

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**La cultura organizacional y el desempeño laboral de los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en  
Administración**

**Autor**

Collantes Palma, Luis Eduardo

**Código ORCID 0009-0003-6075-324X**

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro

**Código ORCID 0000-0001-7194-2917**

**Huacho – Perú**

**2023**

## INDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	ii
INDICE DE TABLAS .....	iii
INDICE DE FIGURAS .....	iv
PALABRAS CLAVE .....	v
KEYWORDS.....	v
TITULO .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
METODOLOGÍA.....	34
RESULTADOS .....	37
CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	42
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
AGRADECIMIENTO .....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS Y APENDICES.....	65

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal de la Municipalidad por Condición Laboral.....	34
Tabla 2 Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta.....	36
Tabla 3 Dimensión creencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.....	36
Tabla 4 Descripción de la dimensión valores de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.....	37
Tabla 5 Descripción de la dimensión artefactos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.....	38
Tabla 6 Establecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	38
Tabla 7 Establecimiento de la dimensión calidad del trabajo realizado por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	39
Tabla 8 Establecimiento de la dimensión cantidad del trabajo realizado por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	39
Tabla 9 Establecimiento de la dimensión eficacia interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	40
Tabla 10 Contrastación de la Hipótesis General.....	41
Tabla 11 Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.....	41
Tabla 12 Análisis de la relación de la dimensión artefactos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	43
Tabla 13 Correlación de la dimensión artefactos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	43
Tabla 14 Descripción de la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta,	

2023.....	45
Tabla 15 Correlación entre la dimensión valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	45
Tabla 16 Precisión de la relación entre la dimensión creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	47
Tabla 17 Correlación entre la dimensión creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.....	47

### **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Diseño de Investigación.....	34
Figura 2 Diagrama de dispersión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.....	42
Figura 3 Diagrama de dispersión, dimensión artefactos y desempeño laboral.....	44
Figura 4 Diagrama de dispersión de la dimensión valores y el desempeño laboral.....	46
Figura 5 Diagrama de dispersión de la dimensión creencias y el desempeño laboral.....	48

## **PALABRAS CLAVE**

<b>Tema</b>	Cultura organizacional, desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Línea de Investigación</b>	Talento Humano

## **KEYWORDS**

<b>Theme</b>	Organizational culture, labor performance
<b>Specialty</b>	Management

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023”** del (a) estudiante **Luis Eduardo Collantes Palma** identificado(a) con **Código N° 2008112114**, 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, 29 de Mayo 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**

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA, 2023**

## RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.

La metodología que se empleó fue: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, aplicado; con un diseño de nivel descriptivo, correlacional, y de corte transversal. La población de estudio fue de 39 trabajadores y la muestra también fue los 39 trabajadores de la entidad en estudio. El instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario, y la técnica que se empleó fue la encuesta.

Los resultados obtenidos, permitieron establecer que la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad de la ciudad de Vegueta 2023; debido que el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.324 > 0.05$ ); por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y rechazó la hipótesis alternativa.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and the work performance of the workers of the District Municipality of Vegueta, 2023.

The methodology used was: non-experimental type, quantitative approach, applied; with a descriptive, correlational and cross-sectional design. The study population was 39 workers and the sample was also the 39 workers of the entity under study. The research instrument used was the questionnaire, and the technique used was the survey.

The results obtained allowed establishing that organizational culture is not significantly related to work performance in the municipality of the city of Vegueta 2023; since the level of significance is greater than 0.05 ( $0.324 > 0.05$ ); therefore, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Carrillo (2021), en su investigación realizada en la Alcaldía de Ortega, Tolima; cuyo propósito fue establecer un conjunto de estrategias orientadas a mejorar de la cultura organizacional y el servicio que se brinda en el municipio, compatibles con una política de administración del talento humano orientados a la mejora de la atención del ciudadano en Colombia. Metodológicamente aplicó un método de investigación mixto documental y de tratamiento de datos. Para la realización del estudio, se desarrollaron dos procesos de recolección de datos, utilizándose dos técnicas, una encuesta y la aplicación de una entrevista semiestructurada con escala de medición Likert, ambos aplicados a los servidores del municipio. Los resultados obtenidos permitieron establecer un modelo funcional vinculado a la atención de las necesidades de los servidores; sustentado en modelo de Denison (1994). El investigador propuso la implementación de un modelo de gestión que vincule la cultura al desempeño de la organización. Los resultados de la investigación permitieron identificar el modelo adecuado para promover una cultura de servicio eficiente, sobre las bases de mejorar el desarrollo de las labores que realizan los trabajadores, sustentado en la propuesta e implementación de un proceso formativo y de intervención de la cultura organizacional (pp. 118,119). Según Quiroz y Párraga (2021). Su objetivo de investigación, planteó la ejecución de un diagnóstico de la cultura organizacional que se gestiona en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Flavio Alfaro, a fin de lograr mejorar el desempeño de los trabajadores. En el desarrollo de la investigación se aplicaron métodos descriptivo y analítico, utilizando como técnica la entrevista, se logró establecer el diagnóstico de la percepción e interiorización de la cultura organizacional del personal administrativo que desarrolla funciones en la institución. El estudio contó con la participación de 70 trabajadores, el cual permitió arribar a los siguientes resultados: se ha establecido en los empleados que la principal causa de las limitaciones que presentan en su desarrollo cognoscitivo y competitivo es la ausencia de capacitación de forma continua, se suma a ello la debilidad de los directivos en brindar la información que necesita el trabajador para la realización de las tareas, razón por la cual existe una

cultura organizacional débil. Con la información obtenida en el estudio, los investigadores lograron construir una matriz que caracteriza al comportamiento laboral de los trabajadores de niveles directivos, como también identificar los niveles porcentuales de los servidores cuya motivación está centrada en las funciones que les corresponden. Los resultados obtenidos permitieron establecer un conjunto de estrategias, que permitirán mejorar el desempeño de los servidores (p.xv). Según Suárez & Martínez (2020). Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovación en el departamento administrativo para la prosperidad social – Colombia: Se propuso un modelo de cultura organizacional para la innovación en una entidad pública colombiana. El problema se abordó desde enfoque investigativo de carácter mixto; se utilizaron herramientas y métodos de análisis cuantitativos y cualitativos. Como parte del diagnóstico se aplicó la prueba del Índice de Carácter Organizativo (Test de Bridges), a doscientos treinta y tres (233) colaboradores. Posteriormente, con catorce (14) integrantes de la Mesa de Innovación Social, que participaron de manera intermitente, se desarrolló un taller, que se distinguió por el uso de la narrativa del cuento como medio de recolección de información, y se realizaron sesiones focus group. El propósito de las herramientas señaladas era profundizar en aspectos diagnósticos, así como explorar escenarios viables que se pudieran desarrollar para llevar a la entidad a ser considerada como innovadora. Los resultados y sus análisis frente a las bases teóricas recabadas permitieron identificar las características culturales que tiene la organización y cómo éstas actualmente limitan o impulsan la innovación. Con estos elementos, más el estudio del contexto y el marco estratégico de la entidad, se construyó un modelo propio de cultura organizacional y se plantearon algunas estrategias de intervención para la implementación del mismo (p.I). Así mismo, Donoso (2020), en su investigación de la Comuna de Talca. Su objetivo de investigación estuvo orientado a la realización del análisis de los factores que intervienen en la cultura organizacional correlacionados con el liderazgo directivo con la finalidad de proponer mejoras en la gestión organizacional. Estudio comparativo, cuantitativo, y de nivel exploratorio-descriptivo, llevado a cabo en cuatro instituciones pertenecientes a la comuna. El criterio de selección utilizado estuvo relacionado a sus estándares de calidad de desempeño, los

cuales fueron medidos en tres niveles, bajo, medio, y alto, los resultados permitieron establecer las características culturales en cada uno de ellos, estableciéndose la existencia en el primer nivel de una cultura jerarquizada, un segunda con un tipo de cultura de clan, y otras dos caracterizadas con una cultura de mercado. Asimismo, se logró identificar los tipos de liderazgo que están relacionados con la cultura de cada una de ellas, información que permitió establecer propuestas para mejorar su gestión (p. 10). Tal como menciona Martínez (2020). En la investigación de la provincia Cardenal Caro, Chile, que realizó con el objetivo de explicar cómo se relaciona la cultura organizacional y los estilos de liderazgo que prevalecen en tres instituciones municipales educativos, con distintos niveles de trabajo, categorizados por la agencia de calidad. El estudio fundamentado en los postulados de Cameron y Quinn (1999) y Bass y Avolio (2000), se fundamentó en un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y por el tiempo de recolección de la información de corte transversal. Los datos se recopilaron con la aplicación de una encuesta, y estuvo dirigida al personal docente de cada uno de los establecimientos. Los resultados permitieron establecer la cultura y tipos de liderazgo que se gestionan en cada una de ellas, estableciéndose elementos diferenciadores en su cultura organizacional y la forma como se lideran. La realidad existente presentó a las tres Escuelas de Quelentaro, Pulín Correctivo/Evitador, y el Liceo Agustín Ross, con Culturas Jerárquicas y liderazgos de tipo transformacional (p. 9). Los resultados obtenidos, establecieron que, la realidad de gestión en cada una de ellas es distante a la realidad deseada, asimismo la propuesta de la aplicación de un plan de mejora orientados a promover cambios que les permitan establecer mejores prácticas directivas, en consecuencia, mejorar la cultura organizacional, a su vez el alcance de los objetivos institucionales. Asimismo, el investigador, sugiere la profundización de las investigaciones para mejorar las deficiencias existentes, en materia de cultura y liderazgo organizacional en el país (p. 71). Según Huanaco (2022). En su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, Cusco. El objetivo de la investigación fue medir como impacta la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores. Metodológicamente se aplicó un estudio de diseño no experimental, causal – explicativa. Se analizó a la totalidad de la población,

representada por 130 trabajadores. Para medir las variables en estudio, se aplicó una encuesta con un cuestionario cuya estructura consideró sus dimensiones e indicadores. Los resultados obtenidos, demostraron que la cultura organizacional ejerce un impacto en el desempeño de los trabajadores; Las dimensiones medidas, dieron a conocer la significancia significativa que tiene cultura en el desempeño de los trabajadores. Las dimensiones de mayor impacto estuvieron relacionadas a la consistencia, la adaptabilidad, y la misión institucional, mientras que la dimensión implicación tuvo un impacto moderado (p.4). Así mismo, Calderón & Velásquez (2021). En su investigación desarrollada, se plantearon como objetivo de estudio, describir como el liderazgo se relaciona con la cultura que predomina en los administrados de la Municipalidad de Sachaca, Arequipa. Investigación de tipo relacional que consideró como población de estudio a los servidores de la entidad. Los resultados de las pruebas inferenciales permitieron establecer que, las dimensiones liderazgo autocrático, democrático, y liberal se relacionan significativamente con la cultura organizacional, realidad existente que les permitieron establecer que el Liderazgo se relaciona de manera positiva con la Cultura Organizacional. Se logró establecer que si mejora el liderazgo se establecerá un mejor nivel de la cultura organizacional, la cual estará sustentada el aspecto filosófico de la entidad la que se sustentará en los valores compartidos, las normas de comportamiento establecidas, las creencias y los símbolos institucionales. Asimismo, señalan que existe un tipo de liderazgo autocrático ya que las decisiones se toman de forma horizontal, en la cuales los servidores no reciben retroalimentación de parte de la gerencia, factores que no promueven el desarrollo de la organización municipal. Se establece que la cultura organizacional es regular, considerando que los aspectos filosóficos que la describen son débiles (pp. Ob10, DM51,52, C85,86). Tal como lo expresan Valdera & Urbina (2021). En su investigación de la Municipalidad distrital de Túcume. El objetivo de estudio fue establecer en qué medida se relacionan la cultura organizacional y el desempeño de los Trabajadores. La metodología de la investigación desarrollada, desarrollaron una investigación de tipo aplicada, propositiva, de diseño no experimental, y por el tiempo en la recolección de datos, transversal. La población a la que se aplicó el estudio estuvo conformada por

117 trabajadores. Los datos se recolectaron con una encuesta, instrumentalizada con un cuestionario para cada variable, aplicándose la Likert para su medición. El nivel de confiabilidad se obtuvo con la prueba Alfa de Cronbach con un índice de confiabilidad de 0.960 y 0.938 respectivamente. Los resultados permitieron establecer la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores, calificándose como positiva y significativa, expresado coeficiente de Pearson de 0.395, y una significancia de 0,01. (p. ix)

