS versión 25. Los resultados del proceso se resumieron, examinaron y explicaron mediante tablas debidamente construidas de acuerdo con las técnicas de presentación de resultados de Microsoft Excel. A partir de estas tablas pudimos extraer conclusiones y formular las recomendaciones oportunas.

RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla 1. Nivel de la cultura organizacional según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	141 - 224	19	31,1
	Nivel medio	225- 230	26	42,6
	Nivel alto	231 – 245	17	26,2
	Total		62	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba 2022

Interpretación:

En la tabla 1 se distingue que el 42% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, percibe la cultura organizacional con un nivel medio, el 31,1% percibe un nivel bajo, en tanto que el 26,2% percibe un nivel elevado. concluyendo que la cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Cajabamba se encuentra en un nivel medio.

Tabla 2. Nivel de la dimensión Implicación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	40 - 56	37	59,7
	Nivel medio	56,1- 57	9	14,5
	Nivel alto	58 - 61	16	25,8
	Total		62	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba,2022. **Interpretación:**

En la tabla 2 se observa que el 59,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, considera que el nivel de implicación laboral es bajo, el 25,8% considera que es alto, en tanto que el 14,5% considera que es medio.

Determinando que el nivel de implicación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba es bajo.

Tabla 3. Nivel de la dimensión Consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	27- 44	34	55,7
	Nivel medio	44,1- 45	12	19,7
	Nivel alto	46 - 53	15	24,6
	Total		61	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que el 55,7 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, considera que el nivel de consistencia laboral es bajo, el 24,6% considera que es alto y el 19,7% considera que es medio. Determinando que el nivel de consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba es bajo.

Tabla 4. Nivel de la dimensión Adaptabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	45- 56	32	51,6
	Nivel medio	57- 58	16	25,8
	Nivel alto	59 - 63	14	22,6
	Total		62	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Interpretación:

En la tabla 4 se puede observar que el 51,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, considera que el nivel de adaptabilidad laboral es bajo, el 25,8% considera que es medio y el 22,6% considera que es alto. Determinando que el nivel de consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba es bajo.

Tabla 5. Nivel de la dimensión Misión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	25- 56	33	53,2
	Nivel medio	57- 58	12	19,4
	Nivel alto	59 – 62	17	27,4
	Total		62	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el 53,2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, considera que el nivel de misión es bajo, el 27,4% considera que es alto y el 19,4% considera que es medio. Determinando que el nivel de Misión de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba es bajo.

CARACTERIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 6. Caracterización de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Factores/variables		Cultura Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	10	16.4	16	26.2	5	8.2	31	50.8
	Femenino	9	14.8	10	16.4	11	18.0	30	49.2
Edad	De 18 a 25 años	4	6.6	3	4.9	6	9.8	13	21.3
	De 26 a 35	4	6.6	10	16.4	3	4.9	17	27.9
	De 36 a 46	4	6.6	10	16.4	5	8.2	19	31.1
	Más de 46	7	11.5	3	4.9	2	3.3	12	19.7
Estado Civil	Soltero	16	26.2	23	37.7	11	18	50	82
	Casado	2	3.3	2	3.3	5	8.2	9	14.8
	Viudo	0	0.0	1	1.6	0	0.0	1	1.6
	Divorciado	1	1.6	0	0.0	0	0.0	1	1.6
Grado de Instrucción	Primaria	2	3.3	1	1.6	0	0.0	3	4.9
	Secundaria	8	13.1	4	6.6	5	8.2	17	27.9
	Superior no Universitaria	5	8.2	9	14.8	7	11.5	21	34.4
	Superior Universitaria	3	4.9	10	16.4	4	6.6	17	27.9
	Posgrado	1	1.6	2	3.3	0	0.0	3	4.9
Antigüedad	Hasta 1 año	3	4.9	3	4.9	2	3.3	8	13.1
	De 2 a 3	7	11.5	14	23.0	7	11.5	28	45.9
	De 4 a 5	5	8.2	7	11.5	5	8.2	17	27.9
	De 6 a 7	3	4.9	2	3.3	2	3.3	7	11.5
	De 8 a más	1	1.6	0	0.0	0	0.0	1	1.6
TOTAL		61	31.2	26	42.6	16	26.2	61	100

