



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA 2022.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:
ALVITRES JACOME, BRANDER**

**ASESOR:
Mg. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ**

**Huacho – Perú
2023**

.....
M(o). Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1%
7	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2020 Publicación	<1%

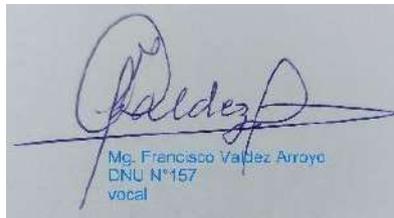
MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR



Dra. Viviana Ines, Vellon Flores
Presidente



Dra. Flor de María Garivay Torres
Secretario



Mg. Francisco Valdez Arroyo
Vocal



Mg. Daniel Alberto Oswaldo Narváez
Asesor

Titulo:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA 2022**

DEDICATORIA

A Dios por brindarme sabiduría y salud en todo momento de mi vida.

A mis padres Yovana Jacome Márquez y Ernesto Alvitres Vásquez por el apoyo constante e incondicional brindados en toda mi carrera universitaria.

A Ofelia Melgar Márquez y Oscar Dávila Socla por siempre orientarme y guiarme para poder cumplir mis metas y objetivos personales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegerme y cuidarme en todo momento.

A los profesores de la Escuela de Administración por todas las enseñanzas y consejos brindados.

A la promoción “Beatus Ille” por los momentos, experiencias y risas compartidas a lo largo de mi vida universitaria.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	02
1.2.1. Problema General	02
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	04

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.1.1. Investigaciones internacionales	05
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	30
2.4. Hipótesis de investigación	32
2.4.1. Hipótesis General	32

2.4.2. Hipótesis Específicas	32
2.5. Operacionalización de las variables	33

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	35
3.2. Población y muestra	35
3.2.1. Población	35
3.2.2. Muestra	35
3.3. Técnicas de recolección de datos	36
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	36

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	37
4.2. Contrastación de hipótesis	47

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	54
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	59
6.2. Recomendaciones	60

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	62
7.2. Fuentes electrónicas	62

ANEXOS	68
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Frecuencias absolutas y relativas según los valores	37
Tabla 2.	Frecuencias absolutas y relativas según las creencias	38
Tabla 3.	Frecuencias absolutas y relativas según el clima	39
Tabla 4.	Frecuencias absolutas y relativas según las normas	40
Tabla 5.	Frecuencias absolutas y relativas según los símbolos	41
Tabla 6.	Frecuencias absolutas y relativas según la filosofía	42
Tabla 7.	Frecuencias absolutas y relativas según la motivación del trabajador	43
Tabla 8.	Frecuencias absolutas y relativas según el ambiente de trabajo	44
Tabla 9.	Frecuencias absolutas y relativas según la capacidad del trabajador	45
Tabla 10.	Pruebas de normalidad	46
Tabla 11.	Pruebas de Rho de Spearman entre la cultura organizacional y desempeño laboral	47
Tabla 12.	Pruebas de Rho de Spearman entre los valores y desempeño laboral	48
Tabla 13.	Pruebas de Rho de Spearman entre las creencias y desempeño laboral	49
Tabla 14.	Pruebas de Rho de Spearman entre el clima y desempeño laboral	50
Tabla 15.	Pruebas de Rho de Spearman entre las normas y desempeño laboral	51
Tabla 16.	Pruebas de Rho de Spearman entre los símbolos y desempeño laboral	52
Tabla 17.	Pruebas de Rho de Spearman entre los símbolos y desempeño laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Valores	37
Figura 2.	Creencias	38
Figura 3.	Clima	39
Figura 4.	Normas	40
Figura 5.	Símbolos	41
Figura 6.	Filosofía	42
Figura 7.	Motivación del trabajador	43
Figura 8.	Ambiente de trabajo	44
Figura 9.	Capacidad del trabajador	45

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 307 trabajadores, la muestra fue de 171 trabajadores. Resultados: en referencia a si la municipalidad realiza acciones con el fin de fomentar la innovación entre sus trabajadores el 46.8% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si la municipalidad le brinda capacitaciones con el fin de que pueda aprender y progresar en su carrera laboral el 41.5% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si la municipalidad celebra fechas especiales como día del trabajador, navidad, entre otros el 41.5% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional el 49.1% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si la municipalidad le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño optimo en su trabajo el 45% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 43.3% mencionó que casi nunca y nunca. Conclusión: la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.797 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Palabras clave: cultura organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational culture influences the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Barranca 2022. Methods: This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population was 307 workers, the sample was 171 workers. Results: in reference to whether the municipality carries out actions in order to promote innovation among its workers, 46.8% mentioned that almost never and never; In reference to whether the municipality provides training so that you can learn and progress in your career, 41.5% mentioned that almost never and never; In reference to whether the municipality celebrates special dates such as Labor Day, Christmas, among others, 41.5% mentioned that almost never and never; In reference to whether they work motivated by the ambition to achieve important things in their professional career, 49.1% mentioned that almost never and never; In reference to whether the municipality provides them with the equipment and materials to have an optimal performance in their work, 45% mentioned that almost never and never; In reference to whether they have the technical skills to effectively carry out their work, 43.3% mentioned that almost never and never. Conclusion: the organizational culture significantly influences the job performance of the workers of the Provincial Municipality of Barranca 2022; which is verified with the Spearman's Rho Test index, which obtained a value of 0.797 and a significance level of 0.000, being less than 0.05.

Keywords: organizational culture and work performance.

INTRODUCCIÓN

En los últimos periodos, los cambios políticos, económicos y sociales y la introducción de nuevas tecnologías han hecho que la cultura organizacional sea muy importante. Creando el mejor ambiente de trabajo, mejorando las relaciones entre los empleados y creando nuevos líderes dentro del lugar de trabajo. Todo esto en conjunto empuja a la institución hacia la excelencia en el logro de sus metas y logra un alto nivel de desempeño (Vargas, 2022).

Es por ello que la actual indagación buscó establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca, para así poder formular los problemas y objetivos, además de describir la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico marcando los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, además de contar con las bases teóricas donde se desarrollaron las dimensiones con las cuales se evaluaron las variables además de otras teorías que sirven como fundamento de las variables, también se consideró para este capítulo la formulación de las hipótesis junto a la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, detalló la metodología de la investigación desde el diseño metodológico hasta la población como también las técnicas para la recolección de datos y para el procesamiento de la información.

En el cuarto párrafo se desarrollaron los análisis de los resultados como la contrastación de hipótesis; para que en el quinto capítulo se ejecute la discusión de los resultados; y así, plasmar en el sexto capítulo las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementario

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, se han realizado investigaciones distintas respecto a la cultura organizacional y sus problemáticas, Bolaños (2019) señala que los problemas que se presenta en su mayoría las instituciones son principalmente las personas que las conforman ya que no conducen y materializan los cambios que a nivel estratégico se requieren para que se logren los objetivos trazados por las empresas, lo cual genera como resultado no favorecer el cumplimiento de la estrategia. Asimismo, respecto al desempeño laboral, Dueñas (2020) muestra en su indagación que el dilema primordial hallado fue que los altos niveles de exigencia por parte de los superiores a causa de la asignación de obligaciones laborales en horarios fuera de labor lo cual generó el bajo rendimiento de los trabajadores.

En el contexto nacional, investigaciones como la realizada por Linares (2017) en base a sus resultados encontró una elevada rotación durante los dos últimos años. Debido a que los trabajadores se encontraban desmotivados, la gerencia implementó un programa de cultura corporativa, que no fue de ayuda para aumentar el nivel de excelencia impidiendo la retención de empleados en la organización. Por otro lado, Tarazona (2018) señala que una de las dificultades más comunes de evaluación del desempeño es la escasez de evaluaciones periódicas puesto que no se hallan a tiempo los factores que influyen en el alto o bajo rendimiento laboral.

En los últimos periodos, los cambios políticos, económicos y sociales y la introducción de nuevas tecnologías han hecho que la cultura organizacional sea muy importante. Creando el mejor ambiente de trabajo, mejorando las relaciones entre los empleados y creando nuevos líderes dentro del lugar de trabajo. Todo esto en conjunto empuja a la institución hacia la excelencia en el logro de sus metas y logra un alto nivel de desempeño (Vargas, 2022). Por lo mencionado anteriormente, la presente investigación busca conocer determinar de qué modo la cultura organizacional

interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

La Municipalidad Provincial de Barranca tiene como propósito central mejorar y brindar servicios de calidad a la comunidad, proporcionado un trato cordial, generando valor y confianza, identidad y armonía, procurando el desarrollo local.

Internamente en la Municipalidad Provincial de Barranca se han evidenciado problemas que vienen afectando al desempeño laboral de los colaboradores, problemáticas tales como la falta de equipos y materiales por parte de la municipalidad para sus trabajadores, lo que dificulta su desempeño; algunos trabajadores no muestran tener la ambición de cumplir las metas y objetivos que le impone la municipalidad; otros trabajadores no tienen las habilidades técnicas o interpersonales que faciliten su desempeño o el cumplimiento de sus actividades laborales; algunos trabajadores no se sienten motivados al trabajar por el bajo salario que perciben o los retrasos que tiene la municipalidad para cumplir mensualmente con el salario de sus trabajadores.

Asimismo, en la Municipalidad Provincial de Barranca se han observado otras problemáticas que vienen afectando, en este caso, a la cultura organizacional tales como la falta de fomento de innovación por parte de la municipalidad hacia sus trabajadores; los horarios que maneja la municipalidad no son los adecuados, porque así sea que se maneja un horario establecido hay momentos en que los trabajadores se deben quedar tiempo extra; la municipalidad no se preocupa en transmitir de manera clara y precisa a sus trabajadores la misión y visión; asimismo, la municipalidad no apoya de manera constante el desarrollo profesional de sus trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los valores influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?
- b. ¿De qué manera las creencias influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?
- c. ¿De qué manera el clima influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?
- d. ¿De qué manera las normas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?
- e. ¿De qué manera los símbolos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?
- f. ¿De qué manera la filosofía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los valores influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- b. Establecer de qué manera las creencias influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- c. Establecer de qué manera el clima influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- d. Establecer de qué manera las normas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

- e. Establecer de qué manera los símbolos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- f. Establecer de qué manera la filosofía influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su eficacia metodológica se basa en fundamentos elegidos objetivamente para garantizar que el estudio produzca los resultados deseados, y estudios posteriores que evalúen no solo la cultura organizacional sino también el desempeño laboral en el desarrollo de herramientas de recopilación de datos científicos.

Relevancia social

La relevancia social este estudio se enmarca en conocer y perfeccionar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, hecho propicio para la comunidad puesto que la municipalidad es la encargada de mejorar y brindar servicios de calidad a la comunidad.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Barranca, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: febrero del 2022 a setiembre 2022.
- Delimitación social: trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.
- Delimitación semántica: Cultura organizacional y Desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible porque contamos con los recursos económicos, humanos y materiales para garantizar su realización. Asimismo, tenemos horarios y autorización de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Guerrero (2021) hizo la investigación magistral con título “Determinar el impacto, del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral de los servidores públicos de la Administradora Boliviana de Carreteras - ABC”, la cual fue admitida por la Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia. Su objetivo general fue establecer el efecto del modelo de cultura organizacional en el conocimiento del desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 60 servidores públicos. Utilizó el cuestionario. Los resultados confirman que la correlación que se obtuvo entre la cultura organizacional obtenida y la percepción del desempeño laboral es positiva y significativa ($r=789$; $p>0.025$), indicando que la variable cultura organizacional se puede observar que incide en la variable percepción del desempeño. La conclusión es que el impacto del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral nos incita a reaccionar y apegarnos a líneas jerárquicas (todo por debajo de procedimientos y estándares) para no crear responsabilidad en las funciones asignadas. Establecer MAE en torno a una ideología pragmática. Esto podría ser cumplimiento de resultados, eficiencia, cero corrupciones, compromiso político, control o cualquier otro caso basado en el 100% de ejecución presupuestaria.

Solorzano (2021) realizó la tesis de licenciatura titulada “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Jiga Publicidad, Cantón Quinindé”, la cual fue admitida por la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Manabí. Ecuador. Su objetivo general fue determinar de qué forma la cultura organizacional interviene en el desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque

cuantitativo. Se trabajó con una población de 8 empleados. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que la cultura organizacional no se encuentra sujeta a sus principios y valores lo que circunscriben los procesos de mejora para el establecimiento de sus fortalezas y debilidades. Las conclusiones señalan que, conforme a la población encuestada, se puede demostrar que la cultura organizacional de la agencia de publicidad Jiga no se rige por sus principios y valores. Por lo tanto, existe la oportunidad de poner en marcha un proceso de mejora y dirección para determinar sus fortalezas y debilidades. La cultura es un factor clave de éxito en una organización.

Moreno (2020) realizó la tesis magistral titulada “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019”, la cual fue admitida por la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador. Su objetivo general fue hallar el elemento esencial por el que la cultura organizacional interviene en el desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque mixto. Se trabajó con una población de 69 personas, y una muestra de 50 personas. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que en los colaboradores administrativos una postura efectiva a la labor, contribución elevada, participación y pertenencia corporativa, con el 76% en el que se considera conservar el nivel en este grupo, esta proporción atañe a las ocupaciones directivas donde en su totalidad son mandos altos y familiares de superiores, pero el 24% de personas necesitan que se eleve el nivel antes que se llegue a un punto vil de incertidumbre, este grupo de colaboradores atañe a cargos administrativos subordinados. La conclusión es que 3 de las 5 variables investigadas son preocupantes y 2 son recomendables para elevar el nivel, indicando la necesidad de cambiar la cultura organizacional de esta industria. La relación directa con la empresa nos permite mejorar nuestra capacidad de trabajo.

Montero (2018) realizó la tesis magistral con título “Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison”, la cual fue admitida por la Universidad de La Salle. Bogotá. Colombia. Su objetivo general fue describir el nivel de incidencia del estado presente de la cultura organizacional

en el desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cualitativo. Se trabajó con una población de 95 colaboradores, y una muestra de 70 empleados. Utilizó el cuestionario. Los resultados argumentan que la cultura organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados. Todos estos factores relacionados con lo que representa la cultura organizacional son factores muy importantes, ya que refleja los resultados de la investigación aplicada y el desempeño de las empresas encuestadas, no son suficientemente considerados. También, se logra ver que un compromiso continuo con una cultura saludable contribuye a la eficiencia y eficacia de la empresa. La conclusión muestra cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral efectivo instituyendo estrategias que perfeccionen los puntos frágiles.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Ramirez (2022) hizo la investigación magistral con título “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Su objetivo general fue establecer el vínculo que hay entre cultura organizacional y desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 150 colaboradores. Utilizó el cuestionario. Los resultados muestran que la variable Cultura Organizacional tiene una relación positiva alta de 0,756 y un nivel de significación de Spearman bilateral de 0,000, argumentando para rechazar la hipótesis nula sobre las variables de desempeño laboral. Por lo tanto, existe una relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral. Las conclusiones indican que se estableció una alta correlación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Esto significa que cuanto mayor sea el nivel de cultura organizacional, mejor será el nivel de desempeño del empleado.

Claudio (2020) realizó la tesis magistral titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020”, la cual fue aceptada por la Universidad César

Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo general fue determinar la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 150 empleados, y una muestra de 79 empleados. Utilizó el cuestionario. Este resultado confirma la significación bilateral o valor = $0,026 < 0,05$. Por ende, señala una correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman (0.250) también indica que la relación es positiva en promedio. La conclusión muestra que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio con un 72,2%, seguida de un nivel alto con un 27,85%. La segunda variable, desempeño laboral, es alta con 51.9%, seguida de moderada con 48.1%. Conjuntamente, los resultados de la inferencia muestran que hay una correlación positiva promedio entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y coeficiente de correlación de Spearman (0,250).