Por consiguiente, Villacorta et al. (2021). En su artículo plantearon como objetivo; la realización de un análisis de las significaciones que se han establecido en los últimos años sobre la cultura organizacional, las cuales fueron utilizadas para establecer estrategias de intervención, orientadas a mejorar el desempeño y el bienestar de los servidores de los gobiernos locales. El estudio fue de tipo descriptivo, analítico y sintético. Aplicado a 39 artículos publicados en los últimos cinco años, en las bases de datos SciELO, Redalyc, Scopus, durante el periodo de tiempo del año 2016 al 2020. Con los resultados obtenidos, los investigadores concluyeron, que las organizaciones que prestan servicios comunitarios, como el caso de los gobiernos locales o regionales, tienen la necesidad de contar con colaboradores capaces y competentes, sobre todo focalizados con el alcance de los objetivos de desarrollo institucional. La gestión eficiente de la cultura organizacional, permite mejorar notablemente la eficiencia del servicio que presentan, expresados en las mejoras de su desempeño, laboral (p. 1546). De acuerdo con Aguirre (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash. El objetivo establecido estuvo relacionado a describir cómo la cultura organizacional tiene influencia en el desempeño de los trabajadores. La metodología desarrollada, se enmarcó en un estudio de tipo aplicado, nivel explicativo, y diseño no experimental, transversal correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población consideró a 62 trabajadores del municipio, y la muestra analizada la constituyeron 54 trabajadores. Las dimensiones analizadas, se relacionaron a los aspectos formales, e informales de la organización, la motivación, el ambiente de trabajo, y la capacidad mostrada por el

trabajador. El análisis del coeficiente de confiabilidad se obtuvo con la aplicación de la prueba estadística Alpha de Crombach, obteniéndose un coeficiente de 934. Como producto del análisis de los datos obtenidos, el investigador dio a conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto a la cultura organizacional, esta se ubica en un nivel bajo. Esta afirmación la sustenta en el desacuerdo que tienen con el diseño de la estructura organizacional, el diseño y descripción de puestos de trabajo, la forma de pensamiento de los demás trabajadores, y sobre todo con los valores que sustentan la cultura de los trabajadores. En relación al desempeño laboral, se mostraron resultados significativos a los altos niveles de conflictividad existentes, la carencia de equipos y materiales de trabajo para cumplir eficientemente con las labores encomendadas, y las debilidades de las competencias y habilidades técnicas que se requieren para desarrollar las funciones operativas de la municipalidad. Los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas, dieron a conocer la existencia de un nivel de correlación positiva moderada y muy significativa con un p valor igual a  $0,002 < 0,05$ ; un índice de relación del 0,562, por lo que el investigador concluye que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores (p.viii). Según Aldana (2021). En su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Torata- Moquegua, el objetivo de estudio fue establecer la relación de las competencias gerenciales y la cultura organizacional. Metodológicamente se desarrolló una investigación de tipo básica, no experimental y de corte transversal, con un nivel correlacional. La población la constituyeron 250 trabajadores, y aplicándose el estudio a una muestra de 152 trabajadores. La información se obtuvo con la utilización de una encuesta, y su procesamiento estadístico se realizó con la utilización del programa estadístico SPSS. Con los resultados obtenidos, el investigador demostró la existencia de una correlación moderada en las variables estudiadas. Sustentada p- valor menor a 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.54. Que establecen que la cultura organizacional se relaciona moderadamente con las competencias mostradas por la gerencia. Considerando que el modelo de gestión pública exige que esta se desarrolle con una orientación a los resultados. Para promover la mejora en los niveles existentes de la cultura organizacional, es necesario que se mejore la comunicación afectiva, el

desarrollo de una actitud positiva relacionados a la prestación del servicio, el desarrollo de estrategias para la realización del trabajo en equipo, y el desarrollo de la gestión con un enfoque de innovación y mejora continua. Asimismo, es importante que se desarrollen habilidades de liderazgo enfocadas a promover el alcance de los objetivos propuestos en la entidad (p.ix). De acuerdo con Surichaqui (2020). En su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. Estableció como objetivo de estudio, determinar cómo se relaciona de la Cultura Organizacional y Gestión Administrativa. El proceso metodológico empleado, tuvo un enfoque cuantitativo y el estudio fue no experimental, descriptivo, correlacional. La técnica empleada en el proceso de recolección de datos, fue la encuesta, aplicándose dos cuestionarios para medir las variables en estudio. Instrumentos validados conceptualmente a través de la técnica Juicio de Expertos con un promedio de aprobación del 81% y 79% para las variables cultura organizacional y gestión administrativa respectivamente. La fiabilidad se estableció con la prueba Alfa de Cronbach con un alfa del 0,832 y 0,854. La población la constituyeron 93 trabajadores, con una muestra de 36 trabajadores. El nivel de correlación existente se estableció con la aplicación del estadístico Tau b Kendall, que expuso un índice de correlación del 0,467, que establece la existencia de una correlación positiva moderada; asimismo con un valor de  $p= 0,000$  es menor a 0,05. Sustento mediante al cual el investigador afirma que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa. Los resultados logrados, permitieron establecer que en la municipalidad la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la gestión administrativa. (p.109)

Así mismo, Ruiz (2020). La tesis desarrollada en la Municipalidad Provincial de Huánuco; planteó como objetivo de su investigación, establecer como la cultura organizacional influye en la imagen institucional. Para tal fin realizó una investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional. El estudio consideró como unidades de análisis, a los funcionarios de la municipalidad y a los usuarios, la muestra fue de tipo probabilística, se eligió de forma aleatoria y se determinó por estratos, estuvo

conformada por 378 trabajadores y 209 usuarios. Los datos se obtuvieron con la aplicación de dos encuestas, a cada una de las variables estudiadas. Para el proceso de correlación de variables, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, que estableció una significancia de 0,006, resultado que permitió establecer que la Cultura Organizacional se relaciona de forma negativa con la imagen institucional, realidad percibida por funcionarios y usuarios de la municipalidad (p.4). De tal manera Vargas (2019). En su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de Guadalupe. El objetivo planteado en el estudio, estuvo orientado a medir cual es la relación de la cultura organizacional con el desempeño que muestran los trabajadores en el gobierno local. Para tal fin se desarrolló una investigación descriptiva correlacional y de diseño no experimental, transversal. La población a la cual se aplicó el estudio estuvo constituida por 280 trabajadores, y la muestra estudiada 72 trabajadores. Para la recolección de los datos se aplicaron dos instrumentos con una escala de medición de Renzis Likert para cada una de las variables en estudio. Para la determinación del nivel de relación existente, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente R de 0,475, con una significación menor al 0.05. Resultados que expresaron la existencia de una relación positiva moderada entre la cultura organizacional existente y la forma como se desempeñan los trabajadores de la municipalidad (p.ix). Tal como lo menciona Mendoza (2019). En su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de La Convención, el objetivo de investigación estuvo orientado a caracterizar la cultura organizacional que se ha interiorizado en el personal administrativo que desarrolla sus funciones en la Gerencia de Desarrollo Social. El diseño de investigación desarrollado fue no experimental, transversal, y de enfoque cuantitativo. Por su tamaño se tomó en consideración a toda la población que labora en la determinada área para la aplicación del estudio. Los resultados obtenidos por el investigador muestran que la Cultura que se gestiona en la organización es percibida de forma regular, con un nivel promedio de 3.26, y sus dimensiones analizadas, Identidad manifestada en el respeto a las personas presentaron un nivel muy alto con un promedio percibido de 4,24. con un promedio de 4.24. El lenguaje presentó un nivel alto, evaluado por la forma como lo utilizan y se comunican los trabajadores estuvo representado con

3.43. Las dimensiones liderazgo y estilo de dirección, relaciones interpersonales, entorno social o cultura externa y relaciones de poder, se presentaron con un nivel de percepción regular. Estos resultados pusieron de manifiesto que existe la necesidad de establecer mejoras en la gestión de la cultura organizacional, sobre todo en las dimensiones de regular o bajo promedio de calificación (p. xi). Según Melgarejo (2022). En su investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Huaura. Sobre cultura organizacional y satisfacción laboral. El objetivo establecido fue; explicar de qué manera, la cultura organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral del personal. Metodología: investigación básica, con un alcance explicativo, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para la realización del estudio se tomó en cuenta a 346 trabajadores de la población, habiéndose calculado una muestra de estudio de 182. El análisis estadístico se realizó en función a las variables y sus dimensiones, se logró establecer que las dimensiones de la variable Cultura Organizacional, Estructura Organizacional y la Influencia de Poder expresan como promedio un 42%, que dan a conocer el nivel de desacuerdo percibido por los trabajadores con respecto a ellas. Así mismo, el análisis de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral, respecto a las dimensiones Salario Percibido y Autonomía, se percibe que los trabajadores no están de acuerdo con el salario que perciben, y que la autonomía que se les brinda para la realización de sus funciones están totalmente en desacuerdo, estos resultados se expresaron con un promedio del 43%. Con la finalidad de establecer la relación existente entre las variables en estudio, el investigador utilizó la prueba estadística rho de Spearman, los valores obtenidos 0.812, que permitió establecer la existencia de un nivel de relación y significancia. El investigador concluye que la Cultura Organizacional se relaciona de forma significativa positiva, alta con la Satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad (p.viii). De tal manera, Omonte (2022). En la investigación de la Municipalidad Provincial de Huaral. Estableció como objetivo del estudio, determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la calidad de servicio que presta el personal administrativo en la comuna. El diseño metodológico establecido consideró la realización de una investigación de enfoque cuantitativo, y de tipo descriptivo correlacional. El estudio se realiza tomando en cuenta a la totalidad de

los trabajadores de la municipalidad, muestra censal constituida por 70 trabajadores municipales. Se utilizó una encuesta para el proceso de recaudación de datos, y un cuestionario con 18 ítems, con la asignación de 9 ítems a cada una de las variables estudiadas, y se realizó el procesamiento de los datos utilizando el programa SPSS. Para el proceso del análisis descriptivo se formularon las tablas de frecuencias y gráficas estadísticas. El nivel de confiabilidad se obtuvo con la prueba Alfa de Cronbach, con un indicador de 0,771. El nivel de correlación de las variables se obtuvo con la aplicación del método Rho Spearman obteniéndose un índice de correlación de  $r: 0.743$ . Los resultados estadísticos obtenidos, permitieron confirmar que cuando la cultura organizacional es buena en la organización, la calidad de servicio que se ofrece a los administrados, también es buena. (p.vii). Así mismo, Claudio (2020). En la investigación realizada en la Municipalidad de Puente Piedra. El objetivo establecido estuvo orientado a establecer si la Cultura organizacional se relaciona con el desempeño de los trabajadores administrativos. Metodológicamente se planteó la realización de un estudio de tipo básico, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y corte transversal, correlacional. La población objeto de estudio estuvo integrada por 150 trabajadores. La muestra se estableció con un muestreo aleatorio simple, determinándose 79 unidades de análisis para la aplicación del estudio. Asimismo, En el levantamiento de la información, se aplicó como técnica de recolección de datos a la encuesta, formulándose dos instrumentos (cuestionarios), los cuales fueron validados a nivel conceptual con la Técnica Juicio de Expertos, y a nivel de confiabilidad con la prueba estadística Alfa de Cronbach, determinándose un grado de confiabilidad en cada uno de ellos. Para demostrar el nivel de correlación de las variables, se aplicó la prueba de correlaciones bivariadas que estableció la existencia de una relación positiva media entre las variables de estudio Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, resultado validado con el valor de significancia de  $0,0016 < 0,05$ . También se aplicó la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Spearman. Los resultados obtenidos, dieron a conocer que La Cultura Organización tiene una correlación positiva media, con el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, con la aplicación del coeficiente de correlación Spearman se estableció que la Cultura Organizacional tiene

una relación positiva media con el Desempeño laboral de los trabajadores (p.x). Tal como lo afirma Orrillo (2019). En su estudio realizado en la Municipalidad del Callao. El propósito establecido en su investigación fue establecer qué relación existe entre la Cultura organizacional, y el compromiso organizacional que muestran los servidores de la institución. La metodología propuesta, consideró realizar un estudio de tipo aplicado, al no existir la manipulación de variables con un diseño no experimental, relacional y por el horizonte de tiempo en que se recolectan los datos, de corte transversal. La población objeto de estudio la integraron 262 trabajadores. En la medición de las variables se desarrollaron dos cuestionarios con escala tipo Likert que se utilizaron en la recolección de la información. En el procesamiento de los datos, se aplicó la estadística descriptiva que permitió la formulación de las tablas de frecuencias y gráficas estadísticas de cada una de las dimensiones y variables. La contrastación de las hipótesis se realizaron con el uso de la prueba de Independencia Chi 2. Los resultados obtenidos describen la percepción que tienen los trabajadores de la Municipalidad del Callao, respecto a la cultura organizacional el 2.3 % expresan que es muy débil, el 44.7 % débil, el 47.3% fuerte y el 5.7 % muy fuerte. Respecto al compromiso organizacional, el 1.9 % de los trabajadores establecen que es muy bajo, el 21 % bajo, el 50% regular y el 27.1 alto. En razón a la determinación de la correlación de variables, se estableció que la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores. Los resultados de contrastación de hipótesis ( $\chi^2 = 86,799 > \chi^2_t = 16,9190$ ) determinaron el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ) con un p-valor de  $p=0.000 < 0.05$  (p.x).

Respecto a la fundamentación científica se ha considerado lo siguiente: Concerniente a la cultura organizacional: Debemos considerar que cada individuo, o cada ser humano nos diferenciamos por un conjunto de rasgos y formas de comportamiento, los cuales son inherentes de forma permanentes y estables, y se expresan en la forma en la que nos conducimos y relacionamos con los demás, es decir tenemos una personalidad única. Cuando hablamos que somos sinceros, cordiales, relajados, tímidos o agresivos,

estamos hablando o estamos describiendo los rasgos de la personalidad. De la misma forma las organizaciones, también tienen formas de comportamiento que las caracterizan y las hacen diferentes unas de otras, es decir tienen una personalidad, y se las denomina cultura (Robbins & Coulter, 2005, p. 52). Definición conceptual de Cultura Organizacional: Es importante establecer la definición de cultura como un todo, es decir aplicado a un grupo humano, a una sociedad; y esta se refiere al conjunto de creencias, valores y conductas, aceptados voluntariamente los que son transferidos de generación en generación. Esta definición nos permite entender de forma integral lo que significa la cultura y cuáles son las bases de su construcción (Hitt et al., 2006, p. 115). Kotter (1992) y Hofstede (1997) citados por Ahmed et al. (2012), referente a la cultura organizacional mencionan: Cuando Kotter, define a la cultura, habla de los valores compartidos por los individuos de forma grupal, los que se van a mantener en el transcurrir del tiempo, a pesar que se sucedan cambios organizacionales o directivos. Mientras que, Hofstede, le otorga una definición desde una perspectiva psicológica, sostiene que la cultura se sustenta en la programación mental que se interioriza en un colectivo, pero que esta a su vez diferencia a cada uno de los integrantes de una organización de forma comparativa con los integrantes de otras organizaciones (p.165). Por su parte Robbins & Coulter (2005). Cuando se refieren a la Cultura Organizacional, sostienen que ella se sustenta en un sistema de significados e ideas compartidos por los integrantes de una organización, que en buena cuenta van a determinar su forma de comportamiento (p.52). Summers (2006). Planteándose la interrogante de ¿Que están haciendo los que dirigen las organizaciones para desarrollar una cultura organizacional que se oriente a crear valor a los clientes?, establecen que la cultura en las organizaciones, debe ser entendida como un patrón de creencias y fundamentadas en un conjunto de valores que al ser compartidos por sus integrantes, de tal forma que tal forma que se constituyan en su forma propia de comportamiento basadas en un conjunto de reglas y normas que deben establecer las formas en la que deben comportarse al llevar a cabo la operación. Se habla entonces de una cultura organizacional unificada, en la que todos los empleados deben interiorizar y a la vez compartir la filosofía, ideología, valores, supuestos, creencias, expectativas, actitudes y