Fuente: Matriz de datos de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, es decir (26.2%), particularmente los que se identifican como varones consideran que el nivel de cultura de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es moderado, el (16,4%) de la fuerza laboral tiene entre 36 y 46 años de edad, mientras que el (37.7%) pertenece a estado civil soltero, el (16,4%) tiene estudios superiores universitarios y el (23%) tiene una antigüedad de 2 a 3 años.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Describir el nivel de implicación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Cajabamba, 2022. De acuerdo a la Tabla 2, el 59,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba considera que existe un nivel bajo de implicación laboral, el 25,8% considera que existe un nivel elevado y el 14,5% considera que existe un nivel medio. Este hallazgo concuerda con el de Ccoyuri (2018), quien afirma que existe un bajo nivel de implicación en el Centro de Salud Tinta-Canchis, específicamente en las áreas de identificación, coordinación e integración. En este sentido, también podemos incluir la Teoría de Giménez (2005), que enfatiza la importancia de la cultura como clave para comprender la dinámica social. Define la cultura como una dimensión analítica de la vida social y el conjunto de actos simbólicos existentes en una sociedad.

Objetivo específico 2: Demostrar el nivel de consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Cajabamba, 2022. Según la Tabla 3, el 55,7% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Cajabamba considera que el nivel de consistencia laboral es bajo, el 24,6% considera que es alto y el 19,7% considera que es moderado. Este hallazgo concuerda con Chaccacanta (2018), quien afirma que los empleados del Banco Nacional de Tambopampa creen que el nivel de consistencia es bajo porque la gran mayoría de ellos no se sienten seguros en su conocimiento y acceso a la institución. Esto ilustra la poca socialización y conocimiento de normas y lineamientos que existe. También podríamos incluir la teoría de Denison (2001) de que los valores de una organización son sus pilares más significativos y lo que representa.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de adaptabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Cajabamba, 2022. Según la Tabla 4, el 51,6% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Cajabamba considera que el nivel de adaptabilidad laboral es bajo, el 25,8% considera que es medio y el 22,6% considera que es alto. Este hallazgo concuerda con lo encontrado por Bances (2019) en su trabajo para Cultura Organizacional Leoncito S.R.L. debido a que estos empleados presentan un nivel de adaptabilidad e integración bajo, los cuales tienen un impacto significativo en la motivación de los empleados. También podríamos mencionar la teoría de Martínez (2010), la cual afirma que las organizaciones

adaptativas son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen la capacidad y experiencia para crear cambios.

Objetivo específico 4: Especificar el nivel de la misión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Cajabamba, 2022. Según la Tabla 5, el 53,2% de los empleados de la Municipalidad de Cajabamba percibe el nivel de misión como bajo, el 27,4% lo percibe como alto y el 19,4% lo percibe como medio. Este hallazgo concuerda con la afirmación de Aguirre (2020), quien señala que el Área de Gestión de Talentos de la Oficina Central de Angamos percibe el nivel de misión como bajo debido a que los empleados de esa empresa no apuntan en una sola dirección. También cabe mencionar la Teoría (Denison, 2001), que sostiene que es uno de los riesgos culturales más significativos ya que las organizaciones que no están seguras de su dirección frecuentemente terminan en algún lugar desfavorable.

Objetivo general: Establecer el nivel de Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial Cajabamba, 2022. De acuerdo a la Tabla 1, se observa que el 42% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba considera que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio, mientras que el 31% considera que se encuentra en un nivel bajo y el 26,2% considera que se encuentra en un nivel elevado; situación que concuerda con los hallazgos del estudio. Según López (2019), existen diferencias significativas según la diversidad racial y generacional en el nivel de cultura organizacional de la Corporación Hotelera de Chiclayo, la cual se encuentra en nivel medio. La cultura organizacional proporciona consistencia a la organización, según Rivera (2022), y esto se debe a que incorpora una variedad de elementos para crear un conjunto coherente de creencias, valores, hipótesis y comportamientos-consecuencias. La experiencia indica que una cultura organizacional fuerte produce una serie de beneficios, entre ellos

CONCLUSIONES:

Se determina que en la municipalidad provincial de Cajabamba, se encuentra que el 42% de los trabajadores considera que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio; el 31,1% considera que se encuentra en un nivel bajo; y el 26,2% considera que se encuentra en un nivel elevado. Además, dentro del nivel medio, el 16,4% de los trabajadores posee titulación universitaria superior en instrucción. Habiéndose determinado que la cultura organizacional de la municipalidad provincial de Cajabamba se encuentra en un nivel medio.