Vargas (2019) hizo la investigación de licenciatura con título “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo. Chepén. Perú. Su objetivo general fue establecer el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 280 colaboradores, y una muestra de 72 colaboradores. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que ambas variables tienen una correlación elevadamente significativa ($p=0.000 < 0.01$) de 0.475, con una correlación positiva moderada, las variables estudiadas tienen un nivel de significancia $p=0.000$, entonces se rechaza la (H_0) y se admite la (H_1); aquello indica que si hay una relación entre cultura organizacional y desempeño laboral. Las conclusiones muestran que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral, aquello se demostró a través del Rho de Spearman que arrojó un nivel de significancia ($p=0.000 < 0.01$) lo que indica una relación elevadamente significativa entre las variables estudiadas.

Benancio (2018) realizó la tesis magistral con título “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo.

Perú. Su objetivo general fue establecer el vínculo que hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Su diseño es no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 82 colaboradores, y una muestra de 52 colaboradores. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que hay un vínculo significativo, positivo y muy fuerte de 0,961 entre ambas variables investigadas. En efecto, se logra hallar que, si hay excelente cultura organizacional, habrá un desempeño laboral excelente; antagónico, a una cultura organizacional deficiente le atañe un desempeño laboral deficiente. Las conclusiones señalan que el resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que existe una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Cultura organizacional

A. Definiciones

Gozáles y Flores (2020) explican que se considera a la cultura organizacional “como un recurso estratégico que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones. En otras palabras, la cultura organizacional no es algo palpable, y que solo puede ser observada en razón de sus efectos y consecuencias” (p. 30).

Reyes y Moros (2019) aluden que la cultura organizacional “es parte constitutiva, esencial y de la propia naturaleza de la organización, no es estática, es de naturaleza dinámica y fluctúa en función de múltiples factores” (p. 205).

Gonzáles et al. (2018) mencionan que, “en el desarrollo conceptual de la cultura organizacional, se encuentran diversas concepciones entendidas como un conjunto de aprendizajes adquiridos que permiten a la persona construir o comprender una idea” (p. 201).

Rivera et al. (2018) definen que la cultura organizacional es el “conjunto de significados y valores que los miembros de una organización tienen. Estos

significados y valores son los bloques de construcción de cultura organizacional y se expresan mediante símbolos, comportamientos y estructura” (p. 3).

B. Dimensiones

Según Jones (2008), la cultura organizacional es el grupo de cualidades y reglas que comparten los miembros de una empresa y la forma en que interactúan con las personas dentro de la organización y con las personas fuera de la organización. Las dimensiones son las mencionadas posteriormente:

a. Valores

Comprenden un conjunto de pensamientos e ideales centrados en torno a los principios arraigados en la empresa. Si los casos son desfavorables y el nivel de valores institucionales es desfavorable o bajo, se distinguen déficits conductuales entre elementos.

b. Creencias

Surge la idea de una idea conceptualizada de un grupo de talentos humanos dentro de una organización, verdaderos o falsos.

c. Clima

Comprendido como la atmósfera o sentimiento internamente en un ambiente organizacional que es visible en la parte física del lugar, incluyendo la forma de trabajar de los empleados, etc.

d. Normas

Son las restricciones u órdenes impuestas por la compañía en función de la conducta de los trabajadores dentro de la empresa.

e. Símbolos

Incluido en el grupo de actividades e imágenes características de cada organización.

f. Filosofía

Esto significa que basamos nuestras relaciones con la empresa en la perspectiva de vida del mismo empleado.

C. Miradas internas a la cultura organizacional

Reyes y Moros (2019) aluden que hay una comunidad de estándares que clasifican la cultura como un elemento clave para acrecentar la competitividad y la eficacia de las empresas del lugar de trabajo. Uno de los aspectos más significativos que distinguen a las empresas “exitosas” de las que no lo son, son los valores y principios los cuales guían sus operaciones. Una fuerte cultura y coherente que apoye la estructura y la estrategia de la empresa es más eficaz que una cultura débil y discordante, o que esté desconectada de la misión de la empresa. ¿Qué función cumple la cultura organizacional? La cultura define la identidad de una empresa y provoca un sentido de pertenencia, aprobación y entendimiento. La identidad se basa en los valores fundamentales, la cosmovisión, el ánimo y la razón de existir de una empresa. Aquellos factores definen los límites de lo que está contenido internamente y externamente de la empresa y dan identidad a sus integrantes. Atraer y apoyar a un grupo de personas dedicadas que muestren un vínculo emocional y empático con su trabajo.

También proporciona a los miembros un lenguaje común y una forma de pensar, define el marco y la cosmovisión del trabajo, explica su contexto, propósito y lógica, y transmite sus valores a través del lenguaje. Lo que los forasteros llaman jerga ayuda a los integrantes a entenderse ágilmente dentro de un marco de práctica común. Para comprender su categoría, posteriormente, se describen las funciones de la cultura en una organización según su tipología:

- Función epistemológica: la cultura sirve como un mecanismo epistemológico para que se estructure la investigación organizacional como un anómalo social. Se transforma en una forma de entender la vida de una organización.
- Función adaptativa: apoya a llegar a un entendimiento frecuente de los problemas de persistencia que surgen de su misión principal o “razón para existir”.
- Función legitimadora: se establece el propósito y los valores de la empresa. Fortalece su dirección y propósito al brindar transparencia y sentido a las acciones y el trabajo de sus integrantes.

- Función instrumental: es la herramienta ideal para lograr una gestión organizacional efectiva.
- Función motivadora: los valores compartidos son mayores que los propios intereses, creando colaboración, motivando a los empleados y fomentando el compromiso con las metas afines.
- Función simbólica: como representante de la vida social del grupo. Comprender, resumir y expresar los valores o ideales sociales y creencias compartidas por los integrantes de la empresa.

Efectivamente, dialogar de cultura organizacional significa, entre otras cosas, considerar los valores que tienen los miembros de una organización en relación con su comportamiento, actitudes y demás procesos mentales. Es un factor clave en el desempeño y la eficacia de una organización y crea una identidad especial basada en los valores, ideales y creencias compartidas por los empleados.

D. Características principales de la cultura organizacional

Rivera et al. (2018) mencionan que la escuela de cultura organizacional tiene sus propios valores, signos y símbolos particulares, al igual que los individuos y grupos de una empresa que en última instancia determinan el comportamiento de la organización que se propone ser desarrollado y mejorado con el tiempo. En otras palabras, estos valores, símbolos y signos pueden verse como productos de sistemas particulares de conocimiento, ideologías, rituales, mitos, historias y ceremonias, que a menudo aparecen dentro de las organizaciones y son asimilados por las personas con significados particulares.

- a. Regularidad de los comportamientos observados. La herramienta esencial de trabajo para la comprensión del comportamiento es el lenguaje, distinguido por las conductas y comportamientos que se desarrollan de manera rutinaria dentro de las organizaciones. Parte de la vida diaria de la empresa, estos rituales refuerzan lo que es significativo para la organización y lo que se espera de sus miembros.
- b. Normas. Las normas son lo que una persona tiene que ser. Esta es la aplicación de prácticas de valor.

- c. Valores dominantes. Los valores dominantes son las creencias que una organización debe lograr sus objetivos, cuyos fundamentos morales son los pilares de la cultura corporativa. Son percepciones formadas por los miembros de una organización en relación con el contexto organizacional, las acciones y las metas que representan cómo deberían ser las cosas.
- d. Filosofía. La filosofía de una organización es el conjunto de creencias y valores que conforman su esencia y rigen a sus integrantes. También, la filosofía guía a los integrantes y les proporciona una identidad como miembros de una empresa.
- e. Reglas. Las reglas son los fundamentos que guían el comportamiento de los miembros dentro de una organización. Aquellas reglas consienten que la empresa marche sin inconvenientes y los nuevos miembros de la organización tienen que acoplarse a ellas.
- f. Clima organizacional. Definido por Schneider y Hall como un grupo de conocimientos individuales del entorno laboral interno. Significa que, deben reflejar la integración del elemento personal combinado con el elemento organizativo.

E. Micro-organizaciones culturalmente competentes

Sánchez et al. (2018) explican que, en las organizaciones, el vínculo entre cultura, clima, habilidades y comportamiento influye en el liderazgo, el conocimiento, la tecnología y la gestión de habilidades, priorizando el desempeño sobre la satisfacción y la colaboración en términos de valores y creencias. Cuando se trata de competencias, estas parecen frenar la variedad de pensamientos que generan los empleados mientras realizan su trabajo. La identidad, de hecho, está asociada con el acceso a información no estructurada, pero es sólida con el aprendizaje significativo. Los empleados aprenden a partir de un repertorio de símbolos y significados generados por los contextos en los que se encuentran y descifrados por los grupos a los que conciernen o quieren concernir.

Sin embargo, las competencias asociadas con el grupo están definidas por la lógica propia, puesto que se indican por las oportunidades, habilidades y responsabilidades únicas del individuo en lugar de la interdependencia con otros

miembros del equipo. Inclusive la autonomía organizativa influye en la toma de decisiones y la selección conjunta y, por tanto, en la formación profesional por medio de la educación y la formación. En otras palabras, las formas genéricas de competencias están sujetas a estructuras y sistemas organizacionales que pueden privar o suministrar el desarrollo de competencias sumamente determinadas. En este sentido, las empresas difieren en que se enfocan en tres aspectos de formación y competencia del capital humano:

- Lo que una organización anhela o quiere realizar se refiere a los principios normativos que la cultura organizacional otorga a los gerentes y trabajadores, una tendencia a considerar las formas tradicionales de producción que son observadas como patrones a seguir perennemente y en el momento que se asimilen a los estilos de liderazgo y comportamiento organizacional absolutos en las organizaciones.
- Los métodos y conjuntos de habilidades y conocimientos que realiza una organización con base en valores y creencias que socavan la importancia de la generación de conocimientos o la gestión de tecnología y procesos al influir en las decisiones de producción, calidad o competitividad que contiene.
- Lo que puede hacer una organización, y por tanto limitada por la producción de conocimiento más que por la gestión de la organización, la formación del capital humano más que por la satisfacción del talento, y la fijación de objetivos antes de su consecución. Posibilidad de cambio antes de agotar metas y estrategias.

F. Tipos de cultura organizacional

Pedraja et al. (2020) explican que Cameron y Quinn proponen el modelo de valor competitivo más influyente y utilizado en el campo de los estudios de cultura organizacional. Aquel recalca dos dimensiones. Una de ellas es contra la flexibilidad y la prudencia, y la estabilidad y el control. Así, algunas organizaciones se consideran eficaces cuando son volátiles, significa que son adaptativas y orgánicas, en tanto que otras se consideran eficaces siempre que sean estables, predecibles y mecánicas. De igual forma, la segunda dimensión contrasta los enfoques externos e internos. Por ejemplo, algunas organizaciones se consideran

eficaces si exhiben características internas armoniosas, en tanto que otras tienen más probabilidades de interactuar o interactuar con otras fuera de los límites competitivos, se consideran eficaces cuando se centran en la acción. El modelo de Cameron y Quinn da lugar a cuatro tipos de cultura que están en conflicto entre sí. La dimensión de clan es diagonal al mercado y la dimensión adhocrática es diagonal a la jerarquía.

- a. Cultura de Clan. Flexibilidad, colaboración y trabajo en grupo.
- b. Cultura Adhocrática. Adaptación e innovación.
- c. Cultura Jerárquica. Compromisos, procesos y pautas determinadas.
- d. Cultura de Mercado. Competitivos y orientado a los resultados.

La cultura de grupo o clan se llama así porque se asemeja a la estructura organizativa de una familia. Las culturas adhocráticas o de desarrollo, por otro lado, buscan fomentar la adaptabilidad, la flexibilidad y la creatividad, pero también se caracterizan por la inseguridad, la ambigüedad y el exceso de información. Se caracteriza por una estructura organizacional muy clara, reglas y procesos estandarizados, controles estrictos y responsabilidades excelentemente determinadas. Finalmente, las culturas racionales u orientadas al mercado se enfocan en tratar con entidades externas más que con entidades internas. Es esta orientación de posicionamiento la que ha permitido a estas organizaciones mantenerse competitivas y productivas en el mercado.

G. Funciones de la cultura organizacional

Mena (2018) menciona que las mencionadas a continuación son aquellas identificadas como funciones de la cultura organizacional:

- Función epistemológica. Por la capacidad de construirse conceptualmente, moldeando el objeto de investigación en un contexto organizacional. Aquello consiente la interpretación de los procesos en curso, sus causas, expresiones y perspectivas.
- Función de adaptación. Se relaciona con la viabilidad y se alinea con la misión o razón de existir de la organización.

- Función legitimadora. Habilidad para demostrar y justificar la importancia y trascendencia de una organización con el fin de fortificar sus operaciones. Aportar valor y sentido a las prácticas internas diarias en las que los trabajadores contribuyen directamente.
- Función instrumental. Es una poderosa herramienta que apoya el gobierno corporativo, los procesos y prácticas operativas. La eficiencia es posible cuando los grupos objetivo internos participan activamente a través del consenso y la negociación sobre los objetivos propuestos, las medidas adoptadas por la organización y las características de los actores involucrados.
- Función reguladora (de control). Responde al comportamiento de los integrantes del grupo y facilita la creación de un entorno estable, armonioso y cohesivo. La regulación o control partiendo de una perspectiva cultural está íntimamente relacionada con las instrucciones o pautas sobre lo que es apropiado y lo que se requiere para el mejor funcionamiento del trabajo y el funcionamiento social de las personas.
- Función motivadora. La motivación es una política dinámica, activa e inspiradora que permite que los integrantes del grupo sean considerados, aporten libremente y sugieran mejoras en el momento que se sientan comprometidos e identificados con la organización ya sea a través del desarrollo de estrategias. Aclarar los valores de la empresa y los valores individuales es un proceso importante. Solo de esta manera se pueden alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

H. Factores que optimizan la rentabilidad de las organizaciones

Según Martínez (2020) aquellos factores, que se desarrollan internamente en una cultura organizacional para optimizar la rentabilidad de una organización empresarial, hacen lo mencionado a continuación:

- a. Alcanzar este objetivo reduciendo los costos de monitoreo, control y seguimiento y convenciendo a los empleados de la cultura organizacional.
- b. El servicio al cliente mejora porque los trabajadores tratan a los consumidores de la forma en que una empresa debería atenderlos. La primera ley del servicio

al cliente es: Cómo involucrar a las personas, hacer crecer su empresa y ganar una buena reputación.

- c. Mejora significativa de la motivación, satisfacción y clima laboral.
- d. Cree un vínculo entre su marca y sus colaboradores. Esto sucede porque te encuentras motivado y dedicado al mismo tiempo a trabajar para esta empresa.
- e. Alinear el estado de ánimo de la organización con los objetivos comerciales es fundamental para los esfuerzos de los empleados. Debido a esto, no pueden concentrarse en su trabajo, no pueden ser creativos o productivos y pueden bloquearse.
- f. Sea claro sobre lo que quiere de su negocio para que pueda maximizar su inversión en capacitación y desarrollo.
- g. Proporciona un marco para definir incentivos y promociones facilitados por los empleados. Esto se debe a que tienes que administrarlos. Desafortunadamente, la cultura deseada no se puede lograr a través de normas y reglamentos. Puede decirles a sus trabajadores que lleguen a tiempo, pueden votar por usted, pero no puede decirles que se comprometan con la organización.

I. Elementos de la cultura organizacional

Cuenca y López (2020) manifiestan que El elemento cultura se apoya en estilos de liderazgo comunes en las organizaciones que facilitan la toma de decisiones. Su estilo de liderazgo le permite comunicar de manera proactiva pautas a sus empleados sobre qué y cómo deben hacer. En otras palabras, entendemos que la cultura corporativa está íntimamente relacionada con el comportamiento de los empleados dentro de la empresa, por lo que el estilo de liderazgo que tiene la empresa le permite cambiar el comportamiento de las personas dentro de la organización. También, Asencio, Fábregas, y Carmona señalan que los elementos de la cultura tienen características inherentes que generan una identidad organizacional, lo que permite que una organización se distinga de otra. Como mencionan algunos autores, los elementos de la cultura son: “valores y rituales, héroes y mitos, emblemas y ritos, artefactos y creaciones, declaración de misión y

las disposiciones físicas, los héroes y las heroínas, estructura y sistema, habilidades y tejido cultural, valores e ideología, supuestos y premisas primordiales” (p.45).