normas que exige la organización (p. 91). Características de la Cultura: Trice y Breyer (1993) citados por Ahmed et al. (2012) establecen un conjunto de rasgos con las cuales se describe a la cultura organizacional, y son aceptados por la mayoría de los investigadores. Entre las que se distinguen: Es colectiva, las culturas no están basadas en normas, principios o valores particulares; se basan en todo lo que los miembros coinciden y comparten. Se fundamenta en la historia, la organización tiene su propia historia, su nacimiento y desarrollo de grupo es único y particular, el cual está basado en las experiencias, las circunstancias físicas, la interacción social, y las realidades políticas y económicas que le ha tocado vivir. La cultura tiene un carácter intrínsecamente simbólico, lo que significa que el simbolismo desempeña un papel crucial en la comunicación y expresión cultural. Además, la cultura es dinámica, lo que implica que evoluciona y se transforma a lo largo del tiempo, aunque también conserva elementos que se transmiten de una generación a otra. La carga emocional es una característica distintiva de la cultura, ya que ayuda a gestionar la ansiedad, y los contenidos y formas culturales transmiten tanto emoción como significado. Asimismo, la cultura es ambigua, lo que implica que no se limita a ideas únicas y monolíticas; por el contrario, está llena de contradicciones, paradojas, ambigüedades y confusión (p.165-166). Referente a los componentes de la cultura organizacional: La cultura se compone de diversos elementos que se refieren a un orden de significaciones compartidas por un grupo humano y que conciernen a: **Los valores**, son percepciones que los miembros de una organización construyen con relación a las situaciones, a las acciones y a los objetivos de la empresa. Éstos representan la manera como deberían ser las cosas. Los símbolos, desde tiempos inmemoriales el hombre ha empleado el poder de los símbolos con la finalidad de buscar la participación de los integrantes de un grupo social a través de su cultura. En el caso de las organizaciones modernas, la personalidad adquirida también se pone de manifiesto en el poder de los símbolos, estos se identifican en el diseño de su espacio físico, los equipos que utiliza, y en las características de calidad de los bienes y servicios que produce y ofrece. El lenguaje, está relacionado con el entorno de la empresa, y está representado como la forma particular que tiene la organización de comunicarse, su importancia radica en que el lenguaje compartido que

se establece en todos sus niveles organizacionales, le dan valor y se convierte en un factor que aumenta su eficiencia. Los mitos, son los relatos que están relacionados con la historia de la organización, Se habla del devenir histórico desde el origen, fundación y los principales momentos de éxitos logrados, Ponen en juego los valores organizacionales. El héroe, es el que se da como ejemplo, ya sea porque es el fundador de la organización, o porque corresponde exactamente a los valores movilizados por la cultura de la organización (Zapata Domínguez et al., 2008, pp. 301, 302). Los Niveles de la Cultura Organizacional: Hasta ahora hemos hablado de la cultura como si fuera una entidad independiente, pero esta noción es incorrecta. La cultura se compone de tres niveles diferentes pero interrelacionados. La estructura que sostiene estos elementos es comparable a la de un árbol (Hitt et al., 2006, p. 121). Los artefactos, o manifestaciones visibles de una cultura, son algunos de los elementos que se pueden observar. Estos artefactos incluyen el arte, la vestimenta, la comida, la arquitectura y las costumbres, por ejemplo, anteriormente se mencionó cómo la protección de los lugares de estacionamiento refleja la cultura organizacional y su énfasis en el estatus. La base de una cultura es como el tronco de un árbol, y son los valores los que la sustentan. Los valores son creencias perdurables acerca de lo que se considera preferible en términos de ciertas conductas o consecuencias específicas, tanto a nivel personal como social. Sin embargo, lo que mantiene el árbol en pie es invisible. La mayoría de los componentes culturales permanecerán debajo de la superficie y son difíciles de observar, a menos que se haga un esfuerzo considerable para descubrirlos. Estos componentes son las creencias culturales, es decir, los supuestos acerca de los aspectos que fundamentan la vida (Hitt et al., 2006, p. 121). **Creencias.** Entender el significado de las creencias puede resultar práctico y mejorar la gestión de la cultura de parte de los administradores, ya que estas son la base sobre la cual se construye la cultura de una organización. Las creencias, como la tierra sobre la que crece un árbol, influyen en las características y comportamientos de la cultura en su conjunto. Por ejemplo, pueden existir ciertos valores y comportamientos culturales sólo si están respaldados por creencias subyacentes específicas. Al comprender las creencias fundamentales de un grupo, los administradores pueden anticipar y comprender mejor los valores y comportamientos

del mismo. No obstante, las creencias no siempre son determinantes, ya que diferentes grupos con creencias similares pueden tener comportamientos distintos. Si se comprenden las creencias subyacentes, se puede empezar a entender los tipos de valores y comportamientos que se derivan de ellas. Si se intenta modificar o crear una nueva cultura sin entender las creencias subyacentes, pueden surgir errores y conflictos que dificulten el cambio. Las creencias son fundamentales para entender la cultura, ya que actúan como la tierra en la que crece un árbol completo. La naturaleza de la tierra afecta las características del árbol, y de manera similar, ciertos valores y conductas culturales solo son posibles con determinadas creencias subyacentes. Si los administradores entienden las creencias fundamentales de un grupo, pueden comenzar a entender y anticipar los valores y conductas del grupo. Aunque las creencias no siempre son determinantes, son uno de los niveles más prácticos de la cultura, ya que los valores y conductas surgen a partir de ellas. Comprender las creencias subyacentes es crucial para entender los tipos de valores y conductas que sostienen dichos supuestos, y sin este entendimiento, los administradores pueden cometer errores al intentar comprender, modificar o crear una nueva cultura que entre en conflicto con las creencias subyacentes (Hitt et al., 2006, p. 121). **Valores.** - En términos habituales, se suele definir los valores como las creencias arraigadas acerca de qué conductas o consecuencias específicas son preferibles, ya sea en términos personales o sociales, sobre otras opciones. Los valores se asemejan al tronco de un árbol, ya que son más difíciles de observar desde lejos que las ramas y hojas, pero son vitales para la nutrición y el tamaño del árbol. En esencia, los valores son directrices para el comportamiento, ya que fundamentan lo que es bueno y lo que no lo es, y lo que debería o no debería hacerse. En cuanto a los valores, se refieren a creencias administrativas perdurables sobre las formas específicas de gestionar y llevar a cabo los negocios que han demostrado ser lo suficientemente exitosos como para transmitirse a otros. A pesar de que se han propuesto diversos marcos de referencia generales para los valores, ninguno se considera el apropiado para ordenar las creencias y los valores administrativos. Las diferencias entre los valores pueden generar discrepancias y juicios negativos sobre los demás, ya que los valores guían lo que se considera bueno o malo. Por ejemplo, mientras que los programadores

estadounidenses de Microsoft creen que ciertas actividades, como jugar baloncesto de oficina, favorecen la solución creativa de problemas, esto no es común en las oficinas de programación de General Motors en Detroit. Aunque ambos grupos comparten la tarea de escribir códigos para software, las diferencias en sus valores pueden ser significativas (Hitt et al., 2006, p. 127). Los valores no sólo generan comportamientos diferentes, sino también percepciones sobre aquellos que no comparten nuestros valores. Es probable que los programadores de Microsoft en Washington piensen que los programadores de GM en Michigan son poco creativos y aburridos. Los programadores de IBM pueden juzgar a los programadores de Microsoft como infantiles y poco profesionales. Esta tendencia a juzgar de forma negativa a los valores diferentes a los nuestros puede ser un problema en las organizaciones que operan en varios países. Un ejemplo de la diferencia en valores se puede observar en Alemania, donde los programadores no tienen la costumbre de jugar baloncesto de oficina para estimular la creatividad y resolver problemas, como lo hacen los programadores de Microsoft en Redmond, Washington. Si estos dos equipos de especialistas tuvieran que colaborar en un proyecto conjunto, su falta de entendimiento y confianza mutua podría convertirse en una barrera importante para la productividad. Los valores no solo guían el comportamiento, sino que también influyen en las percepciones y atribuciones que hacemos sobre los demás. Los antropólogos y arqueólogos buscan artefactos para deducir los valores de culturas pasadas, de manera similar, en las organizaciones, las historias y artefactos pueden proporcionar información valiosa sobre la cultura y valores de la organización (Hitt et al., 2006, p. 128). Es crucial para cualquier administrador comprender completamente cómo los valores influyen en el comportamiento. Ignorar las diferencias de valores, incluso entre los empleados de una misma organización, puede llevar a conflictos improductivos. En capítulos posteriores se abordará la diversidad cultural en Estados Unidos y se destacarán algunas estrategias para dirigir eficazmente a empleados con valores diversos y aprovechar sus fortalezas para aumentar la productividad (Hitt et al., 2006, p. 129). Respecto a las conductas y artefactos culturales: Los elementos tangibles de la cultura se conocen como artefactos y conductas. Generalmente, el término "artefacto" se refiere a los fundamentos físicos

que representan los valores y la cultura de una civilización antigua, cuentos como edificios, cerámica, ropa, herramientas, alimentos y arte. Los arqueólogos descubren artefactos cuando excavan en busca de civilizaciones perdidas en las selvas y desiertos de todo el mundo. En las organizaciones modernas, los artefactos importantes incluyen la disposición física de las oficinas (espacios privados versus espacios abiertos sin paredes) y de los estacionamientos (lugares reservados para algunos versus espacios abiertos para todos), así como la forma de vestir. Por ejemplo, en IBM en Nueva York, los gerentes suelen vestir trajes y corbatas, mientras que en Silicon Graphics en California. Al entrar a una oficina de IBM en la década de 1990, se observó a todos los hombres usando camisa blanca y corbata, aunque no había una política oficial que lo exigiera. Un alto directivo de IBM confesó que, a pesar de que no recibió comentarios sobre su camisa azul y corbata normal, se sintió incómodo y volvió a casa para cambiar. Esto demuestra que los artefactos y comportamientos están relacionados, y que la vestimenta puede ser un artefacto cultural que manifiesta una conducta. Sin embargo, la cultura también influye en los comportamientos administrativos clave que van más allá de la forma de vestir (Hitt et al., 2006, p. 129). Así mismo en relación a las Tipologías de cultura, se puede establecer que: Existe una relación estrecha entre la cultura y la gestión del cambio organizacional. Para que una organización se desarrolle y se mantenga competitiva, es necesario que se adapte los cambios del entorno, lo que está estrechamente ligado a su cultura de supervivencia y competitividad. Aunque cada organización tiene su propia identidad y características específicas, se pueden identificar ciertos aspectos generales que permiten distinguir diferentes tipos de cultura. Harrison, entre otros autores, ha identificado cuatro tipos de culturas. Orientación hacia el poder: La orientación hacia el poder es un tipo de cultura empresarial donde la competencia interna y la estructura de poder son altamente valoradas. Este tipo de cultura es jerárquica y autoritaria, con poca delegación de decisiones. Orientación hacia las normas burocráticas: Por otro lado, la orientación hacia las normas burocráticas se enfoca en seguir estrictamente las reglas y normas internas. En este tipo de cultura se premia la lealtad, antigüedad y competencia técnica, y se da poco margen a la creatividad individual. Además, existe un fuerte control interno para asegurar que se

sigan las normas establecidas. Orientación hacia la tarea: La orientación hacia la tarea se enfoca en la consecución de objetivos y en la obtención de resultados, y los intereses personales son secundarios. Esta cultura tiende a ser formal y a prestar poca atención a las relaciones sociales internas. Se valora la calidad del trabajo y se presta atención a la evaluación del rendimiento. Orientación hacia las personas: Sin embargo, la orientación hacia las personas se centra en atender las necesidades de los empleados y en el desarrollo profesional. Esta cultura valora la flexibilidad y la adaptabilidad de las normas, y prefiere tomar decisiones por consenso. Este enfoque es común en las cooperativas, donde los empleados son también propietarios de la empresa (Rubiò, 2016, p. 53,54).

Respecto a la segunda variable desempeño laboral; Al respecto Palaci (2005), plantea que: El desempeño laboral se refiere al valor que se espera que los individuos aporten a la organización a través de sus acciones y comportamientos en un período de tiempo determinado. Estas conductas, realizadas por un solo individuo o por varios en momentos diferentes, contribuyen a la eficiencia general de la organización (p. 155). Según Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como el comportamiento que adopta el trabajador con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, siendo una estrategia individual para lograrlos (p. 359). Para Milkovich & Boudrem (1994), el desempeño laboral puede ser identificado por una serie de características individuales que los trabajadores poseen, tales como habilidades, necesidades y cualidades. Estos atributos influyen en el proceso de trabajo y en la organización, lo que puede llevar a comportamientos específicos que a su vez pueden producir resultados y cambios en la organización (p. 204). Gestión del desempeño, El propósito principal de cualquier sistema de evaluación del desempeño es administrar y mejorar el desempeño. Para mejorar el desempeño de los empleados, los gerentes deben analizar las causas de los problemas de rendimiento, enfocar la atención de los empleados y gerentes en esas causas, diseñar planes de acción y brindar capacitación para que los empleados encuentren soluciones. Además, se debe utilizar una comunicación enfocada en el rendimiento (Gómez et al., 2008, p. 285). Evaluación del Desempeño, En el proceso de

evaluación del desempeño es importante ejecutar cada una de las etapas que la sustentan, para ello es necesario identificar, medir y gestionar el rendimiento de trabajadores, el objetivo fundamental es lograr su mayor contribución y un mejor desempeño: La identificación, El proceso de identificación en un sistema de evaluación de desempeño implica determinar qué aspectos del trabajo deben ser analizados por los gerentes para medir el rendimiento. Una identificación adecuada y legalmente defendible requiere que el sistema de medición parte del análisis del puesto de trabajo. Por lo tanto, el sistema de evaluación debería enfocarse en el rendimiento que impacta en el éxito de la organización en lugar de características irrelevantes como la raza, edad o género. La medición, l proceso de medición es fundamental en un sistema de evaluación y consiste en evaluar la calidad del desempeño del empleado. Para que sea efectivo, es necesario establecer criterios coherentes y comparables en toda la organización, de tal manera que los estándares de calificación sean uniformes entre los diferentes directivos. Esto garantiza una medida objetiva y justa del rendimiento del trabajador en cuestión. La gestión, el objetivo principal de cualquier sistema de evaluación es la gestión del desempeño. La evaluación no debe limitarse a una actividad retrospectiva que juzga y elogia el desempeño del trabajador en el año anterior. En cambio, debe tener una perspectiva orientada al futuro para ayudar al trabajador a alcanzar su máximo potencial en la organización. Esto implica que los directivos deben proporcionar comentarios sobre el desempeño anterior del trabajador y ayudar a mejorar su desempeño en el futuro (Gómez et al., 2008, p. 259). Identificación de las Dimensiones del Desempeño: Dentro del proceso de evaluación del desempeño, el primer paso es la identificación de las dimensiones a medir para lograr un enfoque participativo y determinar el desempeño efectivo de los trabajadores. Estas dimensiones pueden establecerse como un conjunto de criterios orientados hacia ese objetivo: La calidad del trabajo realizado. realizado se refiere a la capacidad de satisfacer las expectativas de los clientes en cuanto a la oferta de bienes o servicios. La cantidad de trabajo realizado, Esta dimensión se refiere a la de trabajo que el trabajador ha completado o a los niveles de producción alcanzados. La eficacia interpersonal, La manera en que el empleado se relaciona con sus colegas y con los miembros internos de la organización,

también conocidos como "clientes", tiene una gran importancia. Es importante identificar y medir las dimensiones del desempeño laboral para poder gestionar el rendimiento de los empleados y lograr los objetivos de la organización. Además, se destaca la necesidad de que las dimensiones a medir estén vinculadas directamente con los objetivos estratégicos de la empresa y se enfoque en las competencias observables que los trabajadores aporten para desempeñar su puesto con éxito, en lugar de rasgos de personalidad que son difíciles de medir y defender legalmente. En resumen, se hace hincapié en la importancia de un enfoque participativo en la identificación de las dimensiones del desempeño laboral, y destaca la necesidad de vincular estas dimensiones con los objetivos estratégicos de la empresa. Además, se enfoca en las competencias observables como una herramienta útil para medir el desempeño laboral de manera objetiva. (Gómez et al., 2008, p. 261).

Las justificaciones del presente trabajo de investigación son las siguientes: Justificación Teórica, desde el punto de vista teórico, la investigación nos permitirá contrastar la aplicación de las bases teóricas que sustentan nuestras variables, dimensiones, e indicadores y explican la realidad problemática, de tal forma que se establezca su validez y pertinencia investigativa. Justificación Práctica, desde el punto de vista práctico, el estudio se justifica porque el problema y los objetivos de investigación establecidos en nuestro objeto de estudio, nos permitirán proponer la solución de la problemática planteada. Justificación Metodológica, metodológicamente el estudio se justifica, porque el diseño de investigación plantea nuevos métodos, formas, y procesos, que nos permitirán de forma empírica de acuerdo al problema y los objetivos identificar el tipo de cultura organizacional implementado en la entidad, y su aporte en el alcance de los objetivos. Justificación Social, a nivel social, el estudio se justifica porque la identificación de los factores relevantes de la cultura organizacional que promueven el desempeño laboral eficiente de los trabajadores permitirá el alcance de los objetivos que persigue el gobierno local, así como el ofrecimiento de un servicio en termino de calidad y eficiencia a la población.

Para el presente estudio se ha considerado el siguiente problema de investigación: Descripción de la realidad problemática, Actualmente, se reconoce que la cultura organizacional es un recurso o activo intangible fundamental para las organizaciones, existe una gran cantidad de investigaciones sobre su formación y configuración, a nivel de organizaciones empresariales, como en instituciones del sector educativo. Sin embargo, los enfoques conceptuales sobre cultura organizacional se han limitado en su análisis debido a que se han desarrollado principalmente en teorías administrativas, organizacionales o comunicativas, lo que los hace ser predominantemente descriptivos e instrumentales (redalyc.org). En el contexto de la Comunicación Estratégica de las Organizaciones, se considera que la Cultura es uno de los recursos intangibles más importantes, ya que forma parte central de su capital intelectual. En el pasado, la cultura era vista como una variable más, pero actualmente se entiende como una dimensión fundamental de la organización. Por lo tanto, se dice que las organizaciones son culturas en sí mismas, ya que la cultura no es algo que poseen, sino que es parte esencial de su identidad. Para entender mejor las organizaciones, se deben analizar sus aspectos expresivos y simbólicos en lugar de solo en términos económicos o materiales (Smircich, 1983). Desde los años 80, la cultura organizacional ha sido objeto de un gran interés y ha pasado de ser un elemento secundario en las organizaciones a convertirse en un componente de gran importancia estratégica. Esta importancia se refleja en el creciente reconocimiento de la gestión cultural en América Latina, donde se ha desarrollado como un campo académico y profesional. Sin embargo, en el ámbito teórico-conceptual, el estudio de la cultura organizacional se basa principalmente en teorías organizacionales y su enfoque descriptivo e instrumental no abarca la complejidad y el dinamismo de este fenómeno (redalyc.org). Por tanto, se ha considerado como problema de investigación, determinar: ¿En qué medida, la cultura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables, se puede conceptualizar a la Cultura Organizacional, como: Definición conceptual, Ritter (2008). Define a la

cultura organizacional como “la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 40). Para Llanos et al. (2018). En función a las diferentes acepciones de la cultura organizacional, “establece que esta constituye la personalidad e identidad propia de cada grupo y de cada organización, la cual permite diferenciarse entre sí” (p. 139). Por su parte Goffee et al. (2008) sustentan, que “la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos que controla las interacciones entre los integrantes de la organización y con los proveedores, clientes y otras personas externas a la misma”(p. 8). Desde el punto de vista operacional, La medición de la variable independiente Cultura Organizacional, se sustenta en las dimensiones: Creencias, La cultura de un grupo, ya sea religioso o nacional, se compone de las creencias, valores y comportamientos que son compartidos entre sus miembros. Esta cultura también involucra el uso del lenguaje. Además, una creencia o conjunto de creencias es lo que une a un grupo de individuos que comparten la misma idea o conjunto de ideas, las cuales consideran como potenciales verdades. (Hitt et al., 2006, p. 121). Valores, Los valores son convicciones arraigadas que determinan qué comportamientos o consecuencias son más deseables que otros, ya sea a nivel personal o social. Funcionan como orientaciones del comportamiento, ya que establecen lo que se considera correcto y lo que se debería evitar. Comprenderlos completamente resulta esencial para cualquier persona que ejerza labores de administración. (Hitt et al., 2006, p. 127). Conductas y artefactos culturales. Se refieren a las partes visibles de la cultura. Ellos están asociados a los descubrimientos físicos que representan los valores y la cultura de una civilización antigua, como edificios, cerámica, ropa, herramientas, alimentos y arte. En las organizaciones actuales, se consideran como a uno de los artefactos de gran importancia entre otros a la disposición física de las oficinas (espacios privados en contra de los espacios abiertos sin paredes) y los estacionamientos (lugares reservados para algunos en contra de los espacios abiertos para todos), también la vestimenta se considera como otro de los artefactos que marca la cultura en las organizaciones (Hitt et al., 2006, p. 129). También Cameron & Quinn (2011), describen a los artefactos de la cultura organizacional, como las manifestaciones que son observables, en la que

también se incluye el comportamiento visible, el lenguaje, los símbolos, las ceremonias y las tradiciones (p. 86).

Referente al desempeño laboral, podemos conceptualizar lo siguiente: Definición conceptual, Cuesta (2018). Define al desempeño laboral, como “la condición de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; de esta forma estimula el rendimiento, reconoce las percepciones de los trabajadores y expresa las características de las competencias que esta posee” (p. 18). Latham & Locke (2016), citados por Cruzado & Alomia (2020). Según su definición, el desempeño laboral se basa en la medida en que las personas experimentan sentimientos positivos o negativos con respecto a su trabajo. Este grado de satisfacción o insatisfacción es una respuesta emocional tanto a las tareas que desempeñan como a las condiciones físicas y sociales del entorno laboral en el que se desarrollan (p.63). Robbins y Coulter (2013) citados por Sum (2015), De acuerdo con su postura, el desempeño laboral se considera un proceso que permite medir el nivel de éxito alcanzado por una organización, individuo o proceso en el cumplimiento de sus tareas y objetivos laborales (pág. 26). Definición operacional, la medición de la variable Desempeño Laboral está orientada a darle sentido y contexto a la relación que existe con la variable independiente. Con el propósito de obtener la información necesaria de la problemática existente se han establecido tres dimensiones: calidad del trabajo realizado, cantidad del trabajo realizado, y la eficacia interpersonal. Dentro de un enfoque participativo se conceptualizan. Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral: Calidad del trabajo realizado. Está orientada a medir el comportamiento de los trabajadores respecto a lograr la satisfacción del administrado, respecto al ofrecimiento de un bien o un servicio. (Gómez et al., 2008, p. 261). Cantidad de trabajo realizado, Está orientada a medir la capacidad de producción que tiene el trabajador para lograr los objetivos propuestos. (Gómez et al., 2008, p. 261). Dimensión eficacia interpersonal, mide el nivel de interacción entre trabajadores, y trabajadores y clientes. (Gómez et al., 2008, p. 261).

Dado el problema de estudio de la cultura organizacional y el desempeño laboral, se establecieron dos hipótesis de estudio: Hipótesis alternativa, H1: Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. E Hipótesis Nula, H0: No Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.

Como objetivo general se ha considerado: Determinar la relación que existe entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Y como objetivos específicos lo siguientes: Describir la cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Establecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Analizar si los artefactos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Describir que relación existe entre los valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Precisar la relación entre las creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.

## METODOLOGÍA

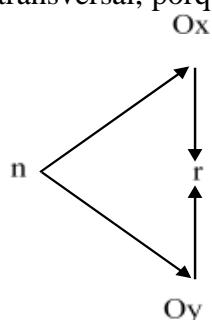
### Tipo y diseño de la Investigación

#### Tipo

Por el diseño de la investigación, el estudio desarrollado fue de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, y por su naturaleza básico; no se manipularon las variables o datos, sólo se observó y describió el comportamiento de las variables de forma natural sin influir en ellas.

#### Diseño

El diseño que se utilizó en la investigación fue descriptivo, correlacional de corte transversal. El estudio describió la realidad tal y como se encuentra. estableció como objetivo, determinar la asociación o relación existente entre las variables. Y de corte transversal, porque los datos se recolectaron en su solo periodo de tiempo.



#### DONDE

n= Muestra

Ox= Variable 1 (Cultura organizacional)

Oy= Variable 2 (Desempeño laboral)

r= Relación entre las dos variables

### Figura 1. Diseño de Investigación

#### Población y Muestra

La población estuvo constituida por 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Vegueta.

**Tabla 1**

**Personal de la Municipalidad por Condición Laboral**

<b>Condición</b>	<b>N°</b>
Nombrados	22
Contratados	17
<b>Total</b>	<b>39</b>

*Nota.* Fuente, Planilla de Remuneraciones Municipalidad Distrital de Vegueta

**Muestra**

Razón por la cual, la muestra establecida para la realización del estudio consideró a los 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Vegueta.

**Técnicas e instrumentos de investigación**

Se aplicó la técnica de la encuesta, el diseño de su estructura se orientó a la recolección de los datos de las variables en estudio.

**Instrumentos**

Se construyó un cuestionario, el que se estructuró en función a las variables, dimensiones, indicadores, e ítems. Con la finalidad de medir eficientemente nuestras variables de estudio.

La pertinencia de la investigación exigió la validación del instrumento de recolección de datos, razón por la cual fue sometido a un proceso de evaluación de contenido y confiabilidad, de tal manera que nos permitió medir eficientemente los datos obtenidos.

**Procesamiento y Análisis de la Información**

El procesamiento de los datos se realizó con la utilización de los programas de Microsoft Excel y el Software SPSS, versión 25. Construyéndose las tablas de frecuencia y gráficas estadísticas, que permitieron analizar descriptivamente el comportamiento de las

variables y las dimensiones en estudio, así como el fortalecimiento de la formulación de la discusión de resultados, las conclusiones, y recomendaciones.

Para determinar la asociación de las variables, se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendal, y para el proceso de contrastación de las hipótesis la prueba de independencia Chi Cuadrado.

## RESULTADOS

### DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 2**

*Descripción de la cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	12	35.9	35.9
NIVEL REGULAR	15	38.5	74.4
NIVEL BUENO	10	25.6	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### Interpretación

De acuerdo con la tabla 2, el 38.5% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opina que la cultura organizacional tiene un nivel regular; el 35.9% opinan que tiene un nivel malo; y el 25.6% opinan que *tiene* un nivel bueno.

**Tabla 3**

*Descripción de la dimensión creencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.*

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	16	41.0	41.0
NIVEL REGULAR	12	30.8	71.8
NIVEL BUENO	11	28.2	100.
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 3, el 41.00% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión creencias de la cultura organizacional tiene un nivel malo; el 30.8% opinan que tiene un nivel regular; y el 28.2% opinan que tiene un nivel bueno.

**Tabla 4**

*Descripción de la dimensión valores de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.*

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL MALO	12	30.8	30.8
NIVEL REGULAR	18	46.2	76.9
NIVEL BUENO	9	23.1	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 4, el 46.2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión los valores de la cultura organizacional tiene un nivel regular; el 30.8% opinan que tiene un nivel malo; y el 23.1% opinan que tiene un nivel bueno.

**Tabla 5**

*Descripción de la dimensión artefactos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.*

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL MALO	16	41.0	41.0
NIVEL REGULAR	14	35.9	76.9
NIVEL BUENO	9	23.1	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 5, el 46.2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión los artefactos de la cultura organizacional tiene un nivel malo; el 35.9% opinan que tiene un nivel regular; y el 23.1% opinan que tiene un nivel bueno

**Tabla 6**

*Establecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL BAJO	14	35.9	35.9
NIVEL MEDIO	18	46.2	82.1
NIVEL ALTO	7	17.9	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 6, el 46.2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio; el 35.9% opinan que tiene un nivel bajo; y el 17.9% opinan que tiene un nivel alto.

**Tabla 7**

*Establecimiento de la dimensión calidad del trabajo realizado por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023*

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	16	41.03	41.03
NIVEL MEDIO	17	43.59	84.62
NIVEL ALTO	6	15.38	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 7, el 43.59% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión de la calidad del trabajo realizado tiene un nivel promedio; el 41.03.9% opinan que tiene un nivel bajo; y el 15.38% opinan que tiene un nivel alto.

**Tabla 8**

*Establecimiento de la dimensión cantidad del trabajo realizado por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	18	47.4	47.4
NIVEL MEDIO	17	44.7	92.1
NIVEL ALTO	4	7.9	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 8, el 47.4% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión de la cantidad del trabajo realizado tiene un nivel bajo; el 44.7% opinan que tiene un nivel promedio o medio; y el 7.9% opinan que tiene un nivel alto.

**Tabla 9**

*Establecimiento de la dimensión eficacia interpersonal de los trabajadores de la  
Municipalidad distrital de Vegueta, 2023*

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL BAJO	15	38.5	38.5
NIVEL MEDIO	15	38.5	76.9
NIVEL ALTO	9	23.1	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**Interpretación**

De acuerdo con la tabla 9, el 38.5 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que la dimensión eficacia interpersonal tiene un nivel promedio; el 41.03.9% opinan que tiene un nivel bajo; y el 15.38% opinan que tiene un nivel alto.

## CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 10**

*Determinación en qué medida, la cultura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	176,839 <sup>a</sup>	169	0.324
Razón de verosimilitud	107.189	169	1.000
Asociación lineal por lineal	0.492	1	0.483
<b>N de casos válidos</b>	<b>39</b>		

a. 196 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

De acuerdo con la tabla 10, el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.324 > 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.

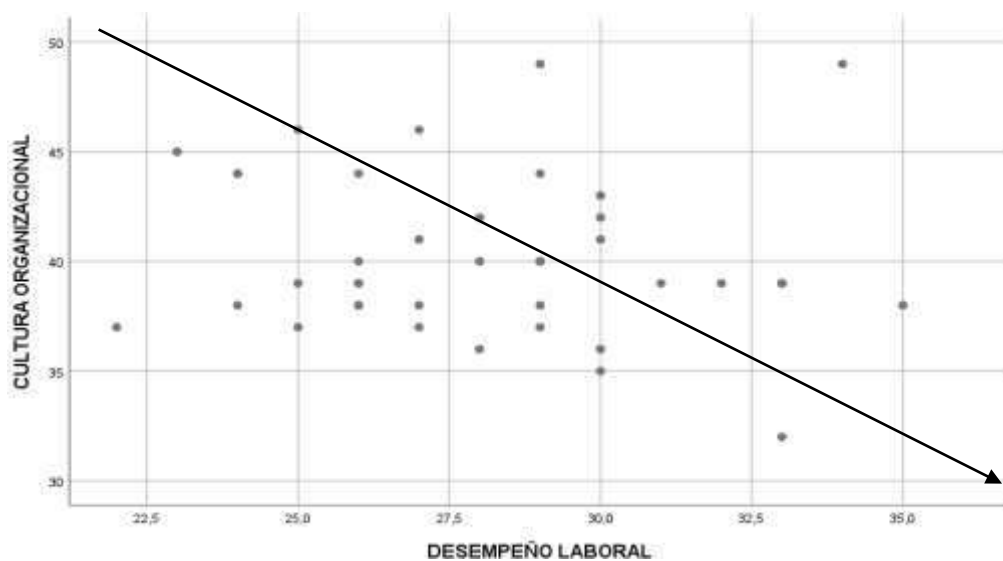
**Tabla 11**

*Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.*

<b>Correlaciones</b>			
<b>VARIABLES</b>		<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
	<b>CULTURA</b>	Coefficiente de correlación	1.000
	<b>ORGANIZACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	0.454
		N	39
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	-0.089
		Sig. (bilateral)	0.454
	<b>N</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

**Tau\_b de Kendall**

Así mismo, en la tabla 11 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es - 0.089 lo que significa que entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral existe una correlación negativa baja. Pero de acuerdo con el nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.454 > 0.05$ ), se puede concluir que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.



**Figura 2. Diagrama de dispersión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vegueta, 2023**

### **Interpretación**

Según la figura 2, entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, existe una correlación negativa baja; es decir ambas se mueven en sentido contrario.

**Tabla 12**

*Análisis de la relación de la dimensión artefactos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,016 <sup>a</sup>	78	0.092
Razón de verosimilitud	62.098	78	0.906
Asociación lineal por lineal	4.305	1	0.038
<b>N de casos válidos</b>	<b>39</b>		

a. 98 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

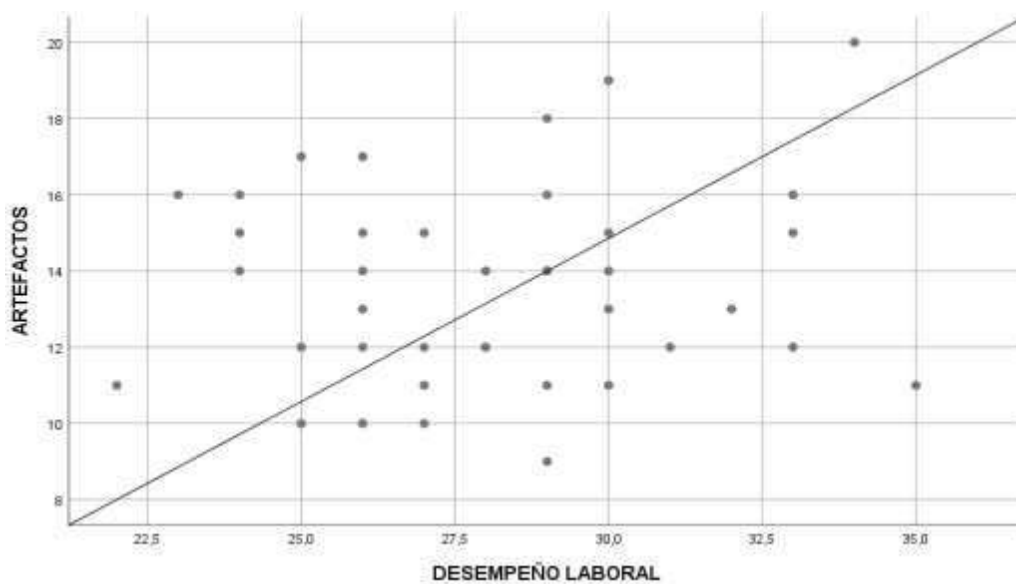
De acuerdo con la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión artefactos de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023

**Tabla 13**

*Correlación de la dimensión artefactos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

		DESEMPEÑO LABORAL	
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.032
		N	39
	<b>ARTEFACTOS</b>	Coefficiente de correlación	0.032
		Sig. (bilateral)	0.787
	<b>N</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

Así mismo, en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0.032 lo que significa que entre la dimensión de artefactos de la cultura organizacional y desempeño laboral existe una correlación negativa baja. Pero de acuerdo con el nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.787 > 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión artefactos de la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023



**Figura 3. Diagrama de dispersión, dimensión artefactos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta 2023.**

**Interpretación:**

Según la figura 3, entre la dimensión artefactos y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

**Tabla 14**

*Descripción de la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor asintótica	df	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,016 <sup>a</sup>	78	0.092
Razón de verosimilitud	62.098	78	0.906
Asociación lineal por lineal	4.305	1	0.038
<b>N de casos válidos</b>	<b>39</b>		

a. 98 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 03.

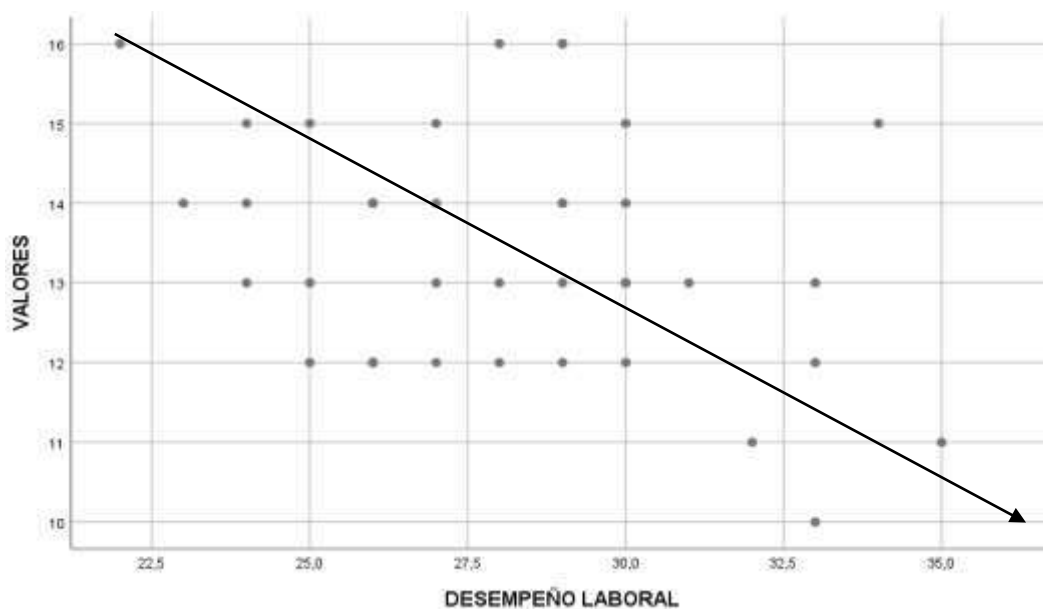
De acuerdo con la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión valores de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023

**Tabla 15**

*Correlación entre la dimensión valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

Correlaciones			
		DESEMPEÑO LABORAL	VALORES
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>DESEMPEÑO</b>	Coefficiente de correlación	1.000
	<b>LABORAL</b>	Sig. (bilateral)	-0.214
		N	0.083
	<b>VALORES</b>	Coefficiente de correlación	39
		Sig. (bilateral)	-0.214
		N	0.083
		<b>39</b>	<b>39</b>

Así mismo, en la tabla 15 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0.214 lo que significa que entre la dimensión valores de la cultura organizacional y desempeño laboral existe una correlación negativa baja. Pero de acuerdo con el nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.083 > 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión valores de la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.



**Figura 4. Diagrama de dispersión de la dimensión valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.**

**Interpretación:**

Según la figura 4, entre la dimensión valores y desempeño laboral, existe una correlación negativa débil; es decir ambas se mueven en sentido contrario.

**Tabla 16**

*Precisión de la relación entre la dimensión creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	96,770 <sup>a</sup>	91	0.320
Razón de verosimilitud	78.060	91	0.831
Asociación lineal por lineal	0.316	1	0.574
<b>N de casos válidos</b>	<b>39</b>		

a. 112 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

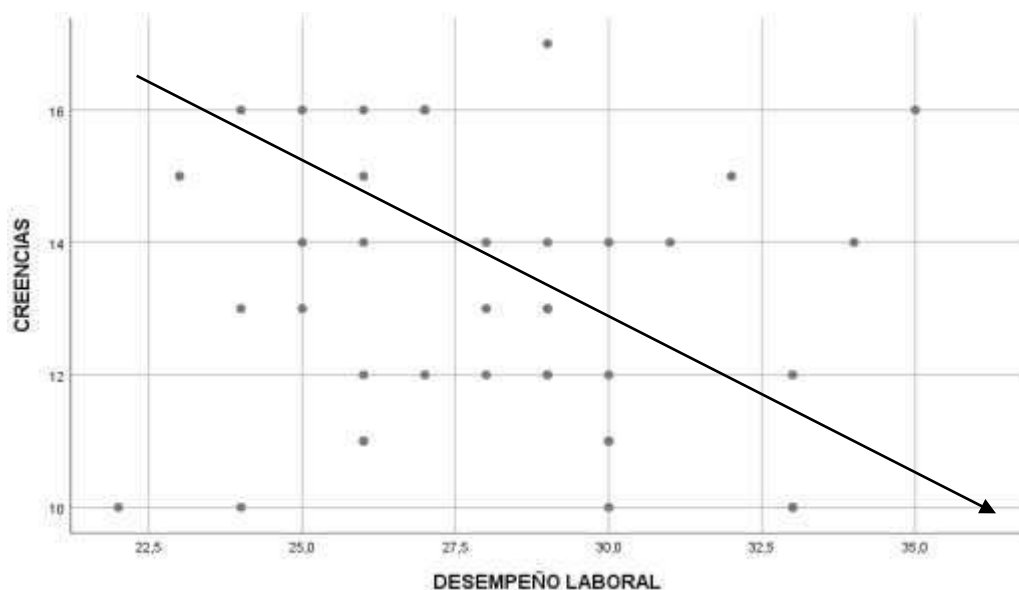
De acuerdo con la tabla 16 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.320 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión creencias de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023

**Tabla 17**

*Correlación entre la dimensión creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.*

Correlaciones				
		DESEMPEÑO LABORAL		CREENCIAS
<b>Tau b de Kendall</b>	<b>DESEMPENO</b>	Coefficiente de correlación	1.000	-0.104
	<b>LABORAL</b>	Sig. (bilateral)		0.394
		N	39	39
	<b>CREENCIAS</b>	Coefficiente de correlación	-0.104	1.000
		Sig. (bilateral)	0.394	
		<b>N</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

Así mismo, en la tabla 17 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es - 0.104 lo que significa que entre la dimensión creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una correlación negativa baja. Pero de acuerdo con el nivel de significancia mayor al 0.05 ( $0.394 > 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión creencias de la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023



**Figura 5. Diagrama de dispersión de la dimensión creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023.**

**Interpretación:**

Según la figura 5, entre la dimensión creencias y desempeño laboral, existe una correlación negativa débil; es decir ambas se mueven en sentido contrario.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Entendiendo la importancia de la Cultura Organizacional en la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas o privadas como herramienta estratégica de gestión, conocedor de la realidad problémica existente en la Municipalidad Distrital de Végueta, respecto al desempeño laboral de sus colaboradores, se realizó el presente estudio con el propósito de determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, Los resultados del diseño de la investigación de tipo aplicado, transeccional, no experimental, aplicado a una población significativa, basados en los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales procesados y analizados de forma concisa, no respaldaron la hipótesis alterna planteada inicialmente, sino que validaron la hipótesis nula. Pero en contraposición de los resultados obtenidos, uno de los principales aportes ha significado identificar aspectos fundamentales que han logrado establecer la percepción baja que se tiene respecto a la cultura organizacional y su asociación con el desempeño de los trabajadores; razón por la cual el estudio debe permitir ser el punto de partida para establecer estrategias para mejorar la gestión de la cultura organizacional en la comuna, así como estudios posteriores que permitan medir variables no consideradas en la investigación. Lo sustentado, se respalda con mayor precisión, en la discusión de los resultados obtenidos.

**Análisis y discusión del objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023”:**

De acuerdo con la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.324 > 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir la cultura organizacional no se relaciona significativamente con la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. En relación a los resultados obtenidos, es importante tener en cuenta que la validación de la hipótesis nula no significa necesariamente que las variables no estén relacionadas en absoluto, sino que simplemente no se ha encontrado suficiente evidencia para demostrar una relación significativa. Es posible que se necesite llevar a cabo investigaciones adicionales para examinar la relación entre las variables en cuestión más

detalladamente. Por su parte Goffee et al. (2008) sostienen que, “la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos que controla las interacciones entre los integrantes de la organización y con los proveedores, clientes y otras personas externas a la misma” (p. 8). Esta interacción conduce a caracterizar a la organización con un desempeño en términos de calidad y eficiencia. Una realidad distinta muestra los resultados obtenidos en las investigaciones llevadas a cabo por Taffur y Mero (2022) en Ecuador, Carrillo (2021) en Colombia, Vargas (2019) y Omonte (2022), en Perú, quienes relacionan que la gestión eficiente de la cultura organizacional contribuye a fortalecer y mejorar el desempeño de los trabajadores, es decir que esta guarda una relación significativa en la forma como se desempeñan y la calidad de servicio que ofrecen.

La fundamentación teórica de las variables y sus dimensiones estudiadas, y los antecedentes citados en contraposición a los resultados de nuestra investigación, manifiestan que sí efectivamente la cultura organizacional se relaciona de manera significativa no sólo con el desempeño de los trabajadores, también con el desarrollo organizacional y por correspondencia con el alcance de los objetivos planteados por la organización.

### **Análisis y discusión del objetivo específico 1: “Describir la cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital deVegueta, 2023”:**

De acuerdo con la tabla 2, el 38.5% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opina que la cultura organizacional tiene un nivel regular; el 35.9% opinan que tiene un nivel malo; y el 25.6% opinan que tiene un nivel bueno. Los resultados cuantitativos obtenidos, muestran porcentajes significativos en la percepción que tienen los trabajadores sobre la variables propuestas en el estudio realizado, razón por la cual califican la gestión de la cultura organizacional con valores regulares y malos, indicador que nos permite afirmar que este artefacto en la gestión institucional de recursos humanos no viene siendo gestionado de manera eficiente, hecho que puede estar generando deficiencias en el propósito de lograr su mejor contribución al logro de los objetivos organizacionales. Como lo afirma Summers (2006). Planteándose la interrogante de ¿Que están haciendo los que dirigen las organizaciones para desarrollar una cultura

organizacional que se oriente a crear valor a los clientes?, Es necesario tener en cuenta que el patrón de creencias y valores que la sustentan y que deben ser interiorizadas y compartidas por todos sus integrantes van a crear un modelo de comportamiento respecto a las tareas que deban realizar los trabajadores, aspecto de gran importancia en la organización para el establecimiento de una personalidad que la distinga en términos de eficiencia. En relación a nuestro estudio, Quiróz y Parraga (2021), realizaron un diagnóstico de la cultura organizacional en Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Flavio Alfaro, cuyos resultados dieron a conocer la existencia de una cultura organizacional débil, fundamentados en la debilidad existente a nivel gerencial quienes no implementaron una política de entrenamiento continuo en los trabajadores, situación que generó limitaciones en su desarrollo cognitivo y competitivo. Asimismo, Suárez & Martínez (2020), desarrollaron un estudio con la finalidad de proponer un modelo de cultura organizacional, que promueva estrategias innovadoras, en el departamento de administración, para la prosperidad social en Colombia; los resultados permitieron identificar las variables que caracterizan a la entidad que son una limitante en su desarrollo, por lo tanto sirvieron de base para la construcción e implementación de un modelo de cultura organizacional basada en características propias.

### **Análisis y discusión del objetivo específico 2: Establecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.**

De acuerdo con la tabla 6, el 46.2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio; el 35.9% opinan que tiene un nivel bajo; y el 17.9% opinan que tiene un nivel alto.

La evaluación cualitativa de la información obtenida, nos da a conocer que los trabajadores de la municipalidad en un porcentaje minoritario tienen la percepción que su desempeño laboral está en un nivel alto, la gran mayoría tiene la tendencia a calificar su desempeño en niveles medio o bajo, hecho que traduce la validez y utilidad de la información obtenida a efectos de realizar futuras investigaciones que identifiquen las causas de la existencia de la realidad problemática existente.

Milkovich y Boudrem (1994), sostienen que el desempeño laboral se identifica por las

características individuales que muestran los trabajadores, y están referidas a las habilidades, necesidades y cualidades que influyen en el desempeño de la organización (p. 204). Comparados con los resultados obtenidos, reafirman en nuestro caso, la ausencia de estos atributos en los servidores de la municipalidad, factores críticos a desarrollar, para superar el diagnóstico alcanzado. En el mismo orden de ideas, Claudio (2020); en su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, reafirma la significancia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral demostrando que existe una relación positiva media, entre las variables estudiadas. Por otro lado, Omonte (2022); en la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Huaral, concluye que la existencia de una cultura organizacional buena, genera un desempeño laboral y por consiguiente una calidad de servicio buena. Lo mostrado por los investigadores, en nuestra una realidad problemática contradictoria a la nuestra. Ellos parten de la afirmación positiva de contar con una cultura positiva, que genera un desempeño laboral positivo, en contraposición a nuestro caso que se muestran resultados de la existencia de un desempeño laboral negativo al alcance y fortalecimiento de los objetivos institucionales.

**Análisis y discusión del objetivo específico 3: Analizar si los artefactos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.**

De acuerdo con la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión artefactos de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. Como se muestra en la Tabla 8, respecto a los resultados descriptivos de la dimensión artefactos, los resultados nos permiten establecer también que la percepción que tienen los trabajadores sobre cómo se relacionan con el desempeño de los trabajadores, esta se encuentra mayoritariamente en los niveles malo y regular, es decir se percibe que no influyen o no se relacionan con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad. Hitt et al. (2006), han establecido que los artefactos están relacionados con las partes visibles y tangibles de la cultura, y son de gran importancia en la organización. Se manifiestan a través de los aspectos tangibles y se relacionan

principalmente con la planta física, y el vestuario, el lenguaje, los símbolos; como los principales indicadores (p. 129). En nuestra realidad, estos indicadores se han catalogado de forma negativa, ya que la infraestructura y el vestuario que utilizan los servidores no contribuyen a motivar eficientemente el desempeño de los trabajadores. Al respecto, Cameron & Quinn (2011); también se refirieron sobre los artefactos de la cultura organizacionales, como a aquellas manifestaciones que se pueden observar, que incluye el comportamiento visible, el lenguaje, los símbolos, las ceremonias y las tradiciones (p. 86). Aspectos que muchas veces no se toman en cuenta en la gestión de la organización. Podemos establecer entonces que los artefactos son aspectos tangibles y visibles que reflejan la cultura empresarial de una organización y que bien gestionados pueden tener un impacto significativo en el comportamiento de los empleados y en el rendimiento general de la organización.

**Análisis y discusión del objetivo específico 4: Describir que relación existe entre los valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.**

De acuerdo con la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión valores de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. A pesar de ello, el análisis descriptivo mostrado en la Tabla 7, da a conocer la percepción respecto a la relación de los valores en el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciando que existe un porcentaje significativo de trabajadores 30.8 % y 46.2 % que perciben que los valores tienen una relación mala y regular respectivamente en el desempeño laboral. En relación a la dimensión estudiada, Hitt et al. (2006), sostienen que los valores son directrices que regulan el comportamiento de los trabajadores en una organización, sirven como una guía para obrar, y sobre todo son determinantes en las decisiones y actuaciones buenas o malas que adoptan. Su interiorización, van a ser la base de la personalidad de la organización, por cuanto se van a convertir en creencias administrativas perdurables, sobre todo van a caracterizar las formas específicas de gestionar la organización (p. 127). En nuestro caso, la percepción negativa de los servidores de los valores como características distintivas positivas, identifican una seria

debilidad de la gestión de la cultura en la organización. En el mismo orden de ideas Ritter (2008), también reafirma que la cultura organizacional sustentada e los valores compartidos por todos los miembros de la organización, fundamentan la forma como deben actuar los integrantes de un grupo u organización. (p. 40).

**Análisis y discusión del objetivo específico 5: Precisar la relación entre las creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.**

De acuerdo con la tabla 16 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.320 > 0.05$ ); por lo tanto, podemos afirmar que la dimensión creencias de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. A nivel descriptivo, los resultados descritos en la Tabla 6, cualitativamente dan a conocer que las creencias interiorizadas en el personal de la municipalidad en un porcentaje mayoritario tienen una valoración de malo y regular, hecho que la implicancia de generar una percepción negativa de las creencias como componentes de la cultura organizacional que se gestiona en la comuna. Para Hitt et al. (2006), comprender el significado de las creencias puede resultar positivo y contribuir con mejorar en la gestión de la cultura, porque estas se constituyen en la base sobre la cual se construye la cultura de una organización. Explican que sólo se pueden crear valores y comportamientos culturales, si están respaldadas por las creencias subyacentes específicas, sostienen que a pesar de existir grupos que comulgan ciertos valores y comportamiento culturales, estas se pueden diferenciar de unos con otros, debido a que no se han reconocido las creencias subyacentes (internas) de los trabajadores, lo que daría lugar a errores y conflictos que no permitan promover el cambio (pág. 121). También Schein (2010), fundamenta que las creencias son "los supuestos subyacentes que los miembros de la organización tienen sobre sí mismos, sobre la naturaleza de su trabajo y sobre la forma en que deben interactuar con los demás" (p. 16). Lo sustentado por Hitt et al. (2006) y También Schein (2010), develan en función a los resultados obtenidos en el estudio, que en la municipalidad no gestiona convenientemente, la cultura en la organización, situación que puede estar generando la existencia de una cultura organizacional negativa.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos, se establece que la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023; debido que el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.324 > 0.05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Asimismo, que el 38.5% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opina que la cultura organizacional tiene un nivel regular; el 35.9% opinan que tiene un nivel malo; y el 25.6% opinan que tiene un nivel bueno.

De acuerdo con los resultados se ha determinado que, el 46.2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Vegueta; opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio; el 35.9% opinan que tiene un nivel bajo; y el 17.9% opinan que tiene un nivel alto.

De acuerdo con los resultados relacionados al objetivo específico 3, se ha precisado que la dimensión artefactos de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023; debido que el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ).

También se ha determinado que la dimensión valores de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta; debido que el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.092 > 0.05$ ).

Finalmente, respecto con los resultados del objetivo específico 5, se ha establecido que la dimensión creencias de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023; debido que el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.320 > 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

En relación a la cultura organizacional, se recomienda realizar un proceso de capacitación a los servidores de la institución, a fin de dar a conocer los alcances de la gestión e implementación de un plan de mejora de la cultura, sobre todo para que se logre interiorizar en ellos, los procesos y los elementos que la constituyen, valores organizacionales, normas, creencias, símbolos, vestimenta, y códigos de comunicación que les permitan transmitir un carácter institucional en la realización de las tareas encaminadas a prestar un servicio adecuado a la población.

Respecto al desempeño laboral de los servidores de la municipalidad, es importante establecer estrategias para mejorar sus niveles de identidad y correspondencia, una herramienta fundamental en la gestión eficiente de la cultura organizacional, pero es necesario identificar las variables que influyen positivamente a este fin, y su contribución a mejorar los niveles de desempeño, en términos de eficiencia y eficacia.

Se ha establecido que los artefactos, es una dimensión de la cultura organizacional que influye significativamente en la creación de una cultura sólida en las organizaciones, estos artefactos están relacionados con la planta física, vestuario, lenguaje y formas de ejecutar las labores. Razón por la cuales importante estandarizar y reglamentar los colores simbólicos que identifican a la institución, de tal manera que se institucionalice de forma obligatoria su utilización en el vestuario, la documentación, y la planta física, que generen un ambiente laboral positivo. También se requiere la implementación de un sistema de comunicación que normalice un lenguaje que deba ser utilizado en todos los procesos de formulación y ofrecimiento de los bienes y servicios que ofrezca la institución, sumado a ello se requiere normalizar los procedimientos de tal manera que deban ser observados por todos los trabajadores y signifiquen una contribución a la eficiencia de los bienes y servicios que presta la municipalidad.

La gestión de los valores es otras de las dimensiones que contribuye a contar con una cultura organizacional positiva en la entidad. Los responsables de la gestión en la municipalidad, deben entender que no es suficiente su formulación, de nada sirven si se

presentan como elementos decorativos. Se debe entender que son las guías que deben ser aplicados en todos los procedimientos organizacionales, por lo tanto, no es suficiente el proceso de sociabilización, es también de gran importancia su interiorización. Ello implica que la alta dirección, contribuya a través de la implementación de estrategias adecuadas a su interiorización en cada uno de los servidores, de tal manera que en respuesta a ello se convierta en una forma institucional de actuación de todos los integrantes de la organización.

Se ha fundamentado que las creencias sólidas que muestran las organizaciones exitosas, están sustentadas con la identificación de los valores que subyacen en la interioridad de cada trabajador, razón por la cual no es suficiente lograr valores compartidos para su desempeño y la ejecución de los procesos organizacionales de manera corporativa. Por lo tanto, se debe implementar un proceso, para la identificación de los valores individuales que subyacen en lo más profundo de cada trabajador, de tal manera que se compatibilicen con los valores organizacionales, y garanticen la personalidad que debe tener la entidad, como característica distintiva en calidad de servicio y ofrecimiento de productos de calidad.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer orden debo agradecer a Dios nuestro padre, por iluminar mis días y darme la fortaleza y el tesón para alcanzar mis objetivos.

A mis queridos padres, quienes, con su inconmensurable amor, me formaron como un ser humano íntegro, con un afán de desarrollo y permanente superación.

A mi querida novia por ser mi permanente apoyo en todos mis emprendimientos, y a mis hermanos por ser el motivo y mi inspiración en la búsqueda de un mejor futuro familiar.

A todos ellos, mi infinito agradecimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Colonio, A. R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4665>
- Ahmed, P. K., Shepherd, C. D., Ramos Garza, L., & Ramos Garza, C. (2012). *Administración de la Innovación*. Pearson Educación.
- Aldana Salgado, G. M. (2021). *Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata-Moquegua, 2019*. Universidad Privada de Tacna. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1934>
- Calderon Villanueva, J. P., & Velasquez Gonzales, H. P. (2021). *Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca—Arequipa 2019* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12267>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Carrillo Monroy, J. L. (2021). *Estrategias de mejoramiento de cultura organizacional y de servicio en la Alcaldía de Ortega (Tolima)* [Master thesis, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/49872>
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (1.<sup>a</sup> ed.). Mac Graw Hill.
- Claudio Salas, J. V. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53003>
- Cruzado Malaver, L., & Alomia Lozano, D. L. (2020). *Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince*. *Revista de Investigación Valor*

- Agregado, 7(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Cuesta Santos, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral* (1.ª ed.). MARCOMBO EDICIONES TECNICAS.
- Damián Valdera, J. R., & Urbina Zeña, E. D. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Túcume—2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9995>
- Donoso Illanes, M. A. (2020). *Análisis de la cultura organizacional y estilos de liderazgo educativo en cuatro establecimientos de la comuna de Talca* [Tesis de maestría, Universidad de Talca (Chile). Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo]. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12793>
- Goffee, R., Jones, G., Ruiz Díaz, C., Solares, F., & Spencer, E. (2008). *Teoría organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. Pearson Education.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ª ed., [reimp.]). Pearson Prentice Hall.
- Hitt, M. A., Bkack, J.-S., & Porter, L. W. (2006). *Administración* (9.ª ed.). Pearson Educación.
- Huanaco Velasco, B. I., & Zegarra Molina, G. F. (2022). *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas—Cusco, enero—Julio, 2022* [Universidad San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14989>
- Llanos Encalada, M. del P., & Bell Heredia, R. E. (2018). *La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio*. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60>
- Martínez Hernández, C. E. (2020). *Análisis de la cultura organizacional y estilos de*

- liderazgo educativo en tres establecimientos municipales de distinto nivel de desempeño, de la provincia Cardenal Caro en la región del Libertador Bernardo O'Higgins* [Thesis, Universidad de Talca (Chile). Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional]. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12800>
- Melgarejo Fernandez, E. L. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, 2021* [Thesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5884>
- Mendoza Álvarez, 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>
- Milkovich, G., & Boudrem, T. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia*. Addison Wesley. Iberoamericana.
- Omonte Paredes, E. D. (2022). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102149>
- Orrillo Bautista, L. M. (2019). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46359>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*.
- Quiroz Bravo, M. A., & Párraga Párraga, T. N. (2021). *Diagnóstico de la cultura organizacional de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Flavio Alfaro* [Bachelor Thesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1470>

- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: Gestión y comunicación* (1.<sup>a</sup> ed.). Dircom.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2005). *Administración* (8a ed). Pearson Educación.
- Rubiò, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones* (1.<sup>a</sup> ed.). Octaedro Ediciones.
- Ruiz Ahuanari, M., & Ruiz Anaya, Y. Y. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en la imagen institucional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2019*. [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5852>
- Suárez Ramos, D., & Martínez Medina, C. A. (2020). *Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovación en el departamento administrativo para la prosperidad social—Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/1c26957d-d038-48d7-9b87-610088a763ce>
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral [Tesis de pregrado]*. Universidad Rafael Landívar.
- Summers, D. C. S. (2006). *Administración de la Calidad*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Surichaqui Vivanco, L. M. (2020). *Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú*. *Guacamaya*, 5(1), 109-121.
- Vargas Paredes, J. B. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44376>
- Villa Montes, Y. N. (2020). *Propuesta metodológica para estructurar el sistema de seguimiento gerencial del plan de desarrollo del municipio de La Celia Risaralda a través de la cultura organizacional* [Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://hdl.handle.net/11059/12317>

Villacorta, J. C. V., Araujo, L. E. B., Ruiz-Camus, C. E., Horna, J. F. M., & Alvarado, G. del P. P. (2021). *Cultura organizacional en los gobiernos locales*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), Art. 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.369](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369)

Zapata Domínguez, A., Murillo Vargas, G., Martínez Crespo, J., Hernán González, C., Salas Páramo, J., Ávila Dávalos, H., & Caicedo Delgado, A. (2008). *Teorías contemporáneas de la organización y del management* (1.<sup>a</sup> ed.). Ecoe Ediciones.

## **ANEXOS Y APENDICES**

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional	la cultura son los valores que comparten los individuos en un grupo, que persiste con el tiempo aun y cuando haya cambios en la composición de sus miembros iniciales. También se define como la programación colectiva de la mente, que distingue a los miembros de una organización de otras organizaciones (Ahmed et al., 2012, p. 165).	La medición de la variable independiente Cultura Organizacional, se sustenta en las dimensiones Creencias, Valores, y Conductas y artefactos culturales. Las dimensiones establecidas, permitirán establecer como se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores.	Creencias	Costumbres	P1,	Ordinal
				Lenguaje	P2,	
				Comportamiento individual	P3,	
				Comportamiento grupal	P4,	
			Valores	Personales	P5, P6,	
				Organizacionales	P7, P8,	
			Artefactos	Vestimenta	P9, P10	
				Edificaciones	P11, P12,	
				Herramientas	P13, P14,	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Palaci (2005) p. 155).	La medición de la variable Desempeño Laboral está orientada a darle sentido y contexto a la relación que existe con la variable independiente. Con el propósito de obtener la información necesaria de la problemática existente se han establecido tres dimensiones: calidad del trabajo realizado, cantidad del trabajo realizado, y la eficacia interpersonal. Dentro de un enfoque participativo se conceptualizan.	Calidad del trabajo realizado.	Capacidad de respuesta,	P15,	
				Seguridad,	P16,	
			Cantidad de trabajo realizado	Logro de metas	P17, P18,	
			Eficacia interpersonal,	Eficacia objetiva	P19, P20,	
				Eficacia en las relaciones	P21, P22,	
				Eficacia en la autoestima	P23, P24,	

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
¿En qué medida, la cultura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023?	Cultura Organizacional	<p><b>Hipótesis Alternativa (H1)</b> Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1. Describir la cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. 2. Establecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. 3. Analizar si los artefactos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. 4. Describir que relación existe entre los valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023. 5. Precisar la relación entre las creencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023.</p>	<p>- <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental, cuantitativo, básico</p> <p>- <b>DISEÑO</b> Descriptivo, correlacional, transeccional.</p> <p>- <b>POBLACIÓN</b> 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Vegueta</p> <p>- <b>MUESTRA</b> 39 (Censa)l, por el tamaño de la población se considera a todas las unidades de análisis.</p> <p>- <b>TÉCNICA</b> La encuesta</p> <p>- <b>INSTRUMENTO</b> El cuestionario</p>
	Desempeño laboral	<p><b>Hipótesis Nula (H0)</b> Existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2023</p>		

### Anexo 3. Instrumento de Recolección de Datos



## ENCUESTA ENCUESTA

La presente encuesta tiene como propósito medir la percepción que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Vegueta respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral.

La información que nos brinde nos permitirá evaluar los niveles de eficiencia de estos procesos, también plantear algunas propuestas que contribuyan a mejorar las competencias de los futuros profesionales.

La encuesta es anónima, la información que nos proporcione será administrada de forma confidencial, con fines exclusivamente académicos, con carácter ético y reservado. Razón por la cual se solicita respuesta de forma objetiva y real a cada pregunta.

#### Datos Demográficos

Registrar los datos según corresponda:

- Edad: (18-28) (29-38) (39-48) (49-59) (59 a más)

- Género: ( F ) ( M )

- Condición laboral: (Nombrado) (Contratado)

Instrucciones para resolver el cuestionario

En el cuestionario de preguntas, marque con una "X" la alternativa de respuesta que considere correcta, teniendo en cuenta la leyenda que se presenta a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	No sabe, No opina	Casi siempre	Siempre

Variable de estudio: "Cultura Organizacional"

Dimensión/Ítems		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Creencias</b>						
P1	¿Considera que se da mucha importancia a los niveles jerárquicos en todas las áreas funcionales de la municipalidad?					
P2	¿Los directivos de mayor antigüedad y experiencia guían a los trabajadores de poca experiencia?					
P3	¿En el desarrollo de todas las actividades se emplea un lenguaje que permite la comunicación efectiva en todos los niveles de la institución?					
P4	¿El comportamiento grupal e individual de jefes y subordinados está orientado a aportar el mayor esfuerzo a lograr los objetivos?					
<b>Dimensión 2: Valores</b>						
P5	¿Sus valores personales son los que más toma en cuenta en su desempeño laboral?					
P6	¿Los valores que usted ha interiorizado en su desarrollo como persona, tienen mayor importancia que los valores de la municipalidad?					

P7	¿Los valores institucionales son tomados permanentemente para ordenar y dirigir de forma exitosa todos los procedimientos en la municipalidad?					
P8	¿Se ha implementado valores, que son compartidos por todos, y le dan una imagen muy favorable a la municipalidad que la diferencia de otras?					
<b>Dimensión 3: Artefactos</b>						
P9	¿Se ha establecido un uniforme con los colores característicos del distrito que le da una personalidad distintiva a la municipalidad?					
P10	¿Los uniformes son entregados en forma periódica a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción?					
P11	¿En el municipio, el personal desarrolla sus labores en oficinas con ambientes adecuados, ventilados espaciosos y saludables?					
P12	¿Tiene acceso permanente a todos los ambientes de la municipalidad, sin ningún tipo de restricciones?					
P13	¿Es preocupación de la administración de la municipalidad otorgarle las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus labores?					
P14	¿Utiliza mobiliario y equipos en el desarrollo de sus funciones, que minimizan los riesgos de contraer enfermedades ocupacionales?					
<b>Variable de estudio: “Desempeño laboral”</b>						
<b>Dimensión/Ítems</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Calidad del trabajo realizado</b>						
P15	¿Los administrados reciben la respuesta esperada a sus requerimientos en términos de celeridad?					
P16	¿Considera que en todas las unidades administrativas se ofrece al administrado la seguridad de alcanzar un servicio eficiente?					
<b>Dimensión 2: Cantidad del trabajo realizado</b>						
P17	¿Identifica en la totalidad de trabajadores de la municipalidad, un comportamiento laboral orientado al logro de las metas propuestas?					
P18	¿Percibe que las autoridades reconocen el compromiso en la producción y alcance de los objetivos, a todos los trabajadores sin distinción?					
<b>Dimensión 3: Eficacia interpersonal</b>						
P19	¿Es usual que la conducta positiva de los servidores es fortalecida y recompensadas, cuando se consiguen los resultados deseados?					
P20	¿Los servidores en conjunto desarrollan actividades para alcanzar los objetivos, sin utilizar discusiones perjudiciales y perder el enfoque?					
P21	¿Cuándo el administrado solicita un bien o un servicio, en toda la municipalidad se muestra interés, y se le escucha sin interrumpirla?					
P22	¿En el desempeño de los trabajadores, manifiestan una actitud accesible, amable, con una actuación despreocupada enfocada en el administrado?					
P23	¿El sentido de justicia que pone en práctica en su desempeño, considera ser justo con los demás y también consigo mismo?					
P24	¿En algunos casos algunos servidores, funcionarios, o autoridades, dejan de lado sus valores sólo para caer bien o para conseguir lo que quieren?					

“Muchas gracias por su participación, su opinión sincera, nos permitirá mejorar nuestro desempeño”

## Anexo 4. Planillas de Juicio de Expertos



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** William Joel Marín Rodríguez

**Fecha:** 06.04.2023

**Especialidad:** Ingeniería de Sistemas

**Nombre del instrumento evaluado:** Encuesta CODL

**Autor del instrumento:** Luis Eduardo Collantes Palma

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

La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 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	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?				18	
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?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
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?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					121	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y sugerencia para mejorar el instrumento

El tema de investigación es de singular importancia como herramienta estratégica de Gestión en las organizaciones públicas y privadas. Realizada la evaluación, opino que el instrumento a utilizar en la recolección de la información, tiene la consistencia adecuada para medir las variables que están relacionadas con el problema de investigación.

-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

$$178 = 0.89$$

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



Firma del Experto

Grado Académico: Maestro  
DNI N.º: 40398872

**I.- Información General:**
**Nombres y apellidos del validador:** Carla Milagros Espinoza More

**Fecha:** 04.04.2023

**Especialidad:** Negocios Internacionales

**Nombre del instrumento evaluado:** Encuesta CODL

**Autor del instrumento:** Luis Eduardo Collantes Palma

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

La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 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	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?			14		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				92	52	19
Sumatoria Total		163 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.82 (Siendo la valoración máxima en 1)				

### Aporte y sugerencia para mejorar el instrumento

El instrumento reúne los criterios necesarios para su aplicación en el proceso de recolección de datos.

-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

$$176 = 0.82$$

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



Firma del Experto

Grado Académico: Maestra  
DNI N°: 72176698

**I.- Información General:**
**Nombres y apellidos del validador:** Wilfredo Angel Henríquez Villarreal

**Fecha:** 10.04.2023

**Especialidad:** Contabilidad

**Nombre del instrumento evaluado:** Encuesta CODL

**Autor del instrumento:** Luis Eduardo Collantes Palma

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

La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 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	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?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>46</b>	<b>88</b>	<b>38</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>172 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.86 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y sugerencia para mejorar el instrumento

Las dimensiones, indicadores, e ítems establecidos en el instrumento de recojo de datos, son coherentes con las variables a medir, razón por la cual permitirá medir en términos de suficiencia, las variables en estudio.

-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

$$172 = 0.86$$

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

CPC. Wilfredo Ángel Henríquez Villarreal  
Docente

Firma del Experto

Grado Académico: CPC

DNI N°: 15615362

**Anexo 5. Constancia de Turnitin**

LA CULTURA ORGANIZACIONAL  
Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
VEGUETA, 2023

*por Luis Collantes Palma*

---

**Fecha de entrega:** 29-may-2023 11:48a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2104681848

**Nombre del archivo:** Luis\_Collantes\_-\_Proyecto\_tesis\_-\_FINAL.docx (4.04M)

**Total de palabras:** 18532

**Total de caracteres:** 104934



# LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	Reyna García Zoila. "La influencia de la cultura y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
14	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
15	revistas.up.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Monroy Rodríguez Luisa Guadalupe. "Gestión organizacional para el desarrollo de innovaciones tecnológicas en una empresa manufacturera de papel", TESIUNAM, 2014 Publicación	<1 %



18	Ramírez Díaz Rocío Isabel. "Propuesta de un plan estratégico a través del cuadro de mando integral para una institución educativa en el Estado de México", TESIUNAM, 2011 Publicación	<1 %
19	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López Trabajo del estudiante	<1 %
22	Beltrán Vega Balam Alstair. "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del Servicio de Administración Tributaria del estado de Morelos", TESIUNAM, 2022 Publicación	<1 %
23	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
26	Lorenzana Gutierrez Juan,Rodriguez Romero Sandra Rocío. "Evaluacion integral del	<1 %



desempeño", TESIUNAM, 2004

Publicación

---

27	María Amanda García Román, Gregoriana Mendoza. "Proceso de investigación en universidades venezolanas: dificultades y posibles soluciones", Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2023	<1 %
Publicación		
28	Moral Armengol Yara Karina del. "Relación entre el nivel", TESIUNAM, 2016	<1 %
Publicación		
29	Nochebuena Miranda Juan Carlos. "Desempeño asociativo en los condominios de la Ciudad de México y su relación con el diseño institucional", TESIUNAM, 2020	<1 %
Publicación		
30	Wilson Redin Gonzáles-Limas, Claudia Fernanda Bastidas-Jurado, Hernán Alberto Figueroa-Chaves, Christian Alexander Zambrano-Guerrero et al. "Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional", Universidad y Salud, 2018	<1 %
Publicación		
31	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		

---



32	<p>"Diseño de un plan de desarrollo para profesionales de enfermería de la Unidad de Pacientes Críticos del Hospital Clínico UC Christus.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020</p> <p>Publicación</p>	<1 %
33	<p>Arellano Morales Fernando. "Desarrollo de modelo de gestión del conocimiento como estrategia para generar valor y ventajas competitivas en organizaciones petroleras", TESIUNAM, 2015</p> <p>Publicación</p>	<1 %
34	<p><a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a></p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
35	<p><a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a></p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
36	<p><a href="http://polodelconocimiento.com">polodelconocimiento.com</a></p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
37	<p><a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a></p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
38	<p>Núñez Ramírez Marco Alberto. "Gestión del conocimiento en la relación entre cultura organizacional y capital intelectual en la industria tequilera del Estado de Jalisco", TESIUNAM, 2014</p> <p>Publicación</p>	<1 %



39

Zarazúa Cueto José Antonio. "Desarrollo de un sistema para la determinación de peso vehicular en forma dinámica", TESIUNAM, 2009

Publicación

<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			
Luis Eduardo Collantes Palma		45221284	lcollantes107@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Córrreo 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"/>	<input type="checkbox"/> Trabajo de investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad		<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2023			
5. Programa Académico			
Programa de Estudios de Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="#">info@repositorio.usp.edu.pe/abiertos</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> ( <a href="#">info@repositorio.usp.edu.pe/restringidos</a> ) <sup>4</sup>
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente deja 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<sup>5</sup>**

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.<sup>6</sup>



  
Firma

Lugar: \_\_\_\_\_ Día: \_\_\_\_\_ Mes: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_  
Chimborazo 26-09-2023

**Importante**

1. La publicación de tesis y trabajos de suficiencia profesional en el repositorio digital de la Universidad San Pedro es un requisito para la obtención del grado académico o título profesional.
2. Los trabajos de suficiencia profesional y tesis de grado deben ser depositados en el repositorio digital de la Universidad San Pedro antes de la presentación del jurado evaluador.
3. El autor entrega el tipo de documento de investigación a la Universidad San Pedro para que sea publicado en el repositorio digital de la Universidad San Pedro.
4. El autor declara que el documento de investigación es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro repositorio digital.
5. La Universidad San Pedro garantiza el acceso a los documentos de investigación depositados en el repositorio digital de la Universidad San Pedro.
6. El autor declara que el documento de investigación es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro repositorio digital.