Se concluyo que el 59,7% de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba, perciben que el nivel de implicación laboral tiene un nivel bajo, el 25,8% considera que es alto y el 14,5% considera que es medio. Determinando que el nivel de implicación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba es bajo.

Se concluyo que el 55,7 % de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba, considera que el nivel de consistencia laboral es bajo, el 24,6% considera que es alto, y el 19,7% considera que es medio. Determinando que existe un bajo nivel de consistencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Se determina que el 51,6% de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba, considera que el nivel de adaptabilidad laboral es bajo, el 25,8% considera que es medio y el 22,6% considera que es alto. Determinando que existe un bajo nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba .

Se determina que el 53,2% de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba, considera que el nivel de la misión es bajo, el 27,4% considera que es alto, y el 19,4% considera que es medio. Determinando que existe un bajo nivel de la misión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba .

RECOMENDACIONES:

Dado que la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba es de un nivel medio, se recomienda incorporar transparencia ,el reconocimiento de los trabajadores ,implementar una cultura de puertas abiertas, capacitar a los trabajadores.

Dado que el nivel de la dimensión implicación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es de un nivel bajo, se recomienda relaciones solidas entre compañeros ,actividades enfocadas en la creación de equipos.

Dado que el nivel de la dimensión consistencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es de un nivel bajo, se recomienda promover el reconocimiento de los trabajadores, aplicar encuestas periódicas de participación es

una excelente manera de comprender las preocupaciones y los desafíos de los trabajadores.

Dado que el nivel de la dimensión adaptabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es de un nivel bajo, se recomienda tener un ambiente colaborativo, establecer una comunicación mas efectiva, hacer una reestructuración ya que por el tiempo de trabajo no se sienten adaptados.

Dado que el nivel de la dimensión mision de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es de un nivel bajo, se recomienda establecer metas alcanzables, aportar retroalimentación constante.

AGRADECIMIENTOS

A Dios: por darme salud así terminar mis estudios, permitirme tener a mi familia siempre conmigo dandome su apoyo incondicional .

A mi madre: por ser el soporte durante todo este proceso, modelo de perseverancia, y muchos valores enseñándome así a lograr mis expectativas y objetivos.

A mis hermanos: por su confianza y apoyo incondicional, profesionales que me motivaron a superarme.

A mi asesor: por su enseñanza y apoyo durante todo este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, B., & González, Y. (2022). Cultura organizacional: Una revisión sistemática del 2000 al 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83216>
- Alabart, Y. (2014). Modelo, metodología y herramientas para el diagnóstico de la Cultura Organizacional. Resultados de investigación. Ponencia presentada en el III Congreso Internacional Red Pilares llevado a cabo en Brasil.
- Aguirre, M. (2020). La Cultura Organizacional en los colaboradores del área de Gestión Humana de la sede central de Angamos, periodo 2019. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4997>
- Bances, E. (2019). Cultura Organizacional de la Empresa Leoncito S.R.L. Universidad de Lambayeque. <https://repositorio.udl.edu.pe/jspui/handle/UDL/249>
- Bobadilla, M., Callata, C., y Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Bonavia, T, Prado, V, y Garcia-Hernandez A. (2020). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. SUMMA Psicológica UST. 7 (1),15-32. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servelet/articulo?codigo=3294911>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. (1° ed.) Lima: San Marcos,
- Ccoyuri, N. (2018). La cultura organizacional en el Centro de Salud del distrito de Tinta–Canchis–Cusco, periodo 2018. Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2742>
- Chaccacanta, R. (2018). Cultura organizacional en el Banco de la Nación en la provincia de Tambopata, 2018. Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2532>
- Champi, Y. (2020). Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) – Canchis, 2020. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4228>
- Condori, C. (2018). Cultura organizacional en los servidores administrativos de la Dirección Regional de la Producción de la provincia de Tambopata-2018. Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2427>