J. La cultura organizacional como medio de interrelación social

Según García et al. (2022) la cultura organizacional posibilita el uso de modelos y estrategias de sustentabilidad como medio de interrelación social. Esto se debe a que contribuye a la adquisición, apropiación y verificación de un conjunto de supuestos, valores y acciones encaminadas al logro de metas. Así, un sistema de cultura organizacional conceptualiza la cultura ambiental. Se genera a partir de la experiencia propia u observada de implementar prácticas ambientales que faciliten a empresarios y gerentes desarrollar las políticas y lineamientos que necesitan conocer, medir su éxito y socializar. Son equipos de empleados en varios niveles jerárquicos de una organización y definen su posición como un sistema social eco-amigable. Dichos supuestos se basan en la relación entre los seres humanos y la naturaleza, las condiciones del medio ambiente mismo y las políticas sociales y económicas del medio ambiente.

K. La cultura dentro de las organizaciones

Rivas (2020) señala que cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a los patrones comunes de comportamiento que utilizan las personas y grupos que completan una empresa que tienen personalidades y características únicas. Se concluyó que todas las organizaciones cuentan con una cultura que les consiente desigualarse de las demás, y dependiendo del grado de aceptación de sus integrantes, esto puede influir en las actividades y comportamiento de sus colaboradores.

En ese sentido, Fernández explica que la cultura tiene un rol sumamente significativo internamente en una empresa. Eso es porque la cultura ha demostrado ser un elemento estabilizador para la supervivencia, la adaptación y la prosperidad en el momento que hay momentos de interrupción o transición en la gestión. Según Chiavenato, la cultura organizacional “simboliza las reglas informales no escritas que guían el comportamiento de los integrantes de una empresa en su trabajo cotidiano y orientan su comportamiento hacia el logro de metas”.

De manera similar, para Robbins, esta noción encuadra un método de significado que se comparte entre los integrantes. Es cómo los miembros perciben las expectativas de la empresa, pero al mismo tiempo, explica, es dificultoso calcular su aprobación porque no son concretas. Luego, los autores afirman que “todas las organizaciones desarrollan un conjunto básico de suposiciones, conocimientos y pautas tácitas que rigen el comportamiento diario en el lugar de trabajo” y la consecución de los objetivos organizacionales.

De manera similar, para Hellriegel y Slocum, “una cultura organizacional refleja los valores, creencias y posturas que sus miembros aprenden y comparten”. De acuerdo con los autores anteriores, esta declaración evolucionó lentamente con el tiempo, una tradición que surgió como una táctica para aumentar la productividad, la lealtad y la rentabilidad de la organización al tiempo que influye en los procesos de toma de decisiones de la organización.

L. Sostenimiento de la cultura organizacional

Ulloa (2019) menciona que la totalidad de las organizaciones tienen que basarse en una filosofía global para habilitar su entorno. Aquello permite fomentar los valores organizacionales que tienen que ser comunicados a los trabajadores. Cuando estos constructos son aceptados, se consigue un sentido de pertenencia, que finalmente influye en el establecimiento de comportamientos comunes y figuras cohesionadas. Tener estos rasgos articulados en tu empresa puede ayudarte a causar una primera impresión positiva en cada momento de tu presentación, haciéndote saber desde el inicio los lineamientos, normas y valores que conducen a tu identidad. Aquel contexto forma parte de la cultura organizacional.

Joan Costa considera que la cultura organizacional es el patrón de comportamiento que da carácter a una empresa y es una forma de relación entre los empleados, entre éstos y los clientes, accionistas, líderes de opinión, grupos de consumidores, usuarios y medios de comunicación. Desde los inicios del estudio del término comunicación organizacional, su definición como un grupo de normas y valores que caracterizan el estilo, la filosofía, la personalidad, el clima y el espíritu de una organización, y los métodos, materiales y recursos humanos mediante los cuales se construyen y gestionan, se perfila teniendo en cuenta el entorno en el que

se ubica. La cultura organizacional está representada por tres elementos principales que son la identidad corporativa, que anteriormente era descrita por lo que es la empresa; el sistema de valores de la empresa, es decir, lo que piensa la organización; y finalmente están las unidades estratégicas relacionadas con las actividades de la organización.

Joan Costa dice que la comunicación siempre es activa. Ante la nueva cultura social y empresarial, debemos avanzar hacia un nuevo modelo de gestión corporativa. El nuevo modelo se llama acción, comunicación gestionada por valores. Las nuevas peculiaridades de la cultura organizacional se encuentran establecidas por los parámetros mencionados a continuación:

- Las organizaciones deben aprender constantemente.
- Las organizaciones tienen que ser inteligentes.
- La organización tiene que ser flexible.
- La organización tiene que ser molecular y proactiva.
- La organización tiene que ser federada y virtual.
- Las organizaciones tienen que ser socialmente responsables.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Castro y Delgado (2020) explican que, en el desempeño laboral, la eficiencia es un elemento clave de una organización para cubrir las necesidades que pueda tener: logro de las metas organizacionales, competitividad (habilidades y capacidad de trabajo), empleados altamente motivados y capacitados, calidad de vida, política, ética y conducta.

Lluncor et al. (2020) indican que, para desarrollar un buen desempeño laboral, existen otros factores como el liderazgo de los directivos, la colaboración, el trabajo en equipo, la carrera profesional, etc.; que de una u otra forma destacan al momento que un trabajador desarrolla sus funciones al interior de la entidad con el propósito de cumplir a cabalidad con las metas corporativas de la organización a la cual pertenecen.

Ramírez y Nazar (2019) aluden que el desempeño laboral personal se puede conceptualizar como la totalidad de las acciones de un individuo dirigidas a lograr los objetivos de la organización y, por ende, representan el valor que una organización espera que tenga un mayor efecto.

Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que el desempeño laboral es una variable basada en los resultados conseguidos al realizar funciones propias de un puesto. De esta forma, se puede decir que es significativo verificar el desempeño en el lugar de trabajo donde se requiere una evaluación objetiva y precisa.

B. Dimensiones

Snell y Bohlander (2013) mencionan que, si bien es posible minimizarlo de tres formas principales, el desempeño laboral es una tarea de varios componentes:

a. Motivación del trabajador

La motivación laboral es el esfuerzo que dedica un sujeto con el fin de lograr una meta o realizar cierta labor. De ahí su valor, puesto que su diagnóstico muestra todas las variables que obstaculizan el logro de los objetivos de la labor, por lo que esta información también ayuda a mejorar el desempeño de los sujetos y aumenta el compromiso de las dos partes y a cooperar para que mejore el clima organizacional.

b. Ambiente de trabajo

Podría decirse que uno de los factores más importantes en el desempeño de un trabajador es el ambiente que lo rodea. Necesitas estar cómodo, tener seguridad y libertad para interpretar cierta movilidad, sin excesivos mecanismos de seguimiento, control o vigilancia.

c. Capacidad del trabajador

Las compañías entienden lo importante que es capacitar a su personal para lograr resultados positivos que sean igualmente beneficiosos en economía, calidad, organización y para sus empleados.

C. Problemas que afectan el desempeño laboral

Vallejo (2015) expresa que al desempeño laboral lo afectan varios problemas. Aquellos podrían ser personal, familiar, financiero, de salud o una variedad de preocupaciones como problemas de transporte, cumplimiento de deberes, problemas de drogas, tabaco y alcohol. Varios individuos cuentan con la capacidad de solucionarlos, mientras que otras se convierten en personas problemáticas. Debido a que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral, las organizaciones dedican parte de su tiempo a tratar con empleados problemáticos y tratan de motivarlos en estas situaciones.

a) Diseño de un programa de vínculos con los trabajadores

- **Comunicación:** La comunicación bidireccional es necesaria para explicar la filosofía de la organización a los colaboradores y solicitar sugerencias y opiniones acerca de temas laborales.
- **Cooperación:** Las organizaciones deben compartir los procesos de toma de decisiones y gestión de actividades a través del compromiso y la cooperación recíproca.
- **Protección:** Los lugares de trabajo deben promover el bienestar físico y mental de los trabajadores. Las personas necesitan sentirse cómodas, confiables y seguras en sus lugares de trabajo.
- **Ayuda:** Las personas necesitan sentir el apoyo de la empresa en sus requerimientos y expectativas.
- **Disciplina y conflicto:** Las organizaciones deben contar con reglas claras para tratar la disciplina y la resolución de disputas.

D. Medición del desempeño

Salgado, Guerrero y Salgado (2016) mencionan que la medición del desempeño frente a los estándares debe mirar hacia el futuro para identificar proactivamente las desviaciones y evitarlas tomando las medidas adecuadas. Las personas con experiencia y atentas que piensan en el futuro, pueden en ocasiones predecir las probables desviaciones. Si no se cuenta con esa capacidad tienen que descubrirse las desviaciones lo más pronto que se pueda.

Establecer estándares y ser capaz de identificar exactamente lo que están haciendo sus subordinados facilita la evaluación del desempeño real o esperado. Hay varias actividades para las cuales es difícil aplicar estándares exactos y que son difíciles de calcular.

Es fácil determinar estándares para las horas de trabajo para la manufactura de un artículo de producción masiva y puede ser fácil calcular el desempeño contra aquellos estándares, pero si el artículo se hace a la medida, la evaluación puede que sea una labor fuerte porque resulta difícil establecer estándares.

E. La evaluación del desempeño desde una visión sistemática

Cejas et al. (2017) mencionan que, partiendo del enfoque de sistemas, la evaluación del desempeño es un subsistema de cálculo del desempeño de los talentos en el puesto que ocupan en la empresa. Simboliza las mejores prácticas de gestión con el fin de establecer la aceptación e inclusión de los empleados en la empresa y conduce al reconocimiento de las peculiaridades positivas de las personas y la identificación de oportunidades de perfeccionamiento. No basta con definir valores o principios, la dirección tiene que orientarlos y alentarlos a practicar en su trabajo.

Partiendo del trabajo de campo aplicado a empresas estatales y privadas de la zona industrial del estado Carabobo, Venezuela (2010), se muestra una evaluación del desempeño de una organización estructurada en entradas, procesos y salidas coordinadas en un ambiente organizacional influenciado por aspectos sociales, políticas y económicas bajo una mirada sistemática. La evaluación del desempeño como parte del sistema de recursos humanos tiene una relación a largo plazo con el entorno de la organización y sigue un enfoque estratégico que demuestra la fortaleza de la gestión para conseguir sus objetivos.

Para desarrollar el sistema es necesario definir claramente la misión, visión y metas de la organización desde un inicio, así como los valores o principios que guían el comportamiento de sus integrantes. Además de una esclarecida identificación de las funciones de los cargos que integran la estructura organizacional, con este insumo se inicia el desarrollo de las cuatro etapas que integran el subsistema.

- a. Etapa I. Diagnosticar. Se trata de definir los elementos, dimensiones o habilidades que una organización debe evaluar en sus empleados, distribuidos en dos áreas: organizacional y ocupacional.
- b. Etapa II. Planificar. Incluye definir lo que se medirá: factores o dimensiones, o capacidades. Los indicadores o evidencias de desempeño del dominio deben relacionarse con las funciones del puesto y los principios o valores de la organización.
- c. Etapa III. Conceptualizar. Comprende la selección del método de aplicación y el diseño del instrumento de medida, conforme con los resultados obtenidos en la primera y segunda fase, así como la definición de compromisos y criterios a seguir.
- d. Etapa IV. Implantar – Retroalimentar. La aplicación incluye una herramienta de evaluación del desempeño con interacción entre el empleado y el evaluador. Los métodos aplicados pueden ser: encuesta, entrevista, junta de grupo, autoevaluación.

F. Propósitos de la evaluación del desempeño

Según Bohlander, Snell y Morris (2018) se ha dicho que "lo que se mide se hace." Un buen sistema de gestión del desempeño tiene la capacidad de intervenir en la conducta de los trabajadores y optimar el desempeño de la empresa. Una investigación encontró que las empresas con sólidos sistemas de gestión del desempeño tenían entre un 40 y un 50 % más de posibilidades de superar a su competencia en términos de incremento de ingresos, productividad, rendimiento y valor de mercado. Además de perfeccionar el desempeño y la rentabilidad generales de una organización.

- a) Propósitos administrativos. Los programas sobre evaluación brindan información que puede ser empleada en todas las áreas de actividades relacionadas con los recursos humanos, como impulsos, transferencias, destituciones y determinaciones retributivas. La práctica de "retribución por desempeño", sobre la base del pago por los resultados de los empleados, se practica en todo tipo de empresas. Varias investigaciones han verificado que los trabajadores que ganan en función del desempeño se encuentran más

orgullosos. La información de desempeño también puede ser usada para la ocupación de planificación de recursos humanos, con el fin de establecer el valor relativo de los puestos internos, como punto de referencia para contratar ciertos tipos de trabajadores y para aprobar las pruebas de selección. Otro propósito de realizar revisiones de desempeño es que se documente las acciones de recursos humanos que pueden conducir a acciones legales contra la organización. Debido a la igualdad de oportunidades laborales del gobierno y las claras regulaciones laborales, los trabajadores tienen que conservar registros exactos y objetivos del desempeño de sus trabajadores con el fin de protegerse contra reclamos y hacer cumplir la posible discriminación con respecto a la promoción y la destitución. Finalmente, es significativo darse cuenta que el éxito de todo el programa de recursos humanos depende de conocer cómo se coteja el desempeño de un empleado con los objetivos determinados para lograrlo.

- b) Propósitos de desarrollo. Un sistema de gestión del desempeño proporciona a los administradores un marco definido que pueden usar con el fin de recopilar información acerca del desempeño de un trabajador, proporcionar comentarios y también discutir sus objetivos, de la misma forma alinearlos con los objetivos de la organización. El objetivo es aprovechar las fortalezas personales, excluir las debilidades potenciales y promover el crecimiento profesional al mismo tiempo que se mejora el desempeño de la organización. Al adoptar un enfoque evolutivo del proceso de gestión del desempeño, los administradores apoyan para que los trabajadores comprendan que la retroalimentación que recogen está diseñada con el fin de perfeccionar sus habilidades futuras y desarrollarse en su carrera, no solo para juzgarlos. Organizaciones como Best Buy y EDS, una unidad comercial de Hewlett-Packard, han rediseñado sus métodos de evaluación del desempeño con el fin de centrarse más en el crecimiento y el aprendizaje de los trabajadores. Por ejemplo, EDS ha integrado un sistema de evaluación del desempeño con objetivos de gestión y aprendizaje profesional. El sistema contiene descripciones detalladas de puestos, información de revisión de desempeño y un gráfico de carrera con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos a largo alcance, así como acceso a la biblioteca de puestos automatizada de la organización. Este sistema está relacionado en

última instancia con las políticas heredadas corporativas. Al crear este sistema integral, EDS espera que se cambie el papel del gerente de "juez" a "entrenador".

G. Importancia del desempeño laboral

Cueva & Díaz (2017) explican que la importancia de este enfoque radica en que las actitudes y habilidades de cada colaborador en la organización están íntimamente ligadas a su capacidad para el desempeño de sus funciones, seguidas de lineamientos, normas, visiones y misiones, con base en los objetivos a alcanzar. Conservar una evaluación del desempeño laboral tiene como propósito calcular, estudiar y desarrollar las habilidades, sapiencias y conductas que estratégicamente requiere una empresa. El rol del capital humano está en la organización, puesto que uno de los principales desafíos para los gerentes es conocer el valor agregado que cada empleado contribuye a la empresa y garantizar que logren sus objetivos corporativos y contribuyan a su balance final.

Por estos motivos, todas las organizaciones deben tener un sistema de calificación de desempeño formal en el que todos los supervisores y gerentes revisen el progreso, el éxito y las dificultades del trabajo de cada empleado. El valor que brinda nuestro talento es fundamental para lograr los objetivos institucionales, incluido el crecimiento interno y profesional, mejorando así el desempeño laboral. Este valor agregado contribuye al desarrollo de capacidades tanto a nivel profesional como institucional, aumentando responsabilidades y aplicando nuevas habilidades, conocimientos y destrezas.

H. Administración del desempeño

Márquez (2020) afirma que las organizaciones que tienen contadores que muestran si los empleados van en la dirección apropiada no tienen un panel de control, por lo que las empresas pueden, por el contrario, ver si los empleados van en la dirección correcta. Hay problemas que requieren acciones correctivas, ya sea que estén en curso o no. Diversas investigaciones sobre productividad e indicadores financieros han demostrado que los empleados con sistemas de gestión del desempeño se desempeñan mejor que los que no los tienen; los gerentes tienen que

ser conscientes de que, si una organización no logra implementar una gestión del desempeño eficaz, puede resultar costoso en términos de oportunidades y pérdidas, actividades desenfocadas y pérdida de motivación y moral. Últimamente se ha descubierto que la gestión del desempeño es un ciclo dinámico que evoluciona para mejorar una organización como una entidad integrada.

I. Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral

Ríos (2017) explica que los destacados son los mencionados a continuación:

- a) Asociar la compensación al desempeño, personalizarla, hacerla justa y bien vista, significa analizar el sistema de nómina y las políticas de promoción que existen en su empresa. El sistema debe hacer que los trabajadores se sientan justos, cómodos, sin ambigüedades y en línea con las expectativas.
- b) También es necesario mencionar el dinero (sueldo), pero es un incentivo complicado, una de las razones significativas por las que la mayoría de la gente trabaja, y tiene diferentes implicaciones para los individuos. Para los económicamente desfavorecidos, significa la provisión de alimentos y vivienda, y para los ricos, significa poder y fama. Debido a esta importancia, aumentar el dinero no siempre conduce a una mayor productividad y satisfacción laboral.
- c) La capacitación de los empleados, la mejora de la calidad de los productos y servicios y la mejora de la productividad son una de las metas que una empresa debe alcanzar y también se consideran factores motivacionales para mantener la competitividad de la organización. Tiene que fundamentarse en un análisis de necesidades que compare el comportamiento y el desempeño actuales con el desempeño y el comportamiento deseados.
- d) También se considera motivación la promoción de la participación, la cooperación y la interacción social (relaciones interpersonales). Los beneficios de motivación de la implicación sincera de los empleados son sin duda muy elevados. Respetar las opiniones de los subordinados y tratarlos bien.

- e) Proporcionar el entorno físico, las materias primas, las instalaciones y el entorno general de una organización también puede tener un impacto significativo en las actitudes y la energía de los trabajadores. El sitio laboral tiene que ser un lugar cómodo y acogedor donde quiera pasar su tiempo, no huir.

J. Factores humanos que inciden en el desempeño laboral

Morales y Vásquez (2022) explican que, de acuerdo con otros autores, todos los factores humanos que afectan el desempeño laboral son causas o motivos que pueden afectar positiva o perjudicialmente el desarrollo de uno o más trabajadores.

a. Factores individuales

- Motivación. Tiene múltiples dimensiones y puede que sea particular o grupal. Cuenta con significados muy diferentes para cada tema y produce un carácter general.
- Satisfacción laboral. Es el producto de la percepción subjetiva de estados emocionales positivos de los individuos dentro de una empresa.
- Identificación, compromiso e implicación. Es el nivel de identificación e implicación que tiene una persona con una organización.
- Competencias. Son las características internas de los individuos, o las habilidades que son susceptibles de guiar a los empleados para hacer su trabajo con eficacia y que hacen una contribución importante para permitirles alcanzar sus objetivos, rasgos de personalidad y conocimientos específicos.

b. Factores Grupales

- Cohesión. Es la medida en que un grupo comparte prácticas, conoce y admite a sus integrantes y se apoya mutuamente en el logro de sus objetivos.
- Participación. Cada empleado tiene diferentes habilidades y capacidades cognitivas, y es responsabilidad de la empresa nutrir los espacios creativos que permitan la innovación que beneficia a la organización.

c. Factores Organizacionales

- Cultura Organizacional. Da forma a la personalidad y la identidad de cada grupo, persona y organización, permitiéndoles distinguirse de otros trabajadores.
- Liderazgo. Debe comprender los diversos requerimientos humanos, contar con conocimiento del comportamiento individual y grupal, y ser un motivador para los trabajadores y los grupos de trabajo.
- Clima organizacional. Una evaluación efectiva del clima organizacional facilita crear compromisos con cosas mucho más complejas que el beneficio personal, genera estabilidad en las personas, las compromete con la visión y misión de la organización y las interioriza.

K. Niveles del desempeño laboral

Según Rodríguez y Lechuga (2019) explican que, referente al asunto, el nivel de desempeño laboral está relacionado con la actitud del empleado frente a las responsabilidades, acciones y trabajo diario; asimismo con el grado de cumplimiento de las expectativas por la actividad realizada y la retribución considerada como consecuencia del resultado esperado. Chiavenato afirma que el buen desempeño tiene que contener un nivel constante de determinantes del desempeño. Matas sugirió que el grado de actuación relacionado con la responsabilidad de la gestión pública asociada al proceso de democratización está relacionado con el accionar del pueblo y se realiza a través de los funcionarios, determinando así el nivel de trabajo frente a los requerimientos del aparato de las gestiones públicas. Asimismo, afirmó que el desempeño laboral en las empresas es el efecto de la mezcla de dos dimensiones principales: primero, la distinción de la empresa, que refleja la calidad de las acciones de las personas. Y, en segundo lugar, se refleja en el conocimiento y formación de este proceso de parte de las respectivas entidades.

Por ende, el nivel de desempeño laboral tiene que iniciarse con el encargado, la persona que encabeza la organización y su programa, dirige, organiza, administra y determina un clima organizacional apropiado, para lograr este objetivo y conseguir y la satisfacción laboral con las metas previstas. Tanto el coordinador de

área como el gerente son facilitadores y tienen que ser capaces de lograr nuevas tareas con el fin de motivar a los trabajadores a adoptar nuevas estrategias de capacitación que impulsen el cambio, para que puedan asumir sus roles. En este sentido, Blanco y Di Vora han creado cuatro niveles de desempeño laboral:

- Destacado.
- Competente.
- Básico.
- Insatisfactorio.

2.3. Definición de términos básicos

Cultura organizacional

Son los valores, principios, tradiciones y maneras de realizar los acontecimientos que intervienen de manera en que proceden los integrantes de una empresa (Robbins y Coulter, 2010 p. 47).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la mezcla de eficacia y eficiencia en el desempeño de las tareas principales de un puesto (Robbins y Judge, 2017).

Valores

Comprenden un conjunto de pensamientos e ideales basados en los principios arraigados en la organización (Jones, 2008).

Clima

Comprendido como la atmósfera o emoción internamente en un ambiente organizacional visible en la parte física del lugar, incluyendo la forma en que laboran los trabajadores, etc. (Jones, 2008).

Creencias

Se plantea si la idea conceptualizada de un grupo de talentos humanos dentro de una organización es verdadera o falsa (Jones, 2008).

Normas

Incluido en el grupo de actividades e imágenes características de cada organización (Jones, 2008).

Filosofía

Esto significa que basamos nuestras relaciones con la empresa en la perspectiva de vida del mismo empleado (Jones, 2008).

Motivación del trabajador

Se puede decir que la motivación laboral es el esfuerzo que un individuo pone para lograr un objetivo o realizar una labor (Snell y Bohlander, 2013).

Ambiente de trabajo

Es el ambiente que rodea el desempeño de los trabajadores el que debe hacer que los trabajadores se sientan cómodos, brinda seguridad, no tiene mecanismos excesivos de supervisión, control o vigilancia y permite un cierto grado de libertad (Snell y Bohlander, 2013).

Capacidad del trabajador

Posibilita que los trabajadores alcancen resultados positivos y mayores ganancias para la economía, la calidad, la organización y para ellos mismos (Snell y Bohlander, 2013).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los valores influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- b. Las creencias influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

- c. El clima influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- d. Las normas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- e. Los símbolos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.
- f. La filosofía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Valores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la Innovación. - Promoción del trabajo en equipo. - Cumplimiento de metas.
	<i>Creencias</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recomendación o influencia. - Salario. - Herramientas necesarias.
	<i>Clima</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender y progresar. - Ambiente de cooperación. - Autonomía en decisiones.
	<i>Normas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios. - Presentación personal. - Sanciones ante una falta.
	<i>Símbolos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fechas especiales - Incentivos. - Ceremonias, logos y colores.
	<i>Filosofía</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión. - Desarrollo profesional

Fuente: Jones (2008).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Motivación del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación. - Limitaciones físicas.

Fuente: Snell y Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, “porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 307 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 307}{0.0025(307 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 171$$

Está representada por 171 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son cultura organizacional y desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas según los valores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de fomentar la innovación entre sus trabajadores?	38	22.2%	42	24.6%	31	18.1%	32	18.7%	28	16.4%
2. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de incentivar el trabajo en equipo?	41	24.0%	40	23.4%	25	14.6%	36	21.1%	29	17.0%
3. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de incentivar el cumplimiento de las metas?	47	27.5%	43	25.1%	29	17.0%	30	17.5%	22	12.9%

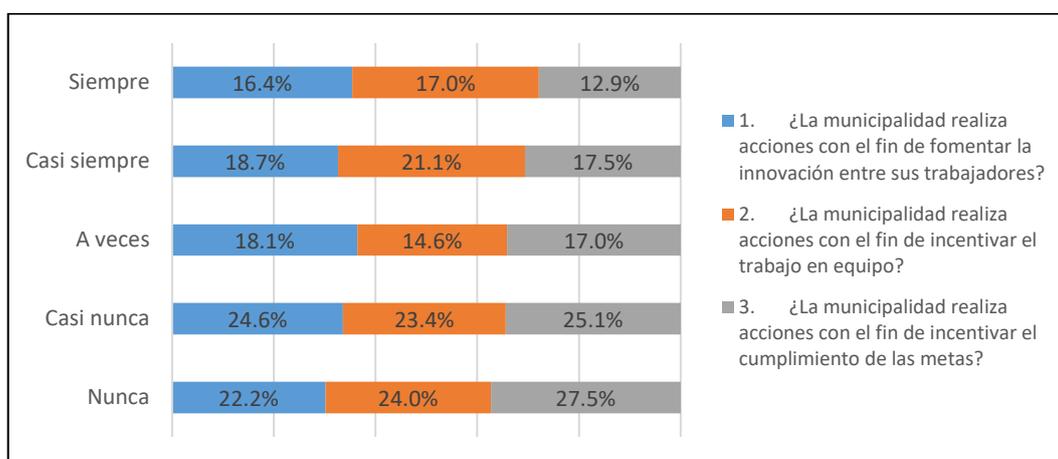


Figura 1. Valores.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si la municipalidad realiza acciones con el fin de fomentar la innovación entre sus trabajadores el 46.8% mencionó que casi nunca y nunca, el 18.1% resaltó que a veces y el 35.1% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad realiza acciones con el fin de incentivar el trabajo en equipo el 47.4% acotó que casi nunca y nunca, el 14.6% mencionó que a veces y el 38% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad realiza

acciones con el fin de incentivar el cumplimiento de las metas el 52.6% respondió que casi nunca y nunca, el 17% indicó que a veces y el 30.4% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativas según las creencias

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Los altos cargos de la municipalidad influyen positivamente, mediante sus decisiones, en el desempeño de cada área de trabajo?	45	26.3%	30	17.5%	34	19.9%	35	20.5%	27	15.8%
5. ¿La municipalidad gestionar de manera adecuada los salarios de los trabajadores?	38	22.2%	44	25.7%	26	15.2%	36	21.1%	27	15.8%
6. ¿La municipalidad se preocupa en otorgarle las herramientas necesarias para cumplir con eficiencia sus labores?	47	27.5%	45	26.3%	28	16.4%	29	17.0%	22	12.9%

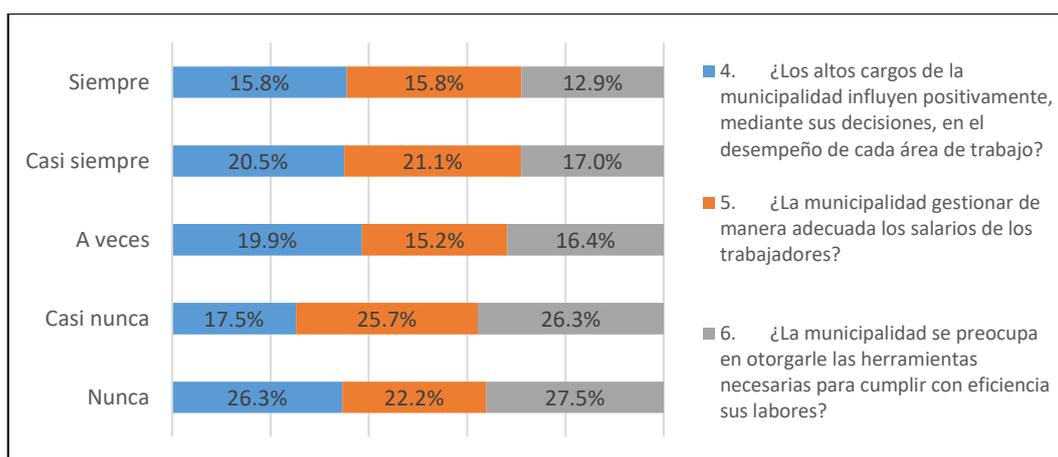


Figura 2. Creencias.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si los altos cargos de la municipalidad influyen positivamente, mediante sus decisiones, en el desempeño de cada área de trabajo el 43.9% mencionó que casi nunca y nunca, el 19.9% resaltó que a veces y el 36.3% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad gestionar de manera adecuada los salarios de los trabajadores el 48% acotó que casi nunca y nunca, el 15.2% mencionó que a veces y el 36.8% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad se preocupa en otorgarle las herramientas necesarias para cumplir con eficiencia sus labores el 53.8% respondió que casi nunca y nunca, el 16.4% indicó que a veces y el 29.8% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 3

Frecuencias absolutas y relativas según el clima

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿La municipalidad le brinda capacitaciones con el fin de que pueda aprender y progresar en su carrera laboral?	42	24.6%	29	17.0%	34	19.9%	38	22.2%	28	16.4%
8. ¿La municipalidad se preocupa por mantener un ambiente de cooperación entre sus trabajadores?	49	28.7%	28	16.4%	34	19.9%	35	20.5%	25	14.6%
9. ¿La municipalidad le otorga la autonomía para tomar decisiones?	37	21.6%	43	25.1%	25	14.6%	29	17.0%	37	21.6%

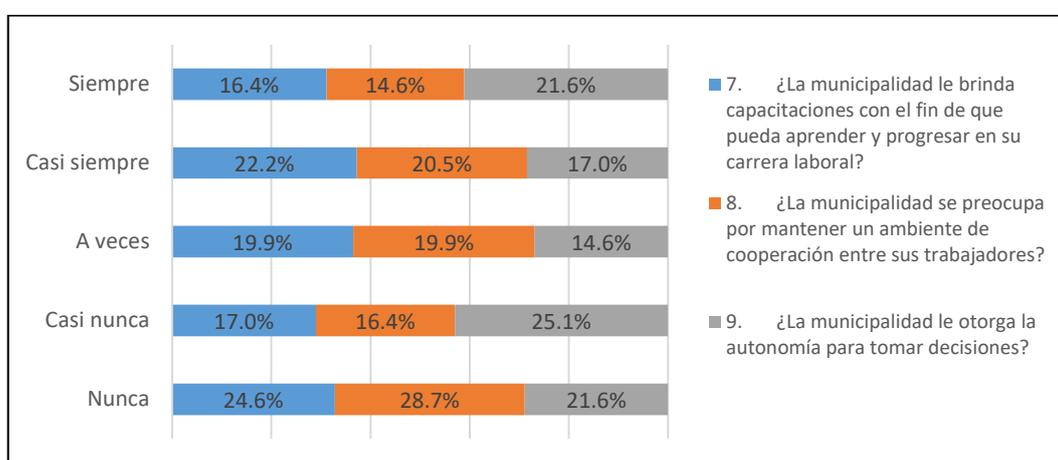


Figura 3. Clima.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si la municipalidad le brinda capacitaciones con el fin de que pueda aprender y progresar en su carrera laboral el 41.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 19.9% resaltó que a veces y el 38.6% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad se preocupa por mantener un ambiente de cooperación entre sus trabajadores el 45% acotó que casi nunca y nunca, el 19.9% mencionó que a veces y el 35.1% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad le otorga la autonomía para tomar decisiones el 46.8% respondió que casi nunca y nunca, el 14.6% indicó que a veces y el 38.6% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 4
Frecuencias absolutas y relativas según las normas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿La municipalidad respeta los horarios de trabajo?	39	22.8%	34	19.9%	31	18.1%	37	21.6%	30	17.5%
11. ¿La municipalidad hace hincapié en la importancia de la presentación personal de sus trabajadores?	34	19.9%	40	23.4%	24	14.0%	39	22.8%	34	19.9%
12. ¿Se ejecutan sanciones bajo alguna falta cometida dentro de la municipalidad por parte de los trabajadores?	37	21.6%	45	26.3%	32	18.7%	29	17.0%	28	16.4%

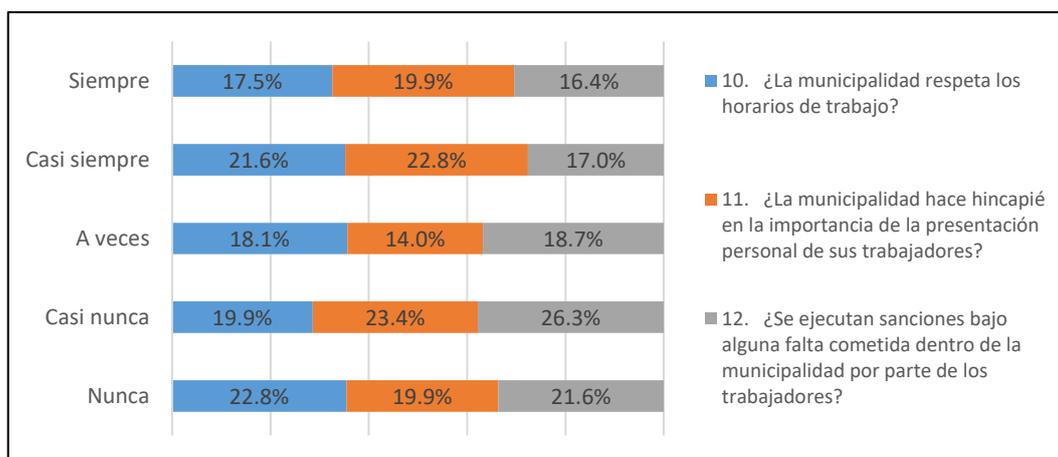


Figura 4. Normas.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si la municipalidad respeta los horarios de trabajo el 42.7% mencionó que casi nunca y nunca, el 18.1% resaltó que a veces y el 39.2% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad hace hincapié en la importancia de la presentación personal de sus trabajadores el 42.7% acotó que casi nunca y nunca, el 14% mencionó que a veces y el 35.1% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si se ejecutan sanciones bajo alguna falta cometida dentro de la municipalidad por parte de los trabajadores el 48% respondió que casi nunca y nunca, el 18.7% indicó que a veces y el 33.3% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 5
Frecuencias absolutas y relativas según los símbolos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿La municipalidad celebra fechas especiales como día del trabajador, navidad, entre otros?	41	24.0%	30	17.5%	36	21.1%	38	22.2%	26	15.2%
14. ¿La municipalidad fomenta el buen desempeño de sus trabajadores mediante algún incentivo?	49	28.7%	31	18.1%	29	17.0%	33	19.3%	29	17.0%
15. ¿La municipalidad fomenta el respeto hacia las ceremonias, el logo y los colores que representan la municipalidad?	45	26.3%	40	23.4%	26	15.2%	32	18.7%	28	16.4%

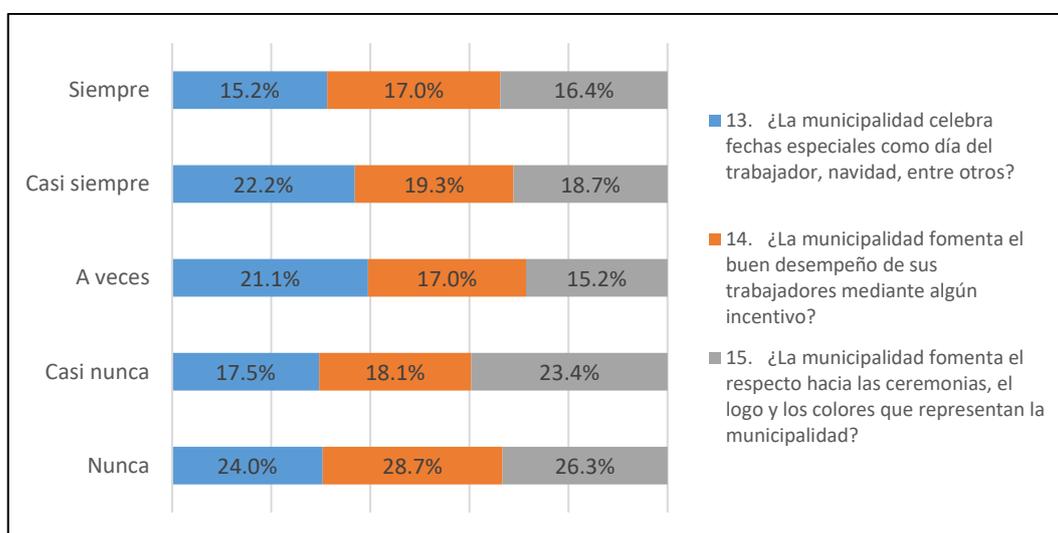


Figura 5. Símbolos.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si la municipalidad celebra fechas especiales como día del trabajador, navidad, entre otros el 41.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 21.1% resaltó que a veces y el 37.4% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad fomenta el buen desempeño de sus trabajadores mediante algún incentivo el 46.8% acotó que casi nunca y nunca, el 17% mencionó que a veces y el 36.3% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad fomenta el respeto hacia las ceremonias, el logo y los colores que representan la municipalidad el 49.7% respondió que casi nunca y nunca, el 15.2% indicó que a veces y el 35.1% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 6
Frecuencias absolutas y relativas según la filosofía

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. ¿La municipalidad trabaja en función a su misión?	45	26.3%	32	18.7%	35	20.5%	35	20.5%	24	14.0%
17. ¿La municipalidad trabaja en función a su visión?	39	22.8%	37	21.6%	25	14.6%	41	24.0%	29	17.0%
18. ¿La municipalidad realiza acciones para apoyar el desarrollo profesional de sus trabajadores?	36	21.1%	50	29.2%	26	15.2%	31	18.1%	28	16.4%

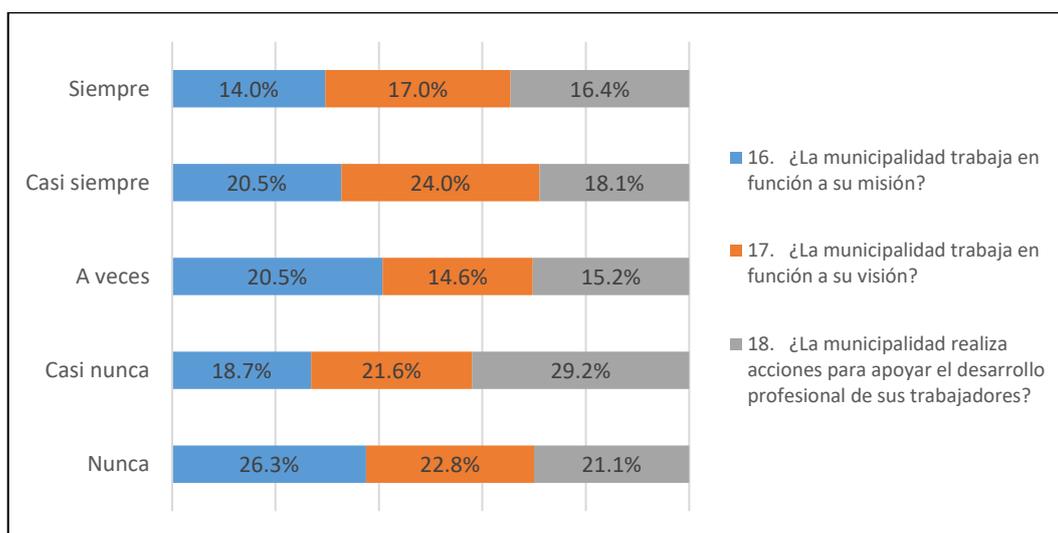


Figura 6. Filosofía.

Se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si la municipalidad trabaja en función a su misión el 45% mencionó que casi nunca y nunca, el 20.5% resaltó que a veces y el 34.5% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad trabaja en función a su visión el 44.4% acotó que casi nunca y nunca, el 14.6% mencionó que a veces y el 40.9% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad realiza acciones para apoyar el desarrollo profesional de sus trabajadores el 50.3% respondió que casi nunca y nunca, el 15.2% indicó que a veces y el 34.5% acotó que casi siempre y siempre.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 7

Frecuencias absolutas y relativas según la motivación del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. ¿Trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional?	46	26.9%	38	22.2%	32	18.7%	32	18.7%	23	13.5%
20. ¿Mantiene conflictos con sus compañeros dentro de la municipalidad?	30	17.5%	42	24.6%	31	18.1%	40	23.4%	28	16.4%
21. ¿Se siente frustrado en su centro laboral?	30	17.5%	37	21.6%	31	18.1%	34	19.9%	39	22.8%
22. ¿Viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para la municipalidad?	39	22.8%	44	25.7%	24	14.0%	35	20.5%	29	17.0%

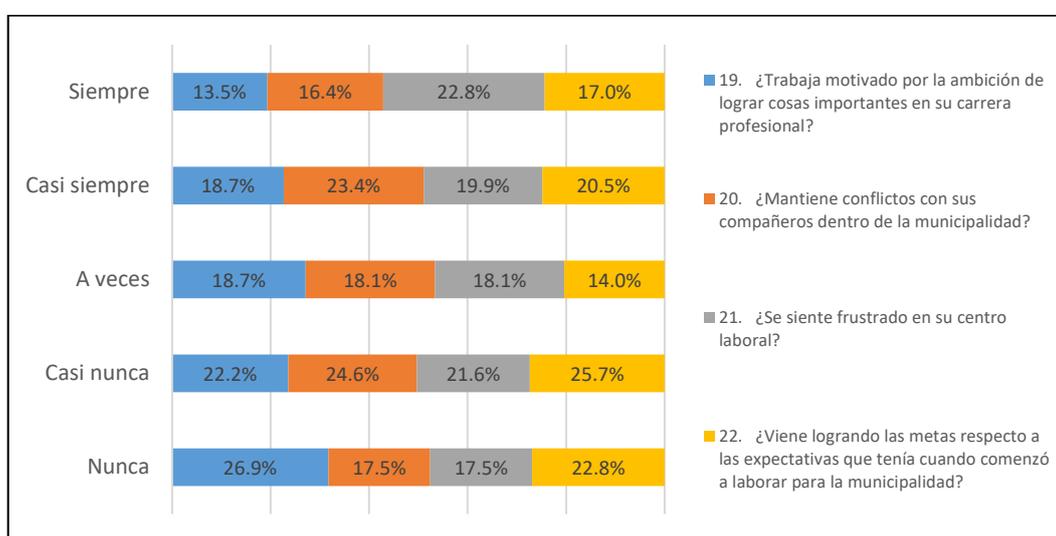


Figura 7. Motivación del trabajador.

Se muestra en la Tabla 7 que en referencia a si trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional el 49.1% mencionó que casi nunca y nunca, el 18.7% resaltó que a veces y el 32.2% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si mantiene conflictos con sus compañeros dentro de la municipalidad el 42.1% acotó que casi nunca y nunca, el 18.1% mencionó que a veces y el 39.8% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si se siente frustrado en su centro laboral el 39.2% respondió que casi nunca y nunca, el 18.1% indicó que a veces y el 42.7% acotó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en mención a si viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para la municipalidad el 48.5% respondió que casi nunca y nunca, el 14% indicó que a veces y el 37.4% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 8

Frecuencias absolutas y relativas según el ambiente de trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. ¿La municipalidad le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo?	35	20.5%	42	24.6%	32	18.7%	35	20.5%	27	15.8%
24. ¿El diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades?	43	25.1%	29	17.0%	30	17.5%	38	22.2%	31	18.1%
25. ¿Se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda la municipalidad?	36	21.1%	42	24.6%	33	19.3%	25	14.6%	35	20.5%
26. ¿Se siente conforme con las reglas y políticas que maneja la municipalidad?	39	22.8%	36	21.1%	32	18.7%	38	22.2%	26	15.2%
27. ¿Se siente apoyado por la municipalidad?	30	17.5%	35	20.5%	30	17.5%	39	22.8%	37	21.6%
28. ¿La municipalidad cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador?	40	23.4%	43	25.1%	27	15.8%	29	17.0%	32	18.7%

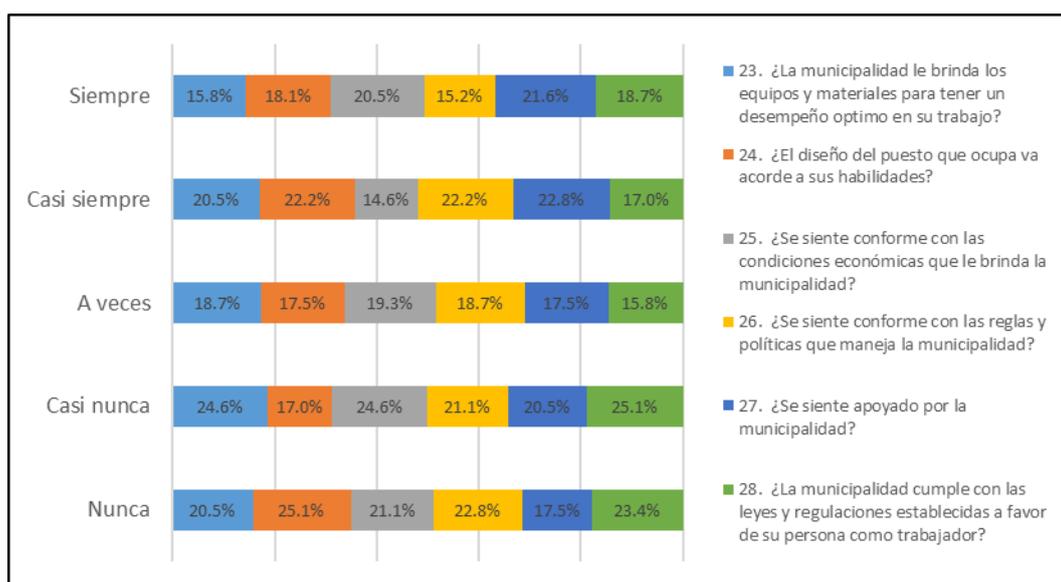


Figura 8. Ambiente de trabajo.

Se muestra en la Tabla 8 que en referencia a si la municipalidad le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo el 45% mencionó que casi nunca y nunca, el 18.7% resaltó que a veces y el 36.3% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si el diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades el 42.1% acotó que casi nunca y nunca, el 17.5% mencionó que a veces y el 40.4% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda la municipalidad el 45.6% respondió que casi nunca y nunca, el 19.3% indicó que a veces y el 35.1% acotó que casi siempre y siempre. En cuarto

lugar, en mención a si se siente conforme con las reglas y políticas que maneja la municipalidad el 43.9% respondió que casi nunca y nunca, el 18.7% indicó que a veces y el 37.4% acotó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en cuanto a si se siente apoyado por la municipalidad el 38% acotó que casi nunca y nunca, el 17.5% mencionó que a veces y el 44.4% determinó que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en mención a si la municipalidad cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador el 48.5% respondió que casi nunca y nunca, el 15.8% indicó que a veces y el 35.7% acotó que casi siempre y siempre.

Tabla 9

Frecuencias absolutas y relativas según la capacidad del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29. ¿Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	40	23.4%	34	19.9%	34	19.9%	35	20.5%	28	16.4%
30. ¿Cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	47	27.5%	29	17.0%	31	18.1%	41	24.0%	23	13.5%
31. ¿Cuenta con las habilidades de solución de problemas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	46	26.9%	45	26.3%	27	15.8%	29	17.0%	24	14.0%
32. ¿Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	42	24.6%	33	19.3%	31	18.1%	32	18.7%	33	19.3%
33. ¿Cuenta con las habilidades de comunicación para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	38	22.2%	30	17.5%	32	18.7%	38	22.2%	33	19.3%
34. ¿Desarrollaría su labor con eficiencia a pesar de poder tener alguna limitación física?	42	24.6%	43	25.1%	26	15.2%	28	16.4%	32	18.7%

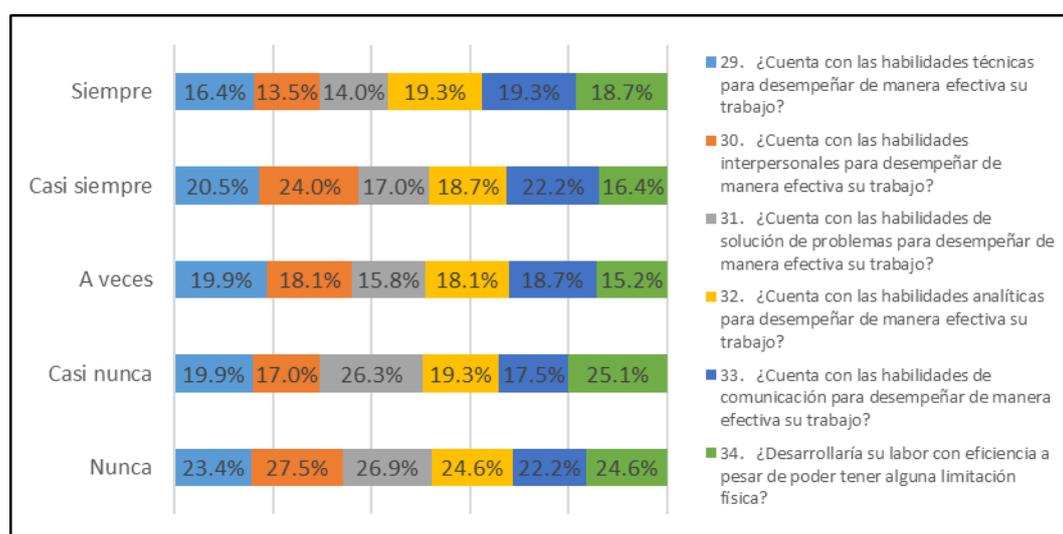


Figura 9. Capacidad del trabajador.

Se muestra en la Tabla 9 que en referencia a si cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 43.3% mencionó que casi nunca y nunca, el 19.9% resaltó que a veces y el 36.8% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 44.4% acotó que casi nunca y nunca, el 18.1% mencionó que a veces y el 37.4% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si cuenta con las habilidades de solución de problemas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 53.2% respondió que casi nunca y nunca, el 15.8% indicó que a veces y el 37.4% acotó que casi siempre y siempre.

C. Prueba de normalidad

Tabla 10
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	.087	171	.003
Valores	.105	171	.000
Creencias	.127	171	.000
Clima	.159	171	.000
Normas	.122	171	.000
Símbolos	.141	171	.000
Filosofía	.132	171	.000
Desempeño laboral	.132	171	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la comprobación de las hipótesis se hará uso de la estadística inferencial, previo a ello, se evaluó su distribución basados en las respuestas obtenidas por los encuestados, mediante la Prueba de Kolmogorov-Smirnov pues corresponde a 171 sujeto. En la Tabla 10 se puede apreciar que el nivel de significancia es menor al nivel crítico aceptado es decir $p < 0.05$, por tal motivo se utilizara la prueba no paramétrica, al cual corresponde a la Prueba Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 11

Pruebas de Rho de Spearman entre la cultura organizacional y desempeño laboral

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 11 que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.797 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 1

Tabla 12

Pruebas de Rho de Spearman entre los valores y desempeño laboral

			Valores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1.000	,418**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 12 que los valores influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.418 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 2

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre las creencias y desempeño laboral

			Creencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1.000	,662**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 13 que las creencias influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.662 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 3

Tabla 14

Pruebas de Rho de Spearman entre el clima y desempeño laboral

			Clima	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1.000	,789**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,789**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 14 que el clima influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.789 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 4

Tabla 15

Pruebas de Rho de Spearman entre las normas y desempeño laboral

			Normas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normas	Coefficiente de correlación	1.000	,736**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,736**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 15 que las normas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.789 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 5

Tabla 16

Pruebas de Rho de Spearman entre los símbolos y desempeño laboral

			Símbolos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Símbolos	Coefficiente de correlación	1.000	,737**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 16 que los símbolos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.737 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 6

Tabla 17

Pruebas de Rho de Spearman entre los símbolos y desempeño laboral

			Filosofía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Filosofía	Coefficiente de correlación	1.000	,714**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,714**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 17 que la filosofía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.714 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general denotado por determinar de qué modo la cultura organizacional interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.797 situándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados en el ámbito internacional, por Bolaños (2019) quien señala que los problemas que se presenta en su mayoría las instituciones son principalmente las personas que las conforman ya que no conducen y materializan los cambios que a nivel estratégico se requieren para que se logren los objetivos trazados por las empresas, lo que genera como resultado no favorecer el cumplimiento de la estrategia. Asimismo, respecto al desempeño laboral, Dueñas (2020) muestra en su indagación que el dilema primordial hallado fue que los altos niveles de exigencia por parte de los superiores a causa de la asignación de obligaciones laborales en horarios fuera de labor lo cual generó el bajo rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, en el contexto nacional, investigaciones como la realizada por Linares (2017) en base a sus resultados encontró una elevada rotación durante los dos últimos años. Debido a que los trabajadores se encontraban desmotivados, la gerencia implementó un programa de cultura corporativa, que no fue de ayuda para aumentar el nivel de excelencia impidiendo la retención de empleados en la organización. Por otro lado, Tarazona (2018) indica que una de las dificultades más comunes de evaluación del desempeño es la escasez de evaluaciones periódicas puesto que no se hallan a tiempo los factores que influyen en el alto o bajo rendimiento laboral.

Con respecto al primer objetivo específico denotado por determinar de qué modo los valores intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.418 situándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Guerrero (2021) en su tesis magistral

titulada “Determinar el impacto, del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral de los servidores públicos de la Administradora Boliviana de Carreteras - ABC”, la cual sus resultados sostienen que la correlación que se obtuvo entre la cultura organizacional obtenida y la percepción del desempeño laboral es positiva y significativa ($r=0.789$; $p>0.025$), indicando que la variable cultura organizacional se puede observar que incide en la variable percepción del desempeño. La conclusión es que el impacto del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral nos incita a reaccionar y apegarnos a líneas jerárquicas (todo por debajo de procedimientos y estándares) para no crear responsabilidad en las funciones asignadas. Establecer MAE en torno a una ideología pragmática. Esto podría ser cumplimiento de resultados, eficiencia, cero corrupciones, compromiso político, control o cualquier otro caso basado en el 100% de ejecución presupuestaria.

Con respecto al segundo objetivo específico denotado por determinar de qué modo las creencias intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.662 situándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Vargas (2019) en su investigación de licenciatura con título “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019”, la cual sus resultados sostienen que las dos variables siendo los valores y desempeño laboral tienen una significancia de $p=0.001 < 0.01$ y con una correlación de 0.384, teniendo una posición positiva baja. Las conclusiones señalan que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el Municipio de Guadalupe en el año 2019, aquello se demostró a través del Rho de Spearman que arrojó un nivel de significancia ($p=0.000 < 0.01$) lo que indica una relación elevadamente significativa entre las variables estudiadas.

Con respecto al tercer objetivo específico denotado por determinar de qué modo el clima interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.789 situándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Claudio (2020) en su investigación magistral con título

“Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020”, la cual sus resultados sostienen que la significación bilateral o valor = $0,026 < 0,05$. Por ende, señala una correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman (0.250) también indica que la relación es positiva en promedio. Las conclusiones señalan que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio con un 72,2%, seguida de un nivel alto con un 27,85%. La segunda variable, desempeño laboral, es alta con 51.9%, seguida de moderada con 48.1%. Conjuntamente, los resultados de la inferencia muestran que hay una correlación positiva promedio entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en el Municipio de Puente Piedra en el año 2020 y coeficiente de correlación de Spearman (0,250). Esto representa que los empleados desarrollan sus capacidades actitudinales trabajando en equipo, siempre y cuando se fomente un entorno positivo para lograr cumplir las metas y objetivos institucionales.

Con relación al cuarto objetivo específico denotado por determinar de qué modo las normas intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.736 situándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Montero (2018) en su tesis magistral titulada “Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison”, la cual sus resultados sostienen que la cultura organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados. Todos estos factores relacionados con lo que representa la cultura organizacional son factores muy importantes, ya que refleja los resultados de la investigación aplicada y el desempeño de las empresas encuestadas, no son suficientemente considerados. También, se logra ver que un compromiso continuo con una cultura saludable contribuye a la eficiencia y eficacia de la empresa. La conclusión muestra cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral efectivo de la organización es instituyendo estrategias que perfeccionen los puntos frágiles. Esto representa a que el trabajador se adapte a las normas la ejecución de sus funciones será realizado con más efectividad y profesionalismo.

Con respecto al quinto objetivo específico denotado por determinar de qué modo los símbolos intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.737 situándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Moreno (2020) en su investigación magistral con título “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019”, la cual sus resultados sostienen que en los colaboradores administrativos una postura efectiva a la labor, contribución elevada, participación y pertenencia corporativa, con el 76% en el que se considera conservar el nivel en este grupo, esta proporción atañe a las ocupaciones directivas donde en su totalidad son mandos altos y familiares de superiores, pero el 24% de personas necesitan que se eleve el nivel antes que se llegue a un punto vil de incertidumbre, este grupo de colaboradores atañe a cargos administrativos subordinados. La conclusión es que 3 de las 5 variables investigadas son preocupantes y 2 son recomendables para elevar el nivel, indicando la necesidad de cambiar la cultura organizacional de esta industria. La relación directa con la empresa nos permite mejorar nuestra capacidad de trabajo.

Con respecto al sexto objetivo específico denotado por determinar de qué modo la filosofía interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; planteado los resultados se muestra que a través de la Prueba de Rho de Spearman presenta un valor de 0.714 situándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia del $p = 0.00$ siendo menor al 0.05. Dichos resultados son respaldados por Benancio (2018) en su tesis magistral con título “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”, la cual sus resultados sostienen que hay un vínculo significativo, positivo y muy fuerte de 0,961 entre ambas variables investigadas. En efecto, se logra hallar que, si hay excelente cultura organizacional, habrá un desempeño laboral excelente; antagónico, a una Cultura organizacional deficiente le atañe un desempeño laboral deficiente. Las conclusiones señalan que el resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra que existe una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los valores influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.418 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir, que si la Municipalidad afianza las habilidades de comunicación relaciones entre los trabajadores con el fin de incentivar el trabajo en equipo será más efectivo el desempeño de trabajo.
- Las creencias influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.662 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir, que si la Municipalidad promueve en sus trabajadores el fortalecimiento de sus conocimientos técnicos mediante herramientas, cursos y capacitaciones necesarias para cumplir con eficiencia sus labores será mayor la motivación para rendir más y mejor en sus funciones.
- El clima influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.789 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir, que si la Municipalidad contribuye a un ámbito laboral agradable y de cooperación entre sus trabajadores para lograr su compromiso y ser más productivo mejorara en sus actividades asignadas.
- Las normas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.789 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir que, si la Municipalidad respeta los tiempos los horarios de trabajo,

descansos y vacaciones, siendo estos importantes para asegurar el funcionamiento y bienestar de sus trabajadores.

- Los símbolos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.737 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir que, si la Municipalidad incorpora una política de remuneraciones e incentivos para motivar al trabajador a lograr las metas y objetivos de la entidad mejorara la identificación con institucional.
- La filosofía influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.714 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05. De aquello se puede inferir que, si la Municipalidad implementa un plan de capacitaciones relacionados a la administración y gestión para apoyar el desarrollo profesional y desenvolvimiento de sus trabajadores mejorara el cumplimiento de sus funciones y logro de resultados.
- La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2022; lo que se comprueba con el índice de la Prueba de Rho de Spearman que se obtuvo un valor de 0.797 y un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad, afianzar las habilidades de comunicación y las relaciones entre sus trabajadores con el fin de incentivar el trabajo en equipo, los mismo que ayudaran a realizar con efectividad el desempeño de su trabajo.
- Se recomienda a la Municipalidad, promover en sus trabajadores el fortalecimiento de sus conocimientos técnicos mediante herramientas, cursos y capacitaciones necesarias para cumplir con eficiencia sus labores, siendo necesario para incrementar la motivación para rendir más y mejor en sus funciones.

- Se recomienda a la Municipalidad, contribuir a generar un ámbito laboral agradable y de cooperación entre sus trabajadores para lograr optimizar su compromiso y ser más productivo en sus actividades asignadas.
- Se recomienda a la Municipalidad, gestionar adecuando correctamente los horarios de trabajo, descansos y vacaciones del personal, siendo estos importantes para asegurar el funcionamiento y bienestar de sus trabajadores
- Se recomienda a la Municipalidad, incorporar una política de remuneraciones e incentivos para motivar al trabajador a lograr las metas y objetivos de la entidad y así mejorar su identificación con institucional.
- Se recomienda a la Municipalidad, implementar un plan de capacitaciones relacionados a la administración y gestión para apoyar el desarrollo profesional y desenvolvimiento de sus trabajadores para reforzar su cumplimiento de sus funciones y logro de resultados.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México DF., México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional. Diseño y Cambio en las organizaciones*. (5 ed.). México D.F.: Editorial Pearson Education.
- Salgado, J., Guerrero, L., & Salgado, N. (2016). *Fundamentos de Administración* (1 ed.). México: Grupo Editorial Exodo.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano* (1 ed.). Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones.

7.2. Fuentes electrónicas

- Achahui, B., & Condori, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634>
- Benancio, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. Tesis magistral, Universidad César Vallejo. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benacio_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolaños, V. (2019). *Cultura organizacional y desempeño: estudio en la empresa SIMOUT S.A.* Tesis de maestría, Universidad del Valle. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15042/CB-0600491.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, K., & Delgado, J. (7 de Noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Venezuela: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Claudio, J. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020*. Tesis magistral, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio_SJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, R., & López, H. (3 de Junio de 2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*(37), 43-56. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Cueva, K., & Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Gonzáles, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (13 de Abril de 2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214. Recuperado el 17 de

Marzo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00200.pdf>

Gozáles, R., & Flores, K. (3 de Abril de 2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos deconfinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 28-41. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/40/39>

Guerrero, N. (2021). *Determinar el impacto, del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral de los servidores públicos de la Administradora Boliviana de Carreteras - ABC*. Tesis magistral, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26944/TM-330.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Linares, Y. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27493/LINARE_S_RY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (21 de Noviembre de 2020). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamurus*, 9(1), 12-20. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/159-Texto%20del%20art%C3%ADculo-584-1-10-20210321.pdf>

Márquez, V. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Marcos - Ancash - 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz. Recuperado el 19 de Febrero de 2022, de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033_45111396_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J. (5 de Junio de 2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 4(2), 140-157. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de

https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/1387/1144

- Mena, D. (14 de Diciembre de 2018). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y gestión*(46), 11-47. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n46/2145-941X-pege-46-11.pdf>
- Montero, S. (2018). *Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison* . Tesis magistral, Universidad de la Salle, Bogotá. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1495&context=maest_administracion
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* . Tesis magistral, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (Octubre de 2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Ramirez, F. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén*. Tesis magistral, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78494/Ramirez_NFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, R., & Nazar, G. (22 de Mayo de 2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>

- Reyes, J., & Moros, H. (1 de Septiembre de 2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado el 19 de Febrero de 2022, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%c3%ado%20s-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (3 de Marzo de 2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22), 27. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (Diciembre de 2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Sánchez, A., Hernández, T., Martínez, E., Villegas, E., & García, C. (Junio de 2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen*, 89, 1-10. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de https://www.margen.org/suscri/margen89/sanchez_89.pdf
- Solorzano, G. (2021). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Jiga Publicidad, Cantón Quinindé*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3468/1/TESIS%20FINAL%20GERALDINE%20ANAH%c3%8d%20SOL%c3%93RZANO%20GALEANO%20%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESA.pdf>
- Tarazona, M. (2018). *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017*. Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo, Lima. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14620/Tarazona_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ulloa, N. (15 de Mayo de 2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *Revista ComHumanitas*, 10(2), 150-173. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201/194>

Vargas, J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chepén. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44376/Vargas_PJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Y. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo*. Tesis, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78850>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

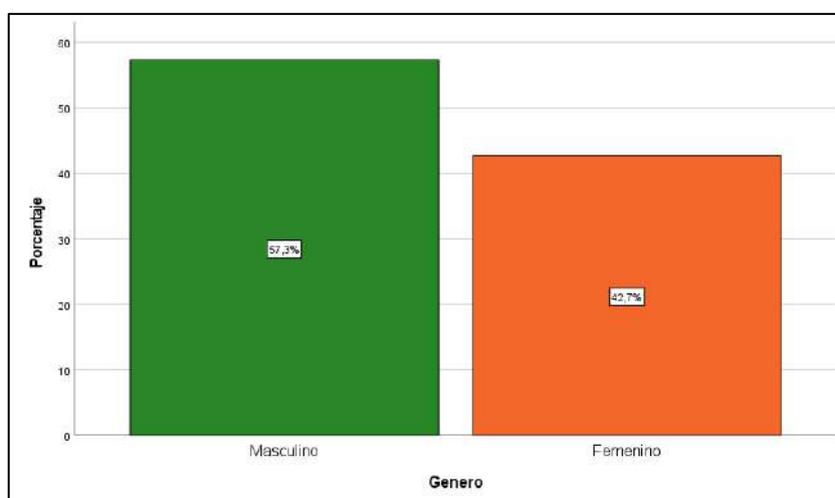
ITEM	1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01: VALORES					
1. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de fomentar la innovación entre sus trabajadores?					
2. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de incentivar el trabajo en equipo?					

3. ¿La municipalidad realiza acciones con el fin de incentivar el cumplimiento de las metas?					
DIMENSIÓN 02: CREENCIAS					
4. ¿Los altos cargos de la municipalidad influyen positivamente, mediante sus decisiones, en el desempeño de cada área de trabajo?					
5. ¿La municipalidad gestiona de manera adecuada los salarios de los trabajadores?					
6. ¿La municipalidad se preocupa en otorgarle las herramientas necesarias para cumplir con eficiencia sus labores?					
DIMENSIÓN 03: CLIMA					
7. ¿La municipalidad le brinda capacitaciones con el fin de que pueda aprender y progresar en su carrera laboral?					
8. ¿La municipalidad se preocupa por mantener un ambiente de cooperación entre sus trabajadores?					
9. ¿La municipalidad le otorga la autonomía para tomar decisiones?					
DIMENSIÓN 04: NORMAS					
10. ¿La municipalidad respeta los horarios de trabajo?					
11. ¿La municipalidad hace hincapié en la importancia de la presentación personal de sus trabajadores?					
12. ¿Se ejecutan sanciones bajo alguna falta cometida dentro de la municipalidad por parte de los trabajadores?					
DIMENSIÓN 05: SÍMBOLOS					
13. ¿La municipalidad celebra fechas especiales como día del trabajador, navidad, entre otros?					
14. ¿La municipalidad fomenta el buen desempeño de sus trabajadores mediante algún incentivo?					
15. ¿La municipalidad fomenta el respeto hacia las ceremonias, el logo y los colores que representan la municipalidad?					
DIMENSIÓN 06: FILOSOFÍA					
16. ¿La municipalidad trabaja en función a su misión?					
17. ¿La municipalidad trabaja en función a su visión?					
18. ¿La municipalidad realiza acciones para apoyar el desarrollo profesional de sus trabajadores?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR					
19. ¿Trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional?					
20. ¿Mantiene conflictos con sus compañeros dentro de la municipalidad?					
21. ¿Se siente frustrado en su centro laboral?					
22. ¿Viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para la municipalidad?					
DIMENSIÓN 02: AMBIENTE DE TRABAJO					

23. ¿La municipalidad le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo?					
24. ¿El diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades?					
25. ¿Se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda la municipalidad?					
26. ¿Se siente conforme con las reglas y políticas que maneja la municipalidad?					
27. ¿Se siente apoyado por la municipalidad?					
28. ¿La municipalidad cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador?					
DIMENSIÓN 03: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR					
29. ¿Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
30. ¿Cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
31. ¿Cuenta con las habilidades de solución de problemas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
32. ¿Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
33. ¿Cuenta con las habilidades de comunicación para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
34. ¿Desarrollaría su labor con eficiencia a pesar de poder tener alguna limitación física?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	98	57.3
	Femenino	73	42.7
	Total	171	100.0

*Figura. Género.*

Se muestra en la Tabla que el 57.3% son del género masculino y el 42.7% es del género femenino.

Tabla
Edad

		f	%
Válido	Entre 18 años a 24 años	47	27.5
	Entre 25 años a 31 años	65	38.0
	Entre 32 años a 45 años	43	25.1
	Más de 45 años	16	9.4
	Total	171	100.0

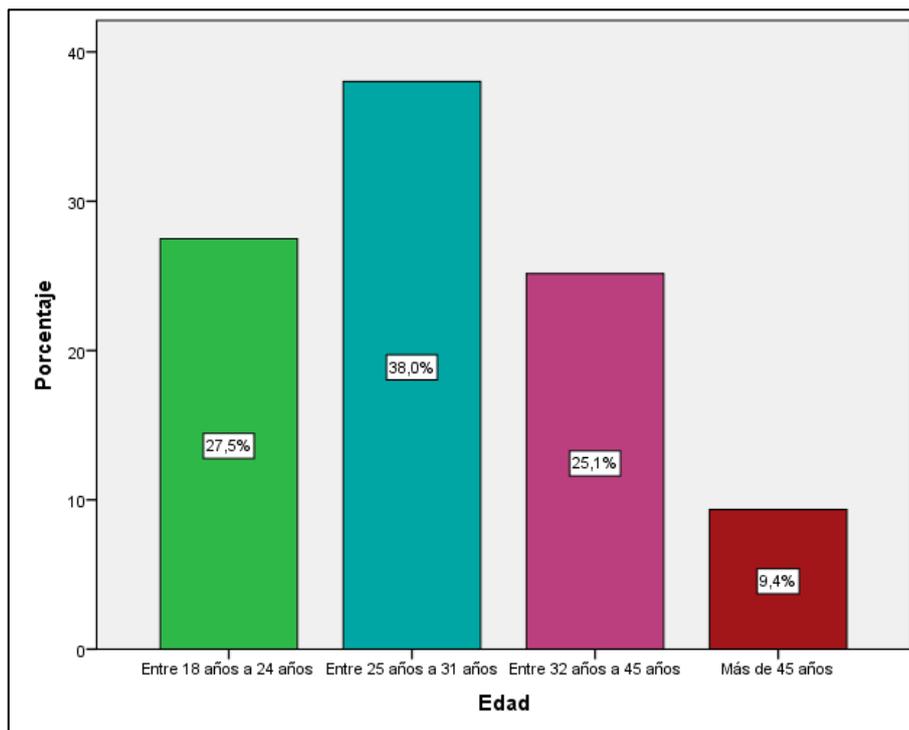


Figura. Edad.

Se muestra en la Tabla que el 27.5% tienen entre 18 a 24 años, el 38% está entre 25 a 31 años, el 25.1% presenta en el grupo entre 32 a 45 años y el 9.4% tiene más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.719
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	499.966
	gl	153
	Sig.	.000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	.764
p2	1.000	.697
p3	1.000	.794
p4	1.000	.791
p5	1.000	.774
p6	1.000	.818
p7	1.000	.807
p8	1.000	.782
p9	1.000	.894
p10	1.000	.786
p11	1.000	.730
p12	1.000	.831
p13	1.000	.739
p14	1.000	.757
p15	1.000	.780
p16	1.000	.807
p17	1.000	.836
p18	1.000	.832
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.799
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	413.248
	gl	120
	Sig.	.000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p19	1.000	.880
p20	1.000	.818
p21	1.000	.792
p22	1.000	.746
p23	1.000	.703
p24	1.000	.777
p25	1.000	.767
p26	1.000	.884
p27	1.000	.824
p28	1.000	.846
p29	1.000	.759
p30	1.000	.841
p31	1.000	.814
p32	1.000	.797
p33	1.000	.758
p34	1.000	.774
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Confiabilidad de la cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	18

Confiabilidad del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.983	16

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Genero	Edad	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	p1	p2	p3	CREENCIAS	p4	p5	p6	CLIMA	p7	p8	p9	NORMAS	p10	p11	p12	SÍMBOLOS	p13	p14	p15	FILOSOFÍA	p16	p17	p18
1	2	57	9	2	4	3	12	5	4	3	3	1	1	1	10	4	1	5	9	3	2	4	14	5	5	4
1	2	56	9	5	3	1	7	3	3	1	8	3	1	4	10	4	2	4	10	4	1	5	12	5	5	2
1	2	51	7	4	1	2	4	1	1	2	11	4	2	5	8	4	1	3	10	4	2	4	11	5	2	4
1	2	46	8	5	1	2	4	1	1	2	8	4	3	1	8	3	3	2	9	2	3	4	9	5	3	1
1	2	56	9	4	1	4	7	2	1	4	9	1	3	5	12	4	5	3	9	3	2	4	10	4	5	1
1	2	32	4	1	2	1	6	3	2	1	4	1	1	2	10	5	1	4	4	1	1	2	4	1	2	1
1	2	48	7	1	1	5	9	3	1	5	9	5	2	2	4	2	1	1	8	3	3	2	11	3	4	4
1	2	63	12	3	4	5	10	1	4	5	9	4	3	2	14	4	5	5	7	3	1	3	11	3	4	4
1	2	64	11	4	5	2	12	5	5	2	11	5	1	5	9	5	2	2	10	4	5	1	11	2	4	5
1	2	43	6	3	2	1	5	2	2	1	6	1	3	2	8	5	1	2	10	1	4	5	8	2	1	5
1	2	53	11	5	3	3	7	1	3	3	11	4	4	3	8	1	4	3	4	1	1	2	12	5	5	2
1	2	50	11	5	4	2	8	2	4	2	9	5	1	3	8	3	2	3	6	4	1	1	8	1	2	5
1	2	61	11	2	4	5	13	4	4	5	12	4	3	5	10	3	2	5	8	2	1	5	7	4	2	1
1	2	52	6	1	2	3	6	1	2	3	11	3	3	5	9	3	1	5	8	3	2	3	12	4	5	3
1	2	44	3	1	1	1	6	4	1	1	9	3	3	3	11	2	5	4	10	5	3	2	5	3	1	1
1	2	53	10	5	4	1	9	4	4	1	10	4	1	5	8	2	3	3	6	1	2	3	10	2	4	4
1	2	53	6	1	3	2	8	3	3	2	12	5	3	4	8	3	1	4	9	4	4	1	10	1	5	4
1	2	50	7	4	2	1	6	3	2	1	9	3	4	2	10	4	5	1	8	2	1	5	10	1	4	5
1	2	59	9	3	5	1	10	4	5	1	11	5	3	3	14	4	5	5	9	5	1	3	6	4	1	1
1	2	60	9	4	4	1	6	1	4	1	11	4	2	5	15	5	5	5	7	4	1	2	12	4	3	5
1	2	24	5	2	2	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	5	1	2	2
1	2	61	11	4	3	4	11	4	3	4	9	3	3	3	9	4	2	3	11	3	3	5	10	4	3	3
1	2	45	7	2	1	4	6	1	1	4	9	3	1	5	4	1	1	2	11	3	4	4	8	4	1	3
1	2	51	6	3	2	1	7	4	2	1	9	3	4	2	7	3	2	2	9	5	2	2	13	3	5	5
2	2	52	7	2	1	4	8	3	1	4	9	1	3	5	7	3	2	2	11	4	4	3	10	3	4	3
2	2	55	12	5	5	2	10	3	5	2	7	1	1	5	6	2	2	2	13	5	5	3	7	2	2	3
2	2	49	7	4	1	2	8	5	1	2	5	2	1	2	10	2	4	4	12	5	4	3	7	2	1	4
1	2	41	7	3	1	3	5	1	1	3	11	4	4	3	7	1	4	2	5	3	1	1	6	3	2	1
1	2	56	8	2	4	2	11	5	4	2	10	4	2	4	11	5	2	4	8	3	3	2	8	1	4	3
1	2	48	6	2	1	3	5	1	1	3	9	4	1	4	10	4	4	2	10	5	4	1	8	3	1	4
1	2	64	8	1	3	4	12	5	3	4	9	3	4	2	12	4	5	3	14	5	4	5	9	3	4	2
1	2	54	11	2	5	4	10	1	5	4	9	1	4	4	8	1	4	3	6	3	1	2	10	4	1	5
1	2	50	5	1	2	2	6	2	2	2	8	3	1	4	7	2	1	4	14	4	5	5	10	5	1	4
1	2	52	10	4	4	2	9	3	4	2	7	2	3	2	12	4	5	3	6	4	1	1	8	1	4	3
1	2	47	6	2	1	3	6	2	1	3	10	5	4	1	11	5	3	3	5	2	2	1	9	4	4	1
2	2	55	5	1	3	1	6	2	3	1	12	3	4	5	10	5	2	3	10	2	4	4	12	4	3	5
1	2	45	5	1	2	2	8	4	2	2	10	1	4	5	10	5	4	1	7	4	2	1	5	3	1	1
1	2	49	9	3	3	3	7	1	3	3	10	5	1	4	10	1	4	5	10	1	5	4	3	1	1	1
1	2	51	6	2	1	3	9	5	1	3	6	3	2	1	8	5	1	2	11	4	3	4	11	2	4	5

1	3	49	9	2	3	4	8	1	3	4	8	1	3	4	8	1	3	4	8	1	3	4
1	3	39	4	1	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2
1	3	55	10	4	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
1	3	48	8	3	1	4	8	3	1	4	8	3	1	4	8	3	1	4	8	3	1	4
2	3	38	8	3	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3
2	3	41	6	1	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
2	3	30	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
2	3	61	11	2	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5
2	3	47	7	1	1	5	8	2	1	5	8	2	1	5	8	2	1	5	8	2	1	5
2	3	54	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2
2	3	24	5	2	2	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
2	3	65	10	3	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2
2	3	61	11	4	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2
2	4	35	5	3	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1
2	4	59	9	4	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2
2	4	49	9	5	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2
2	1	48	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1
2	1	53	8	4	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1
2	1	84	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5
2	1	28	8	5	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
2	1	24	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
2	1	56	6	1	2	3	10	5	2	3	10	5	2	3	10	5	2	3	10	5	2	3
2	1	67	12	5	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4
2	1	33	8	4	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
2	1	52	7	1	1	5	9	3	1	5	9	3	1	5	9	3	1	5	9	3	1	5
2	1	65	10	3	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
2	1	55	10	4	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
2	1	43	8	3	1	4	7	2	1	4	7	2	1	4	7	2	1	4	7	2	1	4
2	1	69	9	2	5	2	12	5	5	2	12	5	5	2	12	5	5	2	12	5	5	2
2	1	57	12	5	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2
2	1	67	12	2	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5
2	1	39	4	1	2	1	7	4	2	1	7	4	2	1	7	4	2	1	7	4	2	1
2	1	55	10	4	4	2	9	3	4	2	9	3	4	2	9	3	4	2	9	3	4	2
2	1	55	10	3	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4
2	1	66	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4
2	1	39	4	2	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1
2	1	57	12	5	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5
2	1	70	10	2	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
1	1	42	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2
1	1	60	10	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2
1	1	60	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1	10	4	5	1
1	1	68	13	4	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4
1	1	42	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1
1	1	59	9	2	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2
1	1	64	9	3	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1

1	1	44	9	5	3	1	7	3	3	1	7	3	3	1	7	3	3	1	7	3	3	1
1	1	68	13	3	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5
1	1	59	9	1	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
1	1	59	9	2	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
2	1	49	9	3	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1	8	2	5	1
2	1	24	5	2	2	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
2	1	65	10	3	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2	11	4	5	2
2	1	24	5	2	2	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
2	1	44	9	3	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2
2	1	50	5	1	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1
2	1	55	10	5	4	1	9	4	4	1	9	4	4	1	9	4	4	1	9	4	4	1
2	1	67	12	4	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
2	1	42	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
2	1	64	9	3	2	4	11	5	2	4	11	5	2	4	11	5	2	4	11	5	2	4
2	1	60	10	5	4	1	10	5	4	1	10	5	4	1	10	5	4	1	10	5	4	1
2	1	64	14	5	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5	10	1	4	5
2	1	42	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2
2	1	64	9	1	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
2	4	47	7	3	1	3	8	4	1	3	8	4	1	3	8	4	1	3	8	4	1	3
2	4	41	6	4	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1
2	4	62	12	5	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2
2	4	56	11	3	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4
1	4	66	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5	11	1	5	5
1	4	53	8	1	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5
1	4	59	9	2	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5
1	4	50	10	3	2	5	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3
1	4	28	8	2	3	3	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
1	4	59	4	1	1	2	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1
1	4	41	11	5	5	1	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
1	4	46	6	1	3	2	8	2	4	2	8	2	4	2	8	2	4	2	8	2	4	2
1	4	23	4	2	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
1	3	59	14	5	4	5	9	1	3	5	9	1	3	5	9	1	3	5	9	1	3	5
1	3	23	4	2	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
1	3	58	13	4	5	4	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
2	3	49	9	3	2	4	8	4	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2	8	4	2	2
2	3	23	4	2	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1
2	3	63	13	5	5	3	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
2	3	35	10	4	2	4	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
2	3	50	5	2	1	2	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4	9	3	2	4
1	3	54	9	3	2	4	9	4	1	4	9	4	1	4	9	4	1	4	9	4	1	4
1	3	59	9	4	1	4	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5
1	3	60	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5	10	3	2	5

DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR	p19	p20	p21	p22	AMBIENTE DE TRABAJO	p23	p24	p25	p26	p27	p28	CAPACIDAD DEL TRABAJADOR	p29	p30	p31	p32	p33	p34
46	8	1	1	1	5	19	1	3	4	5	2	4	19	5	4	2	4	2	2
48	15	3	5	5	2	19	5	3	5	1	1	4	14	2	1	1	5	3	2
54	11	1	2	5	3	22	4	3	3	5	5	2	21	4	1	5	5	5	1
53	15	3	5	4	3	20	4	2	4	4	3	3	18	5	4	3	1	4	1
53	11	2	4	3	2	23	3	5	5	4	4	2	19	2	3	4	5	3	2
45	16	4	3	4	5	15	4	2	1	2	5	1	14	1	3	2	3	4	1
45	17	3	5	5	4	15	4	1	5	1	2	2	13	1	3	1	5	1	2
50	12	2	1	5	4	19	3	2	1	3	5	5	19	4	3	3	3	3	3
55	14	4	5	1	4	20	5	4	2	3	2	4	21	5	4	2	4	1	5
57	19	5	5	5	4	17	4	3	3	1	4	2	21	5	1	3	5	2	5
49	12	4	3	3	2	23	1	5	5	5	5	2	14	2	1	3	1	5	2
50	11	1	3	3	4	18	4	1	4	1	5	3	21	1	4	4	4	4	4
47	11	1	3	5	2	20	2	5	3	3	5	2	16	3	1	3	2	2	5
42	10	3	3	3	1	13	2	3	1	3	1	3	19	3	2	3	3	4	4
60	15	5	4	1	5	21	5	4	3	5	2	2	24	3	5	5	2	5	4
47	10	2	4	2	2	18	2	1	5	3	3	4	19	3	5	2	3	5	1
49	12	1	2	5	4	18	3	3	4	4	3	1	19	2	4	3	2	5	3
55	16	3	4	4	5	23	2	2	5	5	5	4	16	2	2	1	5	2	4
49	14	4	2	3	5	19	2	1	3	4	5	4	16	1	4	2	5	3	1
48	16	2	4	5	5	19	3	4	5	1	1	5	13	3	1	2	2	1	4
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
42	13	2	4	5	2	17	1	4	2	1	4	5	12	3	2	2	1	2	2
50	17	4	4	5	4	18	5	1	3	4	4	1	15	2	3	1	4	3	2
60	18	5	4	5	4	22	1	1	5	5	5	5	20	3	2	4	2	4	5
46	16	5	3	5	3	18	1	3	2	3	4	5	12	1	1	2	4	2	2
50	16	5	4	3	4	15	4	4	3	1	1	2	19	5	4	1	4	4	1
51	11	4	1	4	2	22	5	2	3	4	3	5	18	4	4	2	1	3	4
50	13	3	4	4	2	20	3	5	2	1	4	5	17	2	4	5	2	1	3
50	16	5	5	5	1	16	1	1	5	3	5	1	18	3	1	4	5	2	3
44	9	1	3	1	4	17	1	3	2	4	4	3	18	4	2	2	2	3	5
49	5	1	1	2	1	22	4	2	2	4	5	5	22	4	3	5	3	4	3
52	11	1	4	2	4	21	2	1	5	4	4	5	20	3	1	2	5	5	4
53	14	1	3	5	5	19	5	4	2	1	2	5	20	3	3	5	2	5	2
41	15	2	5	3	5	12	1	4	2	3	1	1	14	5	1	1	1	4	2
47	11	2	4	3	2	22	4	2	5	1	5	5	14	2	4	1	1	4	2
49	10	3	5	1	1	18	2	5	2	1	3	5	21	4	4	1	4	3	5
52	12	2	4	1	5	24	3	5	5	3	5	3	16	3	2	2	4	3	2

48	12	2	3	4	3	14	1	5	1	3	3	1	22	4	1	2	5	5	5
55	14	4	4	2	4	18	5	1	3	3	5	1	23	5	4	1	5	5	3
49	7	1	3	2	1	20	3	3	5	4	3	2	22	4	5	1	2	5	5
43	12	4	2	5	1	15	5	2	1	4	1	2	16	2	1	1	5	2	5
45	8	3	1	2	2	21	2	4	5	4	3	3	16	4	4	1	1	2	4
57	13	2	2	5	4	19	3	2	3	4	4	3	25	4	3	3	5	5	5
41	10	1	1	3	5	17	5	3	2	3	3	1	14	2	1	4	3	3	1
49	13	5	2	3	3	19	5	4	2	2	4	2	17	3	3	3	2	3	3
51	10	2	2	5	1	14	1	4	3	1	4	1	27	4	4	5	4	5	5
36	9	3	1	3	2	13	5	1	3	1	1	2	14	1	3	1	5	3	1
36	8	2	4	1	1	15	3	1	3	4	1	3	13	3	2	1	1	5	1
57	15	2	3	5	5	23	4	5	5	1	3	5	19	2	2	1	5	4	5
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
57	13	4	5	1	3	24	2	5	3	5	5	4	20	4	1	5	3	2	5
53	11	1	4	5	1	19	1	5	4	1	4	4	23	5	4	4	3	4	3
62	15	3	4	4	4	26	4	4	5	5	5	3	21	5	3	2	4	4	3
43	6	2	1	1	2	22	4	4	3	4	2	5	15	4	4	2	1	3	1
50	11	3	2	4	2	20	1	2	5	4	3	5	19	1	3	4	5	1	5
47	13	2	4	2	5	21	3	4	5	5	1	3	13	1	1	3	1	4	3
49	12	3	2	4	3	14	3	3	1	1	4	2	23	5	4	4	5	4	1
40	10	1	5	2	2	18	4	5	3	1	4	1	12	3	2	1	3	1	2
48	16	4	5	4	3	15	1	1	3	2	5	3	17	5	2	4	3	2	1
53	13	1	5	3	4	22	3	4	2	5	4	4	18	5	1	3	3	1	5
39	11	4	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2
44	12	4	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2
58	14	3	3	5	3	22	3	5	3	3	5	3	22	3	5	3	3	5	3
49	13	4	4	3	2	18	4	3	2	4	3	2	18	4	3	2	4	3	2
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
21	5	1	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1
60	16	5	5	2	4	22	5	2	4	5	2	4	22	5	2	4	5	2	4
53	13	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4
65	17	5	5	4	3	24	5	4	3	5	4	3	24	5	4	3	5	4	3
50	14	5	5	1	3	18	5	1	3	5	1	3	18	5	1	3	5	1	3
41	9	1	1	4	3	16	1	4	3	1	4	3	16	1	4	3	1	4	3
32	8	2	2	3	1	12	2	3	1	2	3	1	12	2	3	1	2	3	1
41	9	1	1	3	4	16	1	3	4	1	3	4	16	1	3	4	1	3	4
26	6	1	1	1	3	10	1	1	3	1	1	3	10	1	1	3	1	1	3
64	16	4	4	3	5	24	4	3	5	4	3	5	24	4	3	5	4	3	5

31	7	1	1	4	1	12	1	4	1	1	4	1	12	1	4	1	1	4	1
60	16	5	5	4	2	22	5	4	2	5	4	2	22	5	4	2	5	4	2
57	13	2	2	4	5	22	2	4	5	2	4	5	22	2	4	5	2	4	5
56	12	1	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5
32	8	2	2	1	3	12	2	1	3	2	1	3	12	2	1	3	2	1	3
47	11	2	2	4	3	18	2	4	3	2	4	3	18	2	4	3	2	4	3
32	8	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2
37	9	2	2	4	1	14	2	4	1	2	4	1	14	2	4	1	2	4	1
41	9	1	1	3	4	16	1	3	4	1	3	4	16	1	3	4	1	3	4
39	11	4	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2
48	12	3	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4
43	11	3	3	1	4	16	3	1	4	3	1	4	16	3	1	4	3	1	4
31	7	1	1	2	3	12	1	2	3	1	2	3	12	1	2	3	1	2	3
37	9	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2
27	7	2	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2
51	11	1	1	4	5	20	1	4	5	1	4	5	20	1	4	5	1	4	5
42	10	2	2	1	5	16	2	1	5	2	1	5	16	2	1	5	2	1	5
47	11	2	2	5	2	18	2	5	2	2	5	2	18	2	5	2	2	5	2
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
59	15	4	4	5	2	22	4	5	2	4	5	2	22	4	5	2	4	5	2
53	13	3	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2
34	10	4	4	1	1	12	4	1	1	4	1	1	12	4	1	1	4	1	1
55	15	5	5	3	2	20	5	3	2	5	3	2	20	5	3	2	5	3	2
44	12	4	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2
44	12	4	4	3	1	16	4	3	1	4	3	1	16	4	3	1	4	3	1
50	14	5	5	3	1	18	5	3	1	5	3	1	18	5	3	1	5	3	1
75	19	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5
21	5	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2
21	5	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2
55	15	5	5	2	3	20	5	2	3	5	2	3	20	5	2	3	5	2	3
59	15	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4
26	6	1	1	3	1	10	1	3	1	1	3	1	10	1	3	1	1	3	1
48	12	3	3	1	5	18	3	1	5	3	1	5	18	3	1	5	3	1	5
59	15	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3
48	12	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
37	9	2	2	1	4	14	2	1	4	2	1	4	14	2	1	4	2	1	4
65	17	5	5	5	2	24	5	5	2	5	5	2	24	5	5	2	5	5	2
47	11	2	2	5	2	18	2	5	2	2	5	2	18	2	5	2	2	5	2
56	12	1	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5

39	11	4	4	2	1	14	4	2	1	4	2	1	14	4	2	1	4	2	1
48	12	3	3	4	2	18	3	4	2	3	4	2	18	3	4	2	3	4	2
47	11	2	2	3	4	18	2	3	4	2	3	4	18	2	3	4	2	3	4
57	13	2	2	5	4	22	2	5	4	2	5	4	22	2	5	4	2	5	4
40	12	5	5	1	1	14	5	1	1	5	1	1	14	5	1	1	5	1	1
47	11	2	2	2	5	18	2	2	5	2	2	5	18	2	2	5	2	2	5
64	16	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
39	11	4	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2	14	4	1	2	4	1	2
54	14	4	4	4	2	20	4	4	2	4	4	2	20	4	4	2	4	4	2
54	14	4	4	5	1	20	4	5	1	4	5	1	20	4	5	1	4	5	1
57	13	2	2	5	4	22	2	5	4	2	5	4	22	2	5	4	2	5	4
37	9	2	2	4	1	14	2	4	1	2	4	1	14	2	4	1	2	4	1
53	13	3	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2
60	16	5	5	5	1	22	5	5	1	5	5	1	22	5	5	1	5	5	1
38	10	3	3	3	1	14	3	3	1	3	3	1	14	3	3	1	3	3	1
56	12	1	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5
52	12	2	2	5	3	20	2	5	3	2	5	3	20	2	5	3	2	5	3
53	13	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3
42	10	2	2	5	1	16	2	5	1	2	5	1	16	2	5	1	2	5	1
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
59	15	4	4	5	2	22	4	5	2	4	5	2	22	4	5	2	4	5	2
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
36	8	1	1	4	2	14	1	4	2	1	4	2	14	1	4	2	1	4	2
50	14	5	5	3	1	18	5	3	1	5	3	1	18	5	3	1	5	3	1
49	13	4	4	4	1	18	4	4	1	4	4	1	18	4	4	1	4	4	1
58	14	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4
38	10	3	3	1	3	14	3	1	3	3	1	3	14	3	1	3	3	1	3
60	16	5	5	2	4	22	5	2	4	5	2	4	22	5	2	4	5	2	4
55	15	5	5	4	1	20	5	4	1	5	4	1	20	5	4	1	5	4	1
51	11	1	1	4	5	20	1	4	5	1	4	5	20	1	4	5	1	4	5
36	8	1	1	4	2	14	1	4	2	1	4	2	14	1	4	2	1	4	2
58	14	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4
44	12	4	4	1	3	16	4	1	3	4	1	3	16	4	1	3	4	1	3
40	12	5	5	1	1	14	5	1	1	5	1	1	14	5	1	1	5	1	1
53	13	3	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2	20	3	5	2	3	5	2
46	10	1	1	4	4	18	1	4	4	1	4	4	18	1	4	4	1	4	4
56	12	1	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5	22	1	5	5	1	5	5
47	11	2	2	2	5	18	2	2	5	2	2	5	18	2	2	5	2	2	5
53	13	3	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5

42	10	2	2	3	3	16	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	3	3
21	5	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	2
60	16	5	5	5	1	22	5	5	1	5	5	1	22	5	5	1	5	5	1
31	7	1	1	3	2	12	1	3	2	1	3	2	12	1	3	2	1	3	2
42	10	2	2	4	2	16	2	4	2	2	4	2	16	2	4	2	2	4	2
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
46	10	1	1	3	5	18	1	3	5	1	3	5	18	1	3	5	1	3	5
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
48	12	3	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4
44	12	4	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2	16	4	2	2	4	2	2
21	6	1	2	2	1	9	2	1	1	2	2	1	6	1	1	1	1	1	1
54	14	4	4	2	4	20	4	2	4	4	2	4	20	4	2	4	4	2	4
27	7	2	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2
48	12	3	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4	18	3	2	4	3	2	4
49	13	4	4	1	4	18	4	1	4	4	1	4	18	4	1	4	4	1	4
53	13	3	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5
53	13	3	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5	20	3	2	5	3	2	5