**Nota:** Para más información consulte el Reglamento de la Universidad San Pedro en [http://www.usp.edu.pe](#)

## APENDICES

### Alfa de Cronbach de Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Escala: V1 . "Cultura Organizacional"

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	14

Estadísticas 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
¿Considera que se da mucha importancia a los niveles jerárquicos en todas las áreas funcionales de la municipalidad?	38,46	51,303	,305	,687
¿Los directivos de mayor antigüedad y experiencia guían a los trabajadores de poca experiencia?	38,46	48,607	,504	,665

¿En el desarrollo de todas las actividades se emplea un lenguaje que permite la comunicación efectiva en todos los niveles de la institución?	37,96	49,694	,435	,673
¿El comportamiento grupal e individual de jefes y subordinados está orientado a aportar el mayor esfuerzo a lograr los objetivos?	37,67	51,449	,317	,686
¿Sus valores personales son los que más toma en cuenta en su desempeño laboral?	36,33	55,971	,049	,707
¿Los valores que usted ha interiorizado en su desarrollo como persona, tienen mayor importancia que los valores de la municipalidad?	37,75	50,717	,193	,705
¿Los valores institucionales son tomados permanentemente para ordenar y dirigir de forma exitosa todos los procedimientos en la municipalidad?	38,00	47,304	,430	,669
¿Se ha implementado valores, que son compartidos por todos, y le dan una imagen muy favorable a la municipalidad que la diferencia de otras?	38,12	48,984	,334	,683
¿Se ha establecido un uniforme con los colores característicos del distrito que le da una personalidad distintiva a la municipalidad?	38,54	52,520	,172	,703
¿Los uniformes son entregados en forma periódica a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción?	37,92	50,688	,231	,697

¿En el municipio, el personal desarrolla sus labores en oficinas con ambientes adecuados, ventilados espaciosos y saludables?	37,79	46,694	,398	,674
¿Tiene acceso permanente a todos los ambientes de la municipalidad, sin ningún tipo de restricciones?	38,17	50,232	,297	,688
¿Es preocupación de la administración de la municipalidad otorgarle las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus labores?	38,17	49,362	,336	,683
¿Utiliza mobiliario y equipos en el desarrollo de sus funciones, que minimizan los riesgos de contraer enfermedades ocupacionales?	37,50	47,304	,415	,671

#### Escala: V2 . "Desempeño Laboral"

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	10

**Estadísticas 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
¿Los administrados reciben la respuesta esperada a sus requerimientos en términos de celeridad?	28,88	36,288	,243	,697
¿Considera que en todas las unidades administrativas se ofrece al administrado la seguridad de alcanzar un servicio eficiente?	27,63	39,636	-,022	,730
¿Identifica en la totalidad de trabajadores de la municipalidad, un comportamiento laboral orientado al logro de las metas propuestas?	27,96	35,346	,442	,674
¿Percibe que las autoridades reconocen el compromiso en la producción y alcance de los objetivos, a todos los trabajadores sin distinción?	28,46	31,389	,441	,663
¿Es usual que la conducta positiva de los servidores es fortalecida y recompensadas, cuando se consiguen los resultados deseados?	28,25	35,935	,171	,713
¿Los servidores en conjunto desarrollan actividades para alcanzar los objetivos, sin utilizar discusiones perjudiciales y perder el enfoque?	27,88	32,288	,437	,665
¿Cuándo el administrado solicita un bien o un servicio, en toda la municipalidad se muestra interés, y se le escucha sin interrumpirla?	28,17	34,145	,283	,694

¿En el desempeño de los trabajadores, manifiestan una actitud accesible, amable, con una actuación despreocupada enfocada en el administrado?	28,17	30,841	,561	,641
¿El sentido de justicia que pone en práctica en su desempeño,	27,88	31,071	,493	,653
¿En algunos casos algunos servidores, funcionarios, o autoridades, dejan de lado sus valores sólo para caer bien o para conseguir lo que quieren?	28,38	30,332	,568	,638

Escala: "Confiabilidad del Instrumento"

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	24

Estadísticas 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
¿Considera que se da mucha importancia a los niveles jerárquicos en todas las áreas funcionales de la municipalidad?	69,75	103,239	,246	,705
¿Los directivos de mayor antigüedad y experiencia guían a los trabajadores de poca experiencia?	69,75	100,630	,377	,696
¿En el desarrollo de todas las actividades se emplea un lenguaje que permite la comunicación efectiva en todos los niveles de la institución?	69,25	101,152	,361	,698
¿El comportamiento grupal e individual de jefes y subordinados está orientado a aportar el mayor esfuerzo a lograr los objetivos?	68,96	105,085	,168	,710
¿Sus valores personales son los que más toma en cuenta en su desempeño laboral?	67,63	106,940	,168	,710
¿Los valores que usted ha interiorizado en su desarrollo como persona, tienen mayor importancia que los valores de la municipalidad?	69,04	102,129	,176	,712
¿Los valores institucionales son tomados permanentemente para ordenar y dirigir de forma exitosa todos los procedimientos en la municipalidad?	69,29	97,085	,409	,691

¿Se ha implementado valores, que son compartidos por todos, y le dan una imagen muy favorable a la municipalidad que la diferencia de otras?	69,42	100,428	,276	,703
¿Se ha establecido un uniforme con los colores característicos del distrito que le da una personalidad distintiva a la municipalidad?	69,83	105,971	,084	,717
¿Los uniformes son entregados en forma periódica a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción?	69,21	103,389	,157	,713
¿En el municipio, el personal desarrolla sus labores en oficinas con ambientes adecuados, ventilados espaciosos y saludables?	69,08	99,210	,275	,703
¿Tiene acceso permanente a todos los ambientes de la municipalidad, sin ningún tipo de restricciones?	69,46	101,824	,249	,705
¿Es preocupación de la administración de la municipalidad otorgarle las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus labores?	69,46	98,694	,370	,695
¿Utiliza mobiliario y equipos en el desarrollo de sus funciones, que minimizan los riesgos de contraer enfermedades ocupacionales?	68,79	98,868	,325	,698
¿Los administrados reciben la respuesta esperada a sus requerimientos en términos de celeridad?	69,71	97,172	,554	,684

¿Considera que en todas las unidades administrativas se ofrece al administrado la seguridad de alcanzar un servicio eficiente?	68,46	109,389	-,049	,723
¿Identifica en la totalidad de trabajadores de la municipalidad, un comportamiento laboral orientado al logro de las metas propuestas?	68,79	101,389	,442	,695
¿Percibe que las autoridades reconocen el compromiso en la producción y alcance de los objetivos, a todos los trabajadores sin distinción?	69,29	97,085	,371	,694
¿Es usual que la conducta positiva de los servidores es fortalecida y recompensadas, cuando se consiguen los resultados deseados?	69,08	104,775	,107	,717
¿Los servidores en conjunto desarrollan actividades para alcanzar los objetivos, sin utilizar discusiones perjudiciales y perder el enfoque?	68,71	101,433	,242	,705
¿Cuándo el administrado solicita un bien o un servicio, en toda la municipalidad se muestra interés, y se le escucha sin interrumpirla?	69,00	102,174	,201	,709
¿En el desempeño de los trabajadores, manifiestan una actitud accesible, amable, con una actuación despreocupada enfocada en el administrado?	69,00	97,913	,393	,693
¿El sentido de justicia que pone en práctica en su desempeño,	68,71	104,389	,113	,717

¿En algunos casos algunos servidores, funcionarios, o autoridades, dejan de lado sus valores sólo para caer bien o para conseguir lo que quieren?	69,21	99,563	,306	,700
---	-------	--------	------	------

## Base de datos de la Prueba Piloto del Instrumento

\*BASE DATOS ANALISIS DE CONFIABILIDAD LUIS COLLANTES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	E	N Numérico	4	0	Edad	{1, (18-28)}...	Ninguna	5	Centro	Nominal	Entrada
2	G	N Numérico	6	0	Genero	{0, Femenin...	Ninguna	5	Centro	Nominal	Entrada
3	CL	N Numérico	17	0	Condición laboral	{1, Nombrad...	Ninguna	5	Centro	Nominal	Entrada
4	P1	N Numérico	2	0	¿Considera que se da mucha im...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
5	P2	N Numérico	2	0	¿Los directivos de mayor antigüe...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
6	P3	N Numérico	2	0	¿En el desarrollo de todas las ac...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
7	P4	N Numérico	2	0	¿El comportamiento grupal e indi...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
8	P5	N Numérico	2	0	¿Sus valores personales son los ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
9	P6	N Numérico	2	0	¿Los valores que usted ha interio...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
10	P7	N Numérico	2	0	¿Los valores institucionales son t...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
11	P8	N Numérico	2	0	¿Se ha implementado valores, qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
12	P9	N Numérico	2	0	¿Se ha establecido un uniforme ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
13	P10	N Numérico	3	0	¿Los uniformes son entregados e...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
14	P11	N Numérico	3	0	¿En el municipio, el personal des...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
15	P12	N Numérico	3	0	¿Tiene acceso permanente a tod...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
16	P13	N Numérico	3	0	¿Es preocupación de la administ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
17	P14	N Numérico	3	0	¿Utiliza mobiliario y equipos en e...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
18	P15	N Numérico	3	0	¿Los administrados reciben la re...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
19	P16	N Numérico	3	0	¿Considera que en todas las uni...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
20	P17	N Numérico	3	0	¿Identifica en la totalidad de trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
21	P18	N Numérico	3	0	¿Percibe que las autoridades rec...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
22	P19	N Numérico	3	0	¿Es usual que la conducta positi...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
23	P20	N Numérico	3	0	¿Los servidores en conjunto des...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
24	P21	N Numérico	3	0	¿Cuándo el administrado solicita ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
25	P22	N Numérico	3	0	¿En el desempeño de los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
26	P23	N Numérico	3	0	¿El sentido de justicia que pone ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
27	P24	N Numérico	3	0	¿En algunos casos algunos servi...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centro	Ordinal	Entrada
28	T_V1	N Numérico	4	0	Variable 1: "Cultura Organizacional"	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	T_V2	N Numérico	8	0	Variable 2: "Desempeño laboral"	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30											
31											

Vista de datos Vista de variables

BASE DATOS ANALISIS DE CONFIABILIDAD LUIS COLLANTES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: Visible: 29 de 29 variables

	E	G	CL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	T_V1	T_V2	var	var	
1	42	1	1	1	2	2	4	5	4	1	2	3	1	5	2	4	3	3	5	2	1	4	5	1	1	4	2	39	26			
2	24	1	1	3	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	1	4	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	34	15			
3	32	1	2	4	3	2	3	5	4	5	2	1	2	4	3	2	5	2	3	4	5	3	3	1	4	2	2	45	29			
4	55	2	1	3	2	2	4	4	5	2	1	3	5	1	1	1	2	4	3	2	5	2	5	2	2	3	2	36	30			
5	45	1	1	2	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	2	1	4	2	2	1	2	2	56	23			
6	22	1	1	2	3	2	2	5	1	2	3	1	4	5	5	2	3	2	5	2	3	4	3	2	4	5	3	40	33			
7	34	1	2	1	1	2	3	4	3	4	1	3	2	3	1	4	4	2	4	3	1	1	5	2	3	5	3	36	29			
8	35	2	2	2	1	2	1	5	3	2	3	1	4	1	2	2	3	1	3	3	2	5	2	2	4	4	3	32	29			
9	54	1	1	4	2	4	4	4	5	1	5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3	5	4	2	5	3	4	44	38			
10	58	2	1	2	4	4	2	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	1	3	4	4	3	51	34				
11	56	1	1	1	1	2	2	5	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	3	1	2	4	3	4	3	2	33	28			
12	50	1	1	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	3	2	4	4	3	4	3	5	1	4	52	33			
13	47	1	2	2	2	2	2	5	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4	2	5	4	29	33			
14	46	2	1	2	4	2	3	5	1	1	3	4	3	2	4	2	1	1	3	4	2	3	2	4	2	3	4	37	28			
15	40	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	4	3	5	3	43	36			
16	30	1	1	4	4	4	4	5	2	3	5	1	3	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	1	52	34			
17	48	2	1	2	2	5	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	4	4	5	2	41	35			
18	43	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	1	5	2	4	4	2	1	2	4	2	2	1	45	24			
19	34	2	2	2	2	3	4	5	2	3	2	2	2	1	1	2	4	2	5	4	3	5	4	3	5	4	5	35	40			
20	32	1	2	2	1	4	3	4	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	1	33	21			
21	38	1	2	2	2	3	4	5	5	5	4	1	1	5	2	3	5	2	1	3	4	1	4	5	3	4	5	47	32			
22	29	2	2	1	2	3	2	4	3	3	2	1	1	2	3	1	3	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	31	39			
23	36	2	1	4	4	3	3	4	5	4	1	2	5	2	5	2	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	5	48	40			
24	29	2	2	2	2	2	4	5	2	2	1	3	2	4	3	5	4	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	41	38			
25																																
26																																
27																																
28																																

Vista de datos Vista de variables