- Delgado, C., & Seminario, O. (2016). *Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial: un enfoque correlacional* (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc , y Spreitzer, G. (1991). *Organizational culture and organizational development: a competing-values approach*. En R. W. Woodman y W. A. Passmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development* (pp 1-21). Greenwich: JAI Press., (2001). *Denison Organizational Culture Survey*. Washington, Estados Unidos: Editorial LLC.
- García S. & Dolan S., (1997). *La Dirección por Valores*. Interamericana de España, S.A., Barcelona, España: Editorial Mc. Graw-Hill.
- Guerrero, L. (2020). *La cultura organizacional en los emprendimientos: El rol de los líderes*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653876>
- Gordon, G. (1985). *The relationship of corporate culture to industry sector and corporate performance. Gaining control of the corporate culture*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Gutiérrez, V. (2019). *Cultura organizacional en la municipalidad provincial de Canchis—2018*. universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3195>
- Hernández, M, Ruiz, C y García, E. (2008) “La cultura como mecanismo de gobierno y control en las organizaciones cooperativas”. *Revesco: Revista de Estudios Cooperativos*. Madrid, número 95, pp94-11. Consulta: 4 de junio de 2012,(2010). *Metodología de la investigación*. México D. F.: McGraw-Hill Editores (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Hodge, B. (2003) *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. Sexta edición. Madrid: Pearson Education, (1984). *Culture’s consequences: International Differences in work related values*. Londres: Sage Publication (1994). *The business of international business is culture*. *International Business Review*, 3(1), 1-14.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. y Minkov, M. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind* (vol. 2). Londres: McGraw Hill.
- Huamán, A. (2016) *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, 2016*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/875/Tesis%20de%20Albujar%20Giraldo%20Huam%C3%A1n%20Tocas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, C. (2019). *Cultura organizacional en un hotel cuatro estrellas del distrito de*

Miraflores-2019. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62179>

Luna, E. (2019). Cultura organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Credicusco, agencia Cusco – 2019. Universidad Andina del Cusco.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3407>

Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Cuadernos de Administración, vol. 23, núm. 40, enero-junio, pp. 163-190. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Meléndez, C. (2020). Cultura organizacional en los empleados de una corporación hotelera de Chiclayo. Repositorio Institucional - UTP.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3974>

Mendoza, M. (2019). Cultura organizacional del personal administrativo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de La Convención – 2019. Universidad Andina del Cusco.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2923>

Ochoa, J. (2018). Cultura organizacional en la Red 13 del distrito de Carabaylo— Ugel 04 en el año 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24192>

Pachas, W. (2021). Cultura organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de la UGEL 01, Lima 2021. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73937>

Peters T., & Waterman R., (1985). In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies. New York: Harper and Row.

Rivera, A. (2022). Caracterización de la cultura organizacional de una municipalidad de la región de Arequipa, Arequipa—2022. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/15322>

Robbins, S. (2009) Comportamiento Organizacional. Decima edición. México DF: Pearson Education.

Schein, E. (2004) Organizational culture and leadership. Tercera edición. San Francisco: Jossey Bass.

Sandoval, M. (2018). Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23714>

Suma, Y. (2018). Cultura organizacional en la empresa “Llantas Y Servicios SAC” del

distrito de Wanchaq, Cusco 2018. Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2767>

Spreitzer, G. (1995).” Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation”. *Academy of Management Journal*, 38-1442-1465.
Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México D. F.: Limusa
Trompenaars, F. (1994) *Riding the waves of culture: understanding diversity in business*. Chicago: IRWIN

Valencia, V. (2022). *Análisis de la cultura organizacional en la empresa Geosim Services E.I.R.L*. Universidad la Salle. <http://repositorio.ulasalle.edu.pe/handle/20.500.12953/151>

Wieland, J. y Zalvidea, M. (2015). *El Impacto de la Percepción de Socialización en la Cultura Organizacional*.(Tesis de Maestría).Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Yescas, M. (2008) *La Cultura Organizacional y el desempeño de los negocios de artesanía*. (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional, Oaxaca, México)

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CULTURA ORGANIZACIONAL	Define la cultura organizacional como un conjunto de creencias que compartidas por los miembros de una organización sobre el mejor curso de acción que define la visión de la organización sobre sí misma y su entorno. Edgar Schein (2004)	Podemos definir la cultura organizacional como conjunto de creencias valores, principios y practicas compartidas que permiten a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia un solo objetivo,se mide a través de los siguientes dimensiones: Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión	Implicación	Empoderamiento	1, 2, 3,4, 5.	ordinal
				Trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10.	ordinal
				Desarrollo de capacidades	11, 12, 13, 14.	ordinal
			consistencia	Valores centrales	15, 16, 17, 18, 19.	ordinal
				Acuerdo	20, 21, 22, 23.	ordinal
				Coordinación e integración	24, 25, 26, 27, 28.	ordinal
			adaptabilidad	Orientación al cambio	29, 30, 31, 32, 33.	ordinal
				Orientación a la población	34, 35, 36, 37, 38.	ordinal

				Aprendizaje organizativo	39, 40, 41, 42.	ordinal
			Misión	Dirección y propósitos estrategias	43, 44, 45, 46, 47.	ordinal
				Metas y objetivos	48, 49, 50, 51.	ordinal
				Visión	52, 53, 54, 55, 56.	ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
----------	-----------	-----------	-----------	-------------

<p>¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba?</p>	<p>Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba 2022</p>	<p>Objetivo General Establecer el nivel de la cultura general en la Municipalidad Provincial de Cajabamba</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el nivel de implicación en la municipalidad provincial de Cajabamba 2022 • Demostrar el nivel de consistencia en la municipalidad provincial de Cajabamba 2022 • Determinar el nivel de adaptabilidad en la municipalidad provincial de Cajabamba 2022 • Especificar el nivel de la misión en la municipalidad provincial de Cajabamba 2022 	<p>H₁: El nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba es alto</p> <p>H₀: El nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba no es alto</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TIPO: No experimental 2. DISEÑO: Descriptivo, corte, transversal. <p>POBLACIÓN-MUESTRA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. POBLACION: La población de estudio es de 180 trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba, 2022. 2. MUESTRA: La muestra es de 62 trabajadores <p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TECNICAS: Encuestas 2. INSTRUMENTOS: Cuestionario
--	--	---	--	---

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Encuesta para medir La Cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

CUESTIONARIO

I PARTE

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Divorciado(a):

36 – 46: más de 46:
Viudo(a):

4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

5. Antigüedad: (años)

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

II PARTE

A continuación, se presenta una serie de preguntas referidas a la cultura organizacional, seguido de una escala de valorización de esta variable de estudio, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, el siguiente cuestionario en forma anónima.

Escala de valorización:

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

N°	Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
	Empoderamiento:					
1	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?					
2	¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?					
3	¿La información se comparte ampliamente, y se puede conseguir la información que se necesita?					
4	¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?					
5	¿La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado?					

	Trabajo en equipo:					
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo?					
7	¿Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo?					
8	¿Acostumbramos a realizar las tareas de equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?					
9	¿Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización?					

10	¿El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?					
	Desarrollo de capacidades:					
11	¿La autoridad se delega de modo que las personas pueden actuar por si mismas?					
12	¿Se invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?					
13	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?					
14	¿Generalmente no existen problemas porque disponemos de las actividades necesarias para hacer el trabajo?					
	Valores Centrales:					
15	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?					
16	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?					
17	¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos?					
18	¿Cumplimos con los valores esenciales de este grupo por lo que no existen problema?					

19	¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?					
	Acuerdo:					
20	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
21	¿Este grupo de trabajo tiene una cultura fuerte?					
22	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles?					
23	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?					
	Coordinación e integración:					
24	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?					
25	¿Las personas de diferentes grupos de esta organización tiene una perspectiva común?					
26	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de trabajo?					
27	¿existe una buena alineación entre diferentes?					

28	¿Existe una buena alineación de objetivos entre diferentes niveles jerárquicos?					
	Orientación al cambio:					
29	¿La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?					
30	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?					
31	¿Adaptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?					
32	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias que al final se apaciguan?					
33	¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?					
	Orientación a la población:					

34	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestra población conducen a menudo a introducir cambios?					
35	¿La información sobre nuestra población influye en nuestras decisiones?					
36	¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?					
37	¿Nuestras decisiones toman en cuenta con frecuencia los intereses de la población?					
38	¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con la población?					
	Aprendizaje organizativo:					
39	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?					
40	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?					
41	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?					
42	¿Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda?					
	Dirección y propósitos estratégicos:					
43	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
44	¿Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones?					
45	¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?					
46	¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?					
47	¿La orientación estratégica de esta organización me resulta clara ?					
	Metas y objetivos:					
48	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?					
49	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?					

50	¿La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?					
51	¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?					
	Visión:					
52	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro ?					
53	¿Los líderes y directores tiene una perspectiva a largo plazo ?					

54	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?					
55	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros ?					
56	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo?					

Anexo 4. Evaluación de Juicio de Expertos

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *José Trinidad Sulca Cruz*
 Fecha: *01.1.06.2023*... Especialidad: *Mag. En Ciencias de la Educ. Superior*
 Nombre del IsectInt evaluado: Cuestionario para medir la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.
 Autor del IsectInt: Lizbeth Anghela Paredes Tirado

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

**“Cultura organizacional en la
Municipalidad Provincial de
Cajabamba, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su Isect Isect 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?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					106	76
Sumatoria Total		182 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,91 (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

$$\boxed{182} = \boxed{0,91}$$

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


Jose T. Julca Crespin
MAGISTER
En Ciencias de la Educación Superior

Firma del Experto
Grado Académico
DNI
26935387

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

I.- Información General:

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 12 .05.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario para medir la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022.

Autor del Instrumento: Lizbeth Anghela Paredes Tirado

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

**“Cultura organizacional en la
Municipalidad Provincial de
Cajabamba, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su Instrumento 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?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					170	
Sumatoria Total		170 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.85 (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 buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{170} \quad \equiv \quad \boxed{0.85}$$

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


Valdiviezo Pérez Karina T.
Magíster
02874217

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 F. López Morillas
 Fecha: 05/05/2023 Especialidad: Administración, Talento Humano
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el nivel de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba
 Autor del instrumento: Lizbeth Anghela Paredes Tirado

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

“CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA 2022”

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
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?					19
Sumatoria parcial					89	95
Sumatoria Total				184		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.92		

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

$$\frac{184}{200} = 0.92$$

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


Alejandro F. López Morillas
Dr. En Administración
DNI N°17895743

Anexo 5. Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de	Alfa de Cronbach	N de elementos	fiabilidad
Para medir la	,974	56	confiabilidad del

instrumento, se tuvo que seleccionar una muestra de 8 participantes, puesto que la población total a investigar es de frecuencia modulada es de 62. Al procesar los datos obtenidos de la encuesta piloto en el programa estadístico SPSS se obtuvo el Alfa de Cronbach de 0.974, mostrándonos así el rango de consistencia del instrumento, es alta.

Anexo 6.Base de datos

ID	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4

8	1	1	4	4	5	5	4	1	2	2	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4		4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	1	1	4	4	3	4	1	1	2	4

ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35
5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4

ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43	ITEM 44	ITEM 45	ITEM 46	ITEM 47
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	1	2	4	1	1	2	1	1	2

ITEM 48	ITEM 49	ITEM 50	ITEM 51	ITEM 52	ITEM 53	ITEM 54	ITEM 55	ITEM 56
5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	2	2	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	1	4	1	1	4	1	1	1

Anexo 7. Formulario de Repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Paredes Tirado Lizbeth Anghela		73624968	paredeslizbeth0@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			
"Cultura organizacional en la municipalidad provincial de Cajabamba, 2022"			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ⁴
(*) 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

Lugar	Día	Mes	Año
Cajamarca	21	11	2023



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-SU/REU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 39025. 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 firma 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° 004-2018-CD/NCYTC-DEIC (Numerales 5.2 y 6.7) 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 otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 3.2. del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en los repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente rescatados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).



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 en la municipalidad provincial de Cajabamba, 2022" del (a) estudiante: PAREDES TIRADO LIZBETH ANGHELA, identificado(a) con Código N° 1916100017, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, 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, 22 de agosto de 2023.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	1%

21	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
23	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	conferencias.saludcyt.ar Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.iscte-iul.pt Fuente de Internet	<1 %
30	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	<1 %
31	www.spencerstuart.com Fuente de Internet	<1 %

32	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
33	cews.africa-union.org Fuente de Internet	<1 %
34	industrial.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
38	www.ifap.org Fuente de Internet	<1 %
39	moam.info Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo