



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad
Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pinedo Vásquez, Ximena Itamar (orcid.org/0000-0001-8848-9223)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Wilder, Katia, Leonardo, Marco y Nikita ,
que han sido mi soporte, compañía y
fortaleza. Gracias a ellos por ayudarme a
llegar hasta aquí.

Ximena Itamar

AGRADECIMIENTO

A Dios, por proteger mi camino en este nuevo objetivo, a mi familia por brindarme su amor y apoyo incondicional y al Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada, por estar en cada momento importante del desarrollo de la investigación.

Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.", cuyo autor es PINEDO VÁSQUEZ XIMENA ITAMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 04- 08-2023 18:37:20
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 19:47:30

Código documento Trilce: TRI - 0641265

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINEDO VÁSQUEZ XIMENA ITAMAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
XIMENA ITAMAR PINEDO VÁSQUEZ DNI: 71814422 ORCID: 0000-0001-8848-9223	Firmado electrónicamente por: PINEDOVX16 el 01-07- 2023 13:48:37

Código documento Trilce: TRI - 0563604

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la Cultura Organizacional.	22
Tabla 2. Nivel del Comportamiento Organizacional.	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables de Cultura y Comportamiento Organizacional.	24
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la Cultura y el Comportamiento Organizacional.	24
Tabla 5. Relación entre Cultura y Comportamiento Organizacional.	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión entre la Cultura y el Comportamiento Organizacional.	25
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023. El estudio fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional, la población fue 30 servidores públicos y la muestra fue censal. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: El nivel de la cultura organizacional está en un nivel adecuado demostrándose en un 57%, 37% regular y 7% inadecuado. El nivel del comportamiento organizacional está en un nivel regular demostrándose el 77%, 17% está adecuado y el 7% inadecuado. Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la dimensión clima organizacional es positiva muy alta $Sp= 0.957$, la correlación de la orientación a los resultados y normas son positiva alta $Sp=0.793$ y $Sp= 0.784$. Finalmente, sí existe relación significativa entre la cultura y el comportamiento organizacional, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la correlación es positiva moderada $Sp = 0.628$; sin embargo, el coeficiente de determinación indica que el 38.6% de los componentes que conllevan al comportamiento organizacional no dependería trascendentalmente de los elementos de la cultura organizacional.

Palabras clave: *Cultura organizacional, comportamiento organizacional, servidores públicos, desarrollo sostenible.*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and behavior in the Provincial Municipality of Picota, San Martín Region - 2023. The study was basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design, the population was 30 public servants and the sample was a census. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results were as follows: The level of organizational culture is at an adequate level, 57%, 37% regular and 7% inadequate. The level of organizational behavior is at a regular level, with 77%, 17% adequate and 7% inadequate. There is a significant relationship between the dimensions of culture and organizational behavior, the p-value ≤ 0.01 , according to Spearman's Rho, the organizational climate dimension is positive very high $Sp= 0.957$, the correlation of results orientation and norms are positive high $Sp=0.793$ and $Sp= 0.784$. Finally, there is a significant relationship between culture and organizational behavior, the p-value ≤ 0.01 , according to Spearman's Rho, the correlation is positive moderate $Sp = 0.628$; however, the coefficient of determination indicates that 38.6% of the components that lead to organizational behavior would not depend transcendently on the elements of organizational culture.

Keywords: *Organizational culture, organizational behavior, public servants, sustainable development.*

I. INTRODUCCIÓN

La adopción abierta y la integración de conceptos de producción más amplias en las empresas requieren una cultura organizacional particular, pues, los líderes empresariales que deseen implantar prácticas más desarrolladas en su organización deberían considerar la adaptación de la visión y los valores del modelo de la sostenibilidad como motor de todas las iniciativas que contribuyan al desarrollo sostenible (Assoratgoon & Kantabutra, 2023; Giannetti et al. 2020). El mecanismo de gestión del desarrollo sostenible de la empresas de acuerdo a la reproducción del capital humano, permiten identificar la importancia del comportamiento organizacional como generador del componente individual, así como la prioridad de la unidad de los integrantes en los vínculos colectivos grupales e individuales en diferentes aspectos organizacionales (Arefieva, et al. 2021).

No obstante, la investigación está ligada al desarrollo sostenible específicamente al objetivo N° 8, por lo que, se manifiesta que el crecimiento económico sostenible y justo logra agilizar el progreso, creando trabajos íntegros para las personas y apoyando al mejoramiento de los niveles de vida. Además, acorde al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se desarrolla los actos administrativos mencionados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150 - 2017 - SERVIR, la guía de la gestión de procesos permite a las organizaciones gubernamentales promover la cultura deseada en sus servidores y contribuir a los objetivos organizacionales.

En el ámbito internacional, según, Leonhardt (2023), la evolución de la mano de obra desde la productividad hasta promover las competencias aún siguen siendo garantía para las organizaciones, por lo que, en la empresa Cisco de Estados Unidos, continúan trabajando para mejorar la diversidad de su plantilla, muestran que han aumentando el número de sus empleados que se autoidentifican como afroamericanos o negros en general del 5,9% en el período del 2020, al 10% en el período del 2022. Sin embargo, manifiestan que la diversidad y el comportamiento organizacional, va más lejos de la raza y la etnia, puesto que, desde el comienzo de la pandemia, las mejores

empresas no buscan necesariamente candidatos que cumplan una serie de requisitos, como asistir a determinadas universidades, en su lugar, se presta más atención a las aptitudes que aportan los trabajadores.

En el ámbito nacional, Rodríguez (2020), manifiesta que, en una encuesta realizada a 150 directivos de empresas peruanas, revelaron que el 66% desconocen si habrá cambios de conducta que obtendrán los adjuntos frente a la “nueva normalidad”, también, el 85% de los gerentes considero que la cultura de las organizaciones será afectada de acuerdo a lo que se contempló en la administración de los individuos que afrontan las fases de cuarentena, por lo que, se ha convertido en un segundo de la franqueza para los que laboran, por tanto, demostraría que la dirección de las empresas tiene una profunda impresión en la cultura, sin embargo, en las encuestas se evidenció que este desafío implicaría la necesidad de trabajar en escenarios futuros, con planificaciones estratégicas que ayuden adaptarse al cliente y/o colaborador.

En el ámbito local, la Municipalidad Provincial de Picota, se observó el problema que confronta la mencionada institución, está enfocada especialmente al comportamiento organizacional a razón de la carencia de asumir responsabilidades individuales, grupales y organizacionales que se definen para cada individuo, llevándonos a cuestionar su aprendizaje y experiencia que denota en su perfil; se revela desmotivación para llevar a cabo las funciones, exhibiendo las aptitudes, tanto que, no muestran la capacidad de ejecutar diferentes labores concernientes al puesto, siendo estas físicas e intelectuales, de hecho se sitúa a ciertas particularidades que denotan ellos mismos, que giran en torno al género, la edad, la personalidad, emociones, valores; y de igual modo, la escasez de disponibilidad haciendo referencia a las áreas especializadas que no se encuentran vinculadas en los labores, en cambio están separadas que van desde la autoridad hasta el último nivel de la organización, dejando en claro la jerarquización en la que está estandarizado dicha institución.

En raíz a la realidad problemática se realizó la formulación del **problema general** determinando: ¿Cuál es la relación entre la cultura y el

comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023?, los **problemas específicos** se determinaron: ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional?, ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional?

La presente investigación tuvo justificación por **conveniencia**, por lo que, se investigarán dos variables, esto señalará el comportamiento organizacional como un problema en los servidores públicos, teniendo en cuenta que los resultados coadyuvaran a desarrollar estrategias alineadas, **relevancia social**, será una contribución a la población en general, a la entidad, los servidores públicos de las diferentes áreas que laboran en la institución, en vista de que, comprenderan la interrelación de las variables, empleando de esta manera las estrategias interpersonales, pues se verá reflejado en la satisfacción y atención que se brindará al usuario, **valor teórico**, este estudio pretende esclarecer y discutir la diferencia efectiva entre las dos variables, contamos como variable solución la cultura organizacional, teniendo en cuenta que, contamos con la variable problema, el comportamiento organizacional, por lo que, los resultados que se alcanzaran nos ayudaran a facilitar la resolución de problemas, **implicancia práctica**, ayudará aclarar la relación entre ambas variables, difundiendo tácticas para comprender la estructura organizacional que conlleva al comportamiento de los servidores públicos en un alcance individual e institucional para establecer relaciones satisfactorias y motivacionales; y la **utilidad metodológica**, en la mencionada investigación se utilizará métodos y mecanismos para la selección de datos, medición, aprobación por maestros, y contextos de acuerdo autores metodológicos.

En base a lo previo, se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023. Los **objetivos específicos**: Establecer el nivel de la cultura organizacional. Conocer el nivel del comportamiento organizacional. Determinar la relación existente entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional.

Últimamente, se propuso **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023. Como **hipótesis específicas**: El nivel de la cultura organizacional, es adecuado. El nivel del comportamiento organizacional, es adecuado. Existe relación entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de los antecedentes internacionales se menciona según, Sapriansyah et al. (2022), en su investigación no experimental - básica, aplicando una encuesta a 120 profesores de enseñanza de primaria de Lampihong, analizaron los datos de forma descriptiva e inferencial. Concluyeron que, la cultura y el clima organizacional se encuentran en clasificación muy alta, por otra parte, el comportamiento ciudadano organizacional, y la motivación para el trabajo también se encuentran en una clasificación alta evidenciando una relación coexistente, demostrando de esta manera que interferir positivamente entre ambas variables de acuerdo a la vinculación de las mismas, conllevaría a plasmar y desarrollar estrategias de planificación en las organizaciones.

De la misma manera, Shimamura et al. (2021), quienes estudiaron la investigación no experimental - básica, la muestra que analizaron residió en 322 sanitarias, utilizaron la encuesta conteniendo información demográfica, facilidad de trabajo y tres escalas de justicia organizacional, comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral. Concluyeron que, para mejorar la satisfacción laboral, la facilidad de trabajo entre las enfermeras japonesas, mejorar la justicia interaccional puede ser la mejor estrategia que pueden llevar a ejecución, evidenciando la percepción de la organización hacia las enfermeras de acuerdo a las decisiones que serían tomadas en conjunto.

Asimismo, Andrade et al. (2021), quienes estudiaron la investigación no experimental - básica, la cantidad fue de 988 trabajadores del sector educativo perteneciente a trece organizaciones educativas privadas del estado de Río Grande do Sul, se utilizó la misma muestra, dado que, la investigación será no probabilística por conveniencia, la técnica fue una encuesta, de carácter exploratorio y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, las demandas emergentes exigen una mayor proactividad y participación en la esfera social, en vista de que, exponen el vínculo del comportamiento de ciudadanía organizacional y la confianza interpersonal, asumiendo la

presentación central en la activación de el comportamiento cooperativo y discrecional en la organización, a través de una mayor participación individual y apoyo institucional.

Además, Sidin et al. (2020), tuvo como objetivo determinar la descripción de las dimensiones del comportamiento ciudadano organizacional en las enfermeras del Hospital Labuang Baji. Desarrollaron un estudio no experimental - básica, la población fue de 253 enfermeras, la muestra fue de 153 encuestados, utilizó el muestreo probabilístico por la técnica de muestreo aleatorio simple, utilizaron la encuesta. Concluyeron que, las dimensiones del comportamiento de ciudadanía organizacional en este estudio son altas, por lo que, se sugiere que los hospitales mantengan los niveles de OCB potenciados para las enfermeras, porque si llegaran a decaer pueden afectar la efectividad y eficiencia de los hospitales.

Según, Khan et al. (2020), en su estudio no experimental - básica, la cantidad fue de 300 personas, el patrón fue de 160 catedráticos y profesores asociados, utilizaron la encuesta. Concluyeron que, esta investigación descubrió la relación de comportamiento laboral innovador y los estilos de liderazgo, dado que, se vería influenciado con liderazgo partiendo desde el estilo propio, fomentando la creatividad, el aprendizaje y la integración de la organización con el empoderamiento, promoviendo un entorno saludable que trascienda hacia la innovación y crecimiento en la investigación académica, puesto que, esta había sido ignorada en la enseñanza superior de Pakistán.

Igualmente, Paais & Pattiruhu (2020), en su investigación no experimental - básica, la cantidad del estudio estuvo conformada por 155 empleados que fueron seleccionados mediante métodos empíricos, de muestreo aleatorio estratificado proporcional, la técnica fue una encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se analizaron utilizando el Modelo de Ecuaciones Estructurales en AMOS. Concluyeron que, será necesario mejorar el liderazgo, la motivación, y la cultura organizacional para incrementar la satisfacción laboral, dado que, si esto aumenta también lo hará el rendimiento de los empleados, ocupando un lugar importante y oportuno en la organización.

De igual manera, Nikpour (2017), en su investigación no experimental - básica, el registro como volumen, estuvo constituida por 190 trabajadores que fue mediante la fórmula de Cochran, utilizaron la encuesta. Concluyó que, el compromiso organizacional de los empleados tuvo un impacto mediador en la correlación entre el rendimiento y la cultura organizacional, por lo que, se deberá afianzar la eficacia, la eficiencia, la productividad, la calidad y la innovación, asimismo, sería importante destacar que la CO no es fija y puede realizar cambios en el tiempo, sin embargo, al desear mejorar el desempeño, deberán recurrir a evaluar y ajustar el entorno trasladándolo a un ambiente propicio para el éxito y el alto desempeño.

En el marco de los antecedentes nacionales se menciona según, Díaz & Alecchi (2017), en su investigación aplicada, etnográfico, la población fue de 10,000.00 mejores empresas y la muestra fue de 7 empresas de diferentes sectores económicos, la técnica fue el diseño de múltiples estudios de casos integrados por las unidades de análisis evaluadas y el instrumento evidencias, tales como entrevistas, documentación, archivos, observación directa y evidencia física. Concluyeron que, no existe una tipología única en las empresas peruanas, asimismo, proponen un modelo de los factores que definen el comportamiento ciudadano organizacional, la etapa del ciclo de vida empresarial y el nivel de exposición de las siete dimensiones del comportamiento ciudadano organizacional, las características de la empresas y los factores que contribuyen hacia la mejora y subsanación de las dificultades de la consecuencia del comportamiento ciudadano organizacional.

Además, Laoyza et al. (2023), en su estudio aplicada, no experimental, la estadística fue de 75 trabajadores, utilizaron la encuesta de 35 ítems. Concluyeron que, las hipótesis fueron comprobadas mediante la prueba estadística de Spearman, se alcanzó la correlación entre las variables en 0,925, además, se confirmó el nivel de significación $p=0,000$, lo que, permitió confirmar claramente la relación muy alta entre el compromiso de los empleados, generando ideas completas y originales donde mejoran los

procesos dentro del entorno laboral, proponiendo soluciones e ideas que impliquen la mejora de la cultura organizacional en el gobierno local.

Asimismo, Porlles (2022), en su investigación no experimental - aplicada, la representación fue de 294 personas seleccionadas al azar, utilizaron la encuesta de 21 ítems. Concluyó qué, comprobaron una alta significación estadística entre ambos constructos (valor $p = 0,000$) y una correlación positiva (Spearman 0,718), mostraron el mismo patrón de resultados, por lo que, el análisis de varianza confirma que la cultura organizacional puede interpretar aproximadamente el 52,2% de la competitividad del diseño, en vista de que, se muestra claridad en el logro de los objetivos y las metas, impulsando a la entidad a sugerir a sus colaboradores un mayor rendimiento y productividad en varios niveles.

Del mismo modo, La Coteria (2021), en su investigación no experimental - básica, la cantidad de 37 personas fueron encuestadas. Concluyó qué, la motivación laboral tiene una relación muy alta con el personal del PPED del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao, mostrando que sería importante trabajar en la cultura organizacional implementando estrategias y capacitaciones que conlleven a que los empleados expresen su valoración acerca de lo empleado en la institución, por lo tanto, el constante mejoramiento que se alinea a los empleados, muestra una cultura organizacional que valora la búsqueda y calidad de conductas que servirán para realizar el trabajo.

Según, Loli et al. (2020), en su estudio no experimental - básica, la cantidad encuestada fue de 435 empleados profesionales de diversas especialidades. Concluyeron qué, existe una diferencia de opinión sobre la vida y la calidad laboral entre los empleados de instituciones públicas y los empleados de organizaciones privadas; sin embargo, no hay diferencia de opinión con respecto a la preservación de la ciudadanía de la organización, puesto que, la mejora continua evidencia el involucramiento de la innovación, de especificar la atención en los detalles, que demuestran que los colaboradores se

preocupan por solucionar los problemas y que apoyen en mantener un rendimiento alto en relación de sus funciones.

Igualmente, García & Flores (2017), en su investigación no experimental - básica, la estadística fue de 381 personas y el patrón fue de 195 empleados, la técnica que utilizaron la encuesta. Concluyeron que, la comunicación interpersonal y la cultura corporativa si coadyuvan en el compromiso del personal con la institución, contribuyendo a que la comunicación asertiva sería el primer paso para lograr los objetivos en menos tiempo y creando mejores resultados, por esta razón, consideran necesario estar sumergidos en la retroalimentación constante, promoviendo la misma, de manera constructiva, dando a conocer las fortalezas y oportunidades de mejora en el área, que permita corroborar el desenvolvimiento, desempeño y alcanzar las metas.

De igual forma, Cruzado & Paredes (2017), en su investigación no experimental - básica, la estadística fue de 600 colaboradores y el patrón fue de 185 colaboradores, la técnica que utilizaron la encuesta y el material un cuestionario. Concluyeron que, la campaña de valores organizacionales, ha ayudado a incrementar el conocimiento y el uso de los valores en el día a día de los colaboradores, buscando el equilibrio en la vida personal como en el trabajo, comprobando un impacto positivo en la producción de los mismos, consecutivamente se manifiesta que se sienten apoyados y valorados, teniendo un personal comprometido, productivo y motivado.

Las teorías que sostienen esta indagación se centran en las variables de estudio: Lubis & Hanum (2020); Mesía (2019) citan que la **Cultura Organizacional** se caracteriza por compartir valores y creencias, teniendo en cuenta que, se considera una condición para ser miembro de la organización. No obstante, lo define de manera temática, contar con empleados activos, y eficaces en todas las actividades de la organización, siendo una parte esencial del entorno, como fomentar la cohesión entre los empleados, promover un sentido de pertenencia, aumentar la motivación y el compromiso, facilitar la comunicación efectiva y ayudar a atraer y retener talento. Sin embargo,

también puede evolucionar y cambiar con el tiempo, especialmente a medida que la organización crece y se enfrenta a nuevos desafíos.

Asimismo, Isensee et al. (2020), manifiesta que, es tan significativa y compleja como difícil de entender y usar de manera reflexiva, por ello, precisa tres niveles: "artefactos" (incluidos observables símbolos, declaraciones de visión y misión) "creencias y valores propugnados" y "supuestos básicos subyacentes". En este contexto, definimos la cultura organizacional como "filosofías, ideologías, valores, suposiciones, creencias, expectativas, actitudes y normas compartidas que unen a una comunidad", puede intervenir en las organizaciones, teniendo ciertos aspectos, incluyendo su estructura, estrategia, procesos, relaciones internas y externas, toma de decisiones y desempeño general.

En cambio, Taye et al. (2019), manifiestan que, es el mecanismo que promueve a la organización pues crea un medio operativo en el que cada dependiente se esfuerza por alcanzar el objetivo fijado por la organización. De manera que, el estudio, es importante para la aplicación de sus estrategias. Idowu (2016), indica que, es un concepto escurridizo de definir concretamente, por lo que, señala que el término "cultura organizacional" alude a dos "elementos críticos": la estabilidad estructural y la integración. Esto significa que los roles, las responsabilidades y las relaciones dentro de la organización se mantienen relativamente constantes.

Tănase (2015), señala que, se define la "cultura" de manera diferente, como resultado, enfrenta muchos desafíos y no es una tarea fácil de definir este término, así pues, es un término muy utilizado, parece suscitar cierta ambigüedad a la hora de evaluar su eficacia en el cambio de las variables de una organización. Teniendo en cuenta que, para entender realmente el término de "cultura", necesitamos comprender las creencias de los afiliados a esa organización caracterizando la cultura como las creencias, y supuestos aprendidos compartirán y se darán por sentados a medida que la organización sigue teniendo éxito.

Papania & Papania (2010), expresaron que, la cultura de una organización orienta las decisiones de sus miembros al establecer y reforzar las expectativas sobre lo que se valora y cómo deben hacerse las cosas, por esta razón, la cultura se describe a menudo como "la forma en que hacemos las cosas aquí", con el tiempo, una organización construye su propia cultura, proporcionando a sus miembros un sentido de identidad sobre "quiénes somos" y "qué hacemos", de modo que, una buena integración promueve los recursos, el flujo de información hacia la toma de decisiones llegando a la resolución de problemas de manera conjunta.

De acuerdo, a las dimensiones de la Cultura Organizacional, se citó a Berberoglu (2018), quien sostuvo sobre el **clima organizacional** sería uno de los sucesos más importantes, dentro del cual tendría el comportamiento de los empleados una relación directa, siendo así, la manera en que se percibe la entidad y los propósitos hacia los empleados. Gareth (2008), establece que se puede detallar en "cómo se siente trabajar aquí", explicando que el clima organizacional se presenta como percepciones individuales; patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos de los empleados que estén involucrados en un ambiente de trabajo donde congenian con individuos.

Según, Hwa Hsu & Lee (2012), explican que, la **orientación a los resultados**, como la cultura está enfatizado hacia la moralidad pública y la disciplina grupal, es tradicionalmente colectivista y con estilo de liderazgo paternalista. Las personas con orientación a los resultados, valoran el desempeño, la seriedad, el orden y apoyo, puesto que, se otorga alta prioridad al mantenimiento del orden jerárquico con los superiores (participación de la gerencia), las relaciones profesionales armoniosas y la lealtad internamente, por ello, el estilo de comunicación suele ser coordinado y dependiente del contexto, dichas características influyen fuertemente en la estructura organizacional y la interacción entre los miembros de una organización.

En opinión de, Wei & Miraglia (2017), establecen que, las **normas** están en el segundo nivel de la cultura organizacional. Estas son reglas no escritas que

ordenan la conducta de los individuos en situaciones específicas. Cummings & Worley (2015), menciona que los parámetros o normas establecidos pueden incluir cuestiones personales o interpersonales, como poner fin a la relación y que el colaborador ayude a tomar decisiones a los directivos, asimismo, en el caso de los mismos, las normas de la organización hacen que sea especialmente importante aclarar de cómo se debe comunicar una información delicada y cómo dar las “malas noticias”, siendo esto importante como los cambios individuales necesarios.

Por su parte, Macedo (2022), manifiesta que, el **Comportamiento Organizacional** es un área de estudio que se enfoca en el comportamiento, las actitudes y las acciones humanas en la organización, buscando mejorar ciertas deficiencias que va encontrando de acuerdo a la observación, análisis y evaluación. Al mismo tiempo, representa el estudio de cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo estas influyen en el comportamiento y desempeño de toda la organización, presentándose como un campo interdisciplinario que combina los conceptos y teorías en ciencia política, gestión, antropología, sociología y psicología.

Para, Na et al. (2022); Falcon (2022), indican que, es la creación, introducción e implementación intencional de nuevas ideas dentro del objetivo organizacional que beneficia el desempeño de la organización y los individuos. En vista de que, busca discernir cómo se puede mejorar las organizaciones en base de la eficiencia y eficacia, que implica el mejor entendimiento y manejo de los factores humanos, al aplicar los conocimientos y las teorías del comportamiento organizacional, las organizaciones se informan y logran tomar decisiones sobre la gestión de su personal, el diseño de su estructura y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Según, Wagner & Hollenbeck (2020), lo definen como un término de publicación que batalla por entender, exponer, anticipar, y cambiar la conducta humanitaria tal y como se origina en el argumento organizacional. No obstante, el mismo se señala en los comportamientos visibles, como

conversar en un círculo, hacer funcionar un mecanismo de elaboración o redactar un documento. Igualmente se invade los cambios intrínsecos, como pensar, percibir y decidir, que acompañan a las acciones visibles, por esta razón, estudia cómo las organizaciones pueden gestionar el cambio y la adaptación en un entorno empresarial en constante evolución.

Nahavandi et al. (2015), mencionan que, es la exposición y la destreza de cómo manipular el comportamiento individual y grupal en ambientes comerciales, estatales y sin fines de lucro, también habla de cuestiones organizativas e incluso de la comunidad. Miner (2007), manifiesta que, el comportamiento organizacional es una disciplina de las ciencias sociales, como la antropología cultural, la ciencia política, la psicología, la economía y la sociología, esto significa que utiliza el método científico para establecer la verdad y validar sus teorías. Hofkosh (1970), señaló que, la estructura organizativa y los individuos que componen en el grupo, se enfatiza en la necesidad de desarrollar los potenciales y el desempeño del individuo en el éxito de las metas. Se considera la necesidad de establecer metas y reglas en el diseño de estructuras para la organización, como medio para lograr el diseño estructural establecido para la organización, se analizan métodos para desarrollar personal individual. Se sugieren recompensas e incentivos, promociones, reclutamientos, emparejamiento de las personas y el trabajo, y educación continua.

Se citó a Robbins & Judge (2017), quienes manifiestan que las dimensiones del Comportamiento Organizacional, reconocen a los grupos que pueden influir de forma drástica en el **comportamiento individual** de las organizaciones, siendo de forma positiva o negativa, por lo que, se deberá proporcionar atención especial a las funciones, las normas y la cohesión, entender cómo funcionan dentro de un grupo, para poder comprender cómo es probable que se comporte el individuo. Además, la personalidad de los miembros influye significativamente en el comportamiento individual, debido a que, se parte en la investigación de las actitudes, motivaciones, personalidad, percepciones y emociones de los empleados dentro de la organización,

asimismo, examina cómo estos factores influyen en el desempeño, la satisfacción laboral, la creatividad y la toma de decisiones de los individuos

Según, Robbins & Judge (2017), indicaron que, el **perfil del personal** es el esfuerzo por hacer coincidir los requisitos del trabajo con las características de la personalidad se describe en la teoría de la personalidad y la adecuación al trabajo, por lo que, señalan que en las encuestas ocupacionales, los postulantes indican que les gusta o no, y sus respuestas forman parte del perfil de personal, asimismo, existen tipos de personalidades que los candidatos ocasionalmente adaptan para el puesto. Es importante tener en cuenta que el perfil del personal puede variar según la industria, el nivel jerárquico y las necesidades específicas de la organización. Cada empresa puede tener requisitos y características adicionales que sean relevantes para su contexto particular.

Según, Kumar et al. (2018), menciona que, el **aprendizaje** es cualquier tipo facilitado por la tecnología o por una práctica educativa que haga un uso eficaz de la misma y que se produce en todas las áreas y ámbitos de aprendizaje, asimismo, es la solución técnica para apoyar el aprendizaje, actividades de estudio y la enseñanza. Streveler et al. (2008), mencionan que, el aprendizaje es un elemento crítico en el desarrollo de la competencia y la experiencia en la organización. Holmes & Gardner (2006), manifiestan que, el aprendizaje es un componente esencial de la educación, puesto que, la globalización, la proliferación de información disponible en internet y la importancia basada en las economías han agregado una dimensión completamente nueva el aprendizaje y la enseñanza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

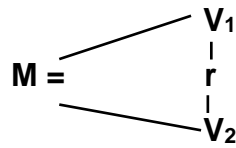
Señalada a manera de búsqueda simple, hipotética o científica, está principalmente interesada en obtener nuevos conocimientos y, además, sólo está involucrada indirectamente en cómo se aplicará ese conocimiento a problemas específicos, prácticos o reales, apuntando a ser básica Connaway & Powell (2010). Calvert (2006), comúnmente se piensa que se refiere a la investigación que se dirige únicamente a la adquisición de nuevos conocimientos en lugar de cualquier objetivo más práctico. Se definen como aquellas investigaciones que abarcan la investigación de origen o única para el avance del conocimiento (Kumar, 2006).

Diseño de investigación

Johnson (2001), indica que, la metodología utilizada es cuantitativa, puesto que, radica en recoger y estudiar datos numerales, no experimental porque muchas variables importantes de interés no son manipulables, transversal a causa de los datos se recogen de los participantes en un único momento o durante un único periodo de tiempo relativamente breve, los datos se aplican directamente a cada caso en ese único periodo de tiempo y se realizan comparaciones entre las variables de interés.

En cambio, Lappe (2000), expresa que, la investigación correlacional descriptiva es describir la relación entre las variables en lugar de inferir relaciones de causa y efecto, igualmente, son útiles para describir cómo un fenómeno está relacionado con otro en situaciones en la que no tiene control el investigador sobre las variables independientes, las variables que se cree que causan o influyen en la variable dependiente o de resultado. Johnson (2001), presenta que, la investigación correlacional consiste en recopilar datos para determinar si existe una relación, y en qué medida, entre dos o más variantes.

La esquematización del diseño es:



M: Muestra.

V₁: Cultura Organizacional.

V₂: Comportamiento organizacional.

r: Grado de relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Cultura Organizacional

Definición conceptual

Gareth (2008), indica que, la cultura organizacional es una agrupación de normas y valores compartidos, rigen en intercomunicación de integrantes de una entidad con clientes, proveedores y otros fuera de la organización.

Definición operacional

Es la variable independiente del estudio que va a permitir analizar el nivel en que se encuentra la Cultura organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad.

Variable 2. Comportamiento Organizacional

Definición conceptual

Robbins & Judge (2017), indican que, el comportamiento organizacional, indaga sobre la impresión que poseen los grupos, los individuos y conducta en la estructura centralmente de los organismos, con el fin de emplear dicho discernimiento para perfeccionar la eficacia de una organización.

Definición operacional

Es la variable dependiente del estudio y es medido a través de 3 dimensiones que son: comportamiento individual, perfil del personal y aprendizaje.

Nota: La operacionalización de las variables se encuentra en la sección de anexos.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Waples & Gaggiotti (2006), cita que es un grupo de miembros entrecruzados que existen juntos en el mismo tiempo y espacio.

La población que se manipuló para desarrollar la investigación radica en 30 servidores públicos que trabajan en la institución.

- **Criterios de inclusión:** Servidores que laboran en la Municipalidad Provincial de Picota, Región de San Martín - 2023.
- **Criterios de exclusión:** Servidores que no laboran en la Municipalidad Provincial de Picota, Región de San Martín - 2023.

3.3.2. Muestra

Gapira et al. (2020), el tamaño de la muestra se define como un subconjunto de la población seleccionada para un estudio en particular.

De igual manera, se utilizó la muestra censal, por lo que, fue pequeña la población y se recopilaron datos de cada unidad de la misma.

3.3.3. Muestreo

Dhlamini-Sibanda et al. (2017), manifestaron que, se utilizó la estrategia de muestreo por conveniencia para seleccionar a los participantes del estudio. Este tipo de método de muestreo no probabilístico se basa en la facilidad y eficiencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Un servidor público que labora en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se utilizó la encuesta para recopilar toda la información necesaria relacionada con la Cultura y el Comportamiento Organizacional.

Instrumentos

La Cultura Organizacional, se evidencia como un cuestionario de 18 ítems que contó con 3 dimensiones, tuvo como primera dimensión el clima organizacional que estuvo conformada por 10 ítems, la segunda dimensión orientación a resultados que estuvo constituida por 5 ítems y la tercera dimensión normas que estuvo constituida por 3 ítems. La escala de medición fue ordinal teniendo Nunca (1), Casi nunca (2), Regularmente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

El instrumento utilizado para medir el Comportamiento Organizacional se concretó un cuestionario de 18 ítems que, detallado con 3 dimensiones, tuvo como primera dimensión el comportamiento individual que estuvo constituida por 6 ítems, la segunda dimensión perfil del personal que estuvo constituida por 6 ítems y la tercera dimensión aprendizaje que estuvo constituida por 6 ítems. La escala de medición fue ordinal teniendo Nunca (1), Casi nunca (2), Regularmente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

De igual forma, en el caso del análisis de variables, se realiza la baremación, donde se analiza tres niveles: Adecuado (69 - 90), Regular (46 - 68) e Inadecuado (18 - 45) y específicamente en intervalos, mostrando valores máximos y mínimos, en los puntajes de cada variable.

Validez

Los instrumentos han sido verificados de acuerdo a la Validez Aiken por un experto en metodología y 4 especialistas, por lo que el nivel de coherencia entre los resultados, indica que el instrumento es aceptable para la aplicación.

Además, en cuanto a las variables, el resultado arrojó un promedio en la V1 de 0.97 y en la V2 de 0.98 representando la concordancia entre jueces.

Confiabilidad

La confiabilidad con el Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional fue de un 0,912 y de la segunda variable comportamiento organizacional alcanzó un 0,801 logrando demostrar estar dentro del rango de aceptabilidad.

Nota: Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de las variables se encuentran en la sección de anexos.

3.5. Procedimientos

Primera Fase: Se acudió a la institución, donde se observó que el principal problema que enfrenta la misma va orientada al comportamiento organizacional siendo la fuente de solución la cultura organizacional. Además, se presentó la carta de presentación donde la institución nos remite con una carta de autorización para dar inicio a la investigación.

Segunda Fase: Seleccionados el sujeto de estudio, que fueron los servidores de las distintas áreas, por lo que, en base a ello se plantearon el problema, objetivo e hipótesis general.

Tercera Fase: Se definió la metodología de la investigación delimitando el tipo, diseño, población, muestra y muestreo del estudio que se llevaron a cabo en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín.

Cuarta Fase: Se analizó los instrumentos a utilizar, de acuerdo a la base de datos otorgada por la institución, siendo validado y verificado por juicio de expertos.

Quinta Fase: Se ingresó, las respuestas otorgadas por los servidores, de acuerdo a ello, se llegó a conclusiones, donde se tuvo que promover discusiones con diferentes autores, asimismo, prestar recomendaremos de acuerdo a lo que se necesita y beneficia a la institución y servidores respectivamente.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos que se utilizó en el estudio será la herramienta estadística IBM SPSS versión 29, mediante la cual, se tendrá la posibilidad de presentar y crear tablas para una investigación trascendente. En la investigación se empleó, los métodos de análisis descriptivo e inferencial, debido a la finalidad prevista.

3.7. Aspectos éticos

Day & Stream (2018) menciona que la investigación requiere del uso de la ética. Podemos usar cuatro principios éticos para tomar decisiones complicadas en el desarrollo de la investigación: beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Se puede describir la **autonomía** como derecho del encuestado a tomar decisiones sobre el contestar el cuestionario sin coerción de la investigación. La **beneficencia** es el mandato del investigador, puesto que, debe hacer todo lo posible en cada situación de que el servidor o la institución se sienta dañado, lo pueda evitar o reducirlo. El principio de **no maleficencia** se fundamenta en evitar el daño o el riesgo para los demás; ningún daño al servidor e institución. La **justicia** es un principio de ética basado en la equidad al considerar la carga y el beneficio.

Debemos tomar decisiones teniendo en cuenta tanto nuestros valores personales como los cuatro principios de la ética para brindar la mejor investigación que podamos a los servidores e institución.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de la Cultura Organizacional.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	%
Inadecuado	[18- 45]	2	7%
Regular	[46- 68]	11	37%
Adecuado	[69 - 90]	17	57%
Total		30	100.00%

Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Tabla 1, el 57% (17) está en un nivel adecuado, el 37% (11) está regular y el 7% (2) está inadecuado, demostrando de esta manera que la cultura organizacional en los servidores públicos se representa como adecuado. Por lo tanto, casi siempre, los servidores perciben que la intercomunicación entre individuos respeta las creencias, cultura y valores de cada uno, asimismo, siempre, se expone que la institución estaría contando con guías y/o pautas para otorgar una buena atención al usuario, manifestando que cada decisión tomada debe realizarse de forma transparente, de acuerdo a las leyes y normas establecidas. No obstante, siempre los servidores públicos indican que la gestión actual estaría sirviendo para todos los grupos de intereses públicos, enfocados a que se sientan que forman parte de la institución orientándose a sus responsabilidades individuales y organizacionales de acuerdo al instrumento de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal.

Tabla 2. Nivel del Comportamiento Organizacional.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	%
Inadecuado	[18- 45]	2	7%
Regular	[46- 68]	23	77%
Adecuado	[69 - 90]	5	17%
Total		30	100.00%

Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Tabla 2, el 77% (23) está en un nivel regular, el 17% (5) está adecuado y el 7% (2) está inadecuado, demostrando de esta manera que el comportamiento organizacional en los servidores públicos se representa como regular. Puesto que, se presenta que regularmente, los servidores públicos, se sienten aptos para resolver problemas y además muestran conductas que nacen empíricamente, sea por el tiempo que llevan o por la necesidad de satisfacer una necesidad, teniendo en cuenta que también se observan muchas personas que están involucradas no cuentan con el perfil y se denota al momento de realizar sus funciones, sin embargo, también realizan trabajos en equipo pero consideran que no reciben frecuentemente capacitaciones para ejercer eficientemente sus funciones laborales.

Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables de Cultura y Comportamiento Organizacional.

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Cultura organizacional	0.759	30	0.000
Comportamiento organizacional	0.791	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Tabla 3, de acuerdo a la muestra tomada de 30 servidores públicos se optó por utilizar el coeficiente de Shapiro - Wilk donde se menciona que si es menor a 0.05, se estará describiendo la indagación como distribución no normal, por ello se maneja el Rho de Spearman para desarrollar la correlación.

Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la Cultura y el Comportamiento Organizacional.

		Comportamiento organizacional	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0.957**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	0.793**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	Normas	Coeficiente de correlación	0.784**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

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

Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Tabla 4, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la dimensión clima organizacional es positiva muy alta $Sp= 0.957$, la correlación de la orientación a los resultados y normas son positiva alta

Sp=0.793 y Sp= 0.784. No obstante, se indica que se acepta la hipótesis alterna, por lo que, existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional.

Tabla 5. Relación entre Cultura y Comportamiento Organizacional.

		Comportamiento organizacional	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.628**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

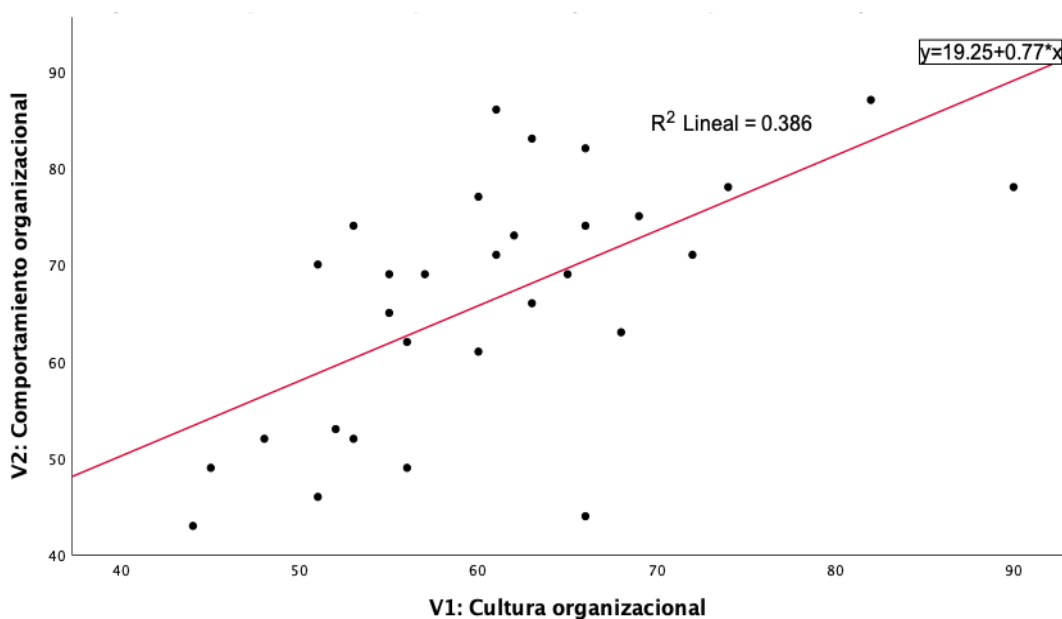
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Tabla 5, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la correlación es positiva moderada $Sp = 0.628$. No obstante, se indica que se acepta la hipótesis alterna, por lo que, existe relación significativa entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.

Figura 1. Dispersión entre la Cultura y el Comportamiento Organizacional.



Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 29.

Interpretación:

Se evidencia que en la Figura 1, el diagrama de dispersión entre la cultura y el comportamiento organizacional se muestra una correlación positiva baja, por lo cual, el coeficiente de determinación sería $R^2 = 0.386$ que indica que el 38.6% de los componentes que conllevan al comportamiento organizacional no dependería trascendentalmente de los elementos de la cultura organizacional.

V. DISCUSIÓN

En esta indagación, se determina el nivel de la cultura organizacional en la MPP, por medio de un análisis descriptivo, por lo que, se mostró que el 57% está en un nivel adecuado, el 37% está regular y el 7% está inadecuado, demostrando de esta manera que la cultura organizacional en los servidores públicos se representa como adecuada. Por lo tanto, casi siempre, los servidores perciben que la intercomunicación entre individuos respeta las creencias, cultura y valores de cada uno, asimismo, siempre, se expone que la institución estaría contando con guías y/o pautas para otorgar una buena atención al usuario, manifestando que cada decisión tomada debe realizarse de forma transparente, de acuerdo a las leyes y normas establecidas. No obstante, siempre los servidores públicos indican que la gestión actual estaría sirviendo para todos los grupos de intereses públicos, enfocados a que se sientan que forman parte de la institución orientándose a sus responsabilidades individuales y organizacionales de acuerdo al instrumento de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal. Además, se estaría aceptando la hipótesis del estudio, puesto que, nos referimos que la cultura organizacional en la MPP, está en un nivel adecuado.

Los presentes resultados fueron reafirmados por, Laoyza et al. (2023), quienes indicaron que el 45.5% de trabajadores locales en el Perú, mostrarían estar de acuerdo con la cultura organizacional, siendo primordial desarrollar creencias y valores que forjan los lazos de lealtad interiormente y exteriormente en la organización, contemplándose en las actitudes que crezcan dentro de la misma. No obstante, se enmarca que orientar a tomar decisiones hace que los miembros establezcan y refuercen de manera positiva sus expectativas, sabiendo que valoran y ejecutan sus funciones de acuerdo al puesto, construyendo su propia cultura e identidad. Porlles (2022), comunica que el estudio reveló que el 52.2% de trabajadores administrativos muestra la percepción de la cultura organizacional como adecuada, dado que, básicamente sería el constructo de la competitividad. Asimismo, la cultura organizacional no solo se vería presentado como la percepción común de los administrativos, si no, que va hacia comprender el origen de la cultura de una

entidad, ayudando a explicar y comprender el comportamiento de sus trabajadores, en como las características son relevantes para distinguir una adecuada cultura organizacional. En este sentido, se encontraría diferentes opciones de cultura en una institución, aunque proyectan muchos valores, afectarán el desempeño de diferentes maneras; concluye que, las culturas adecuadas son un requisito previo para lograr la eficacia. Paais & Pattiruhu (2020), mencionan que 57.4% de empleados mostraron que la cultura organizacional, es adecuada, sin embargo, resaltan que sería importante que los nuevos miembros contengan una correcta forma de percibir, pensar y sentir los problemas relaciones a sus actividades, por lo que, esperan que se configure el comportamiento en línea para los fines no solo de la organización, si no, también de los empleados. Además, señala que sería un conjunto de suposiciones y creencias básicas que tienen los empleados de una organización, que luego se desarrollan y comunican para enfrentar los desafíos de la adaptación externa y la integración interna. García & Flores (2017), manifiestan que, la cultura corporativa se forma a través de una combinación de factores, como la visión y los valores fundamentales establecidos por los fundadores o líderes de la organización, las experiencias y prácticas históricas, así como las interacciones y comportamientos cotidianos de los miembros de la empresa.

En esta indagación, se determina el nivel de el comportamiento organizacional en la MPP, por medio de un análisis descriptivo, por lo que, se mostró el 77% está en un nivel regular, el 17% está adecuado y el 7% está inadecuado, demostrando de esta manera que el comportamiento organizacional en los servidores públicos se representa como regular. Puesto que, se presenta que regularmente, los servidores públicos, se sienten aptos para resolver problemas y además muestran conductas que nacen empíricamente, sea por el tiempo que llevan o por la necesidad de satisfacer una necesidad, teniendo en cuenta que también se observan muchas personas que están involucradas no cuentan con el perfil y se denota al momento de realizar son funciones, sin embargo, también realizan trabajos en equipo pero consideran que no reciben frecuentemente capacitaciones para ejercer eficientemente sus funciones

laborales. Además, se estaría rechazando la hipótesis del estudio, puesto que, nos referimos que el comportamiento organizacional en la MPP, está en un nivel adecuado. Los presentes resultados fueron reafirmados por, Andrade et al. (2021), cita que los trabajadores del sector educativo, mostrarían que el comportamiento organizacional está en un nivel regular, puesto que, la interacción entre la organización y los individuos no estaría asumiendo un papel central, reflejándose en la desmotivación y actitud de los trabajadores dentro de la organización, puesto que, las relaciones interpersonales mantenidas dentro de las organizaciones juegan un papel decisivo en el comportamiento en el ambiente laboral, reforzando la importancia de los lazos de confianza entre los individuos. Por tanto, cuanto más intensas sean las relaciones interpersonales, mayor será la confianza entre los individuos, lo que puede reforzar el compañerismo. Asimismo, los vínculos personales pueden intensificar la atribución de cualidades antropomórficas a la organización, a partir de la actuación de sus agentes, favoreciendo la percepción del CO. Sidin et al. (2020), indican que, el comportamiento organizacional manifestado por las enfermeras, está en un nivel de 57.5.% siendo esta regular, por lo que, esto contribuye a los cambios en los recursos, la innovación y la adaptabilidad y muestra que las personas con CO tienen un impacto en el éxito de la organización donde trabajan. Por lo tanto, comprender el CO es cada vez más necesario para el mantenimiento del sistema social de la organización y el papel de empleados tanto en el nivel macro en términos de la naturaleza cambiante de todas las organizaciones y el nivel micro con respecto al individuo, se refiere a cualquier cosa que el empleado elija hacer, espontáneamente, es decir, con su propia voluntad, que a menudo está fuera de las obligaciones contractuales especificadas. Es posible que el CO no siempre sea reconocida o valorada directa y formalmente por la empresa, por ejemplo, a través de aumentos salariales o promociones, aunque, por supuesto, el CO puede verse reflejada en las calificaciones de los supervisores y buenos compañeros de trabajo, o mejores evaluaciones de desempeño. Cruzado & Paredes (2017), indican que, en el contexto de una municipalidad, el comportamiento organizacional es especialmente relevante debido a la naturaleza del trabajo y las responsabilidades van acorde al tipo

de organización. Tanto que, el liderazgo juega un papel fundamental en el comportamiento organizacional, por lo que, los líderes en una municipalidad deben ser capaces de motivar, inspirar y guiar a su personal hacia los objetivos comunes. Loli et al. (2020), señalan que, cada organización es única y puede tener sus propias fortalezas y desafíos, es importante evaluar continuamente el comportamiento organizacional y buscar oportunidades de mejora para lograr una municipalidad eficiente, transparente y orientada al servicio.

En esta indagación, se determina la relación entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional en la MPP, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman, se logró un coeficiente de 0.957 (correlación positiva muy alta) de el clima organizacional, 0.793 (correlación positiva alta) de la orientación a los resultados, 0.784 (correlación positiva alta) de normas y un p - valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en las dimensiones correlacionadas con el comportamiento organizacional. No obstante, se indica que, se acepta la hipótesis, por lo que, existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional. Los presentes resultados fueron reafirmados por, Paais & Pattiruhu (2020), quien señala que, el clima organizacional, sería positiva muy alta, dado que, con el apoyo de la motivación ha creado un clima organizacional con la cultura de trabajo o corporativa para los empleados, que los hace sentir motivados a trabajar con mucha disposición y fuerza para lograr un alto nivel de desempeño. Asimismo, todo empleado en el lugar debe tener aspiraciones o necesidades, incluida la necesidad de ser recompensado, incluidos factores internos como la autoestima, así como factores externos como el reconocimiento y la atención. No obstante, el clima organizacional en el trabajo también se convierte en la principal razón por la que los empleados están satisfechos o insatisfechos. Khan et al. (2020), corrobora que, la orientación a los resultados, estaría en positiva alta, dado que, los nuevos estilos de liderazgo son vitales para que las organizaciones se adelanten a las circunstancias y al camino a seguir, por ende, explica que las actividades y la orientación que requieren los empleados se verían demostrados en los resultados, expectativas para lograr las metas

y objetivos comunes. Sapriansyah et al. (2022), señala que, las normas, estaría en positiva alta, por lo que, las parámetros o normas que se plasman en las entidades, son aquellas que hacen llegar al colaborador antes de ingresar a la misma, mostrando de esta manera que cada regla o política, sería de conocimiento público y que no estarían evadiendo o escondiendo información, se mostrarán claros y comunicativos. Nikpour (2017), evidencia que estas dimensiones interactúan entre sí y se influyen mutuamente, creando un entorno organizacional único y determinando el comportamiento, es fundamental comprender y gestionar estas dimensiones para promover un comportamiento organizacional efectivo y una cultura positiva en la organización.

En esta indagación, se determina la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la MPP, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman, se logró un coeficiente de 0.628 (correlación positiva moderada) y un p - valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). No obstante, se indica que se acepta la hipótesis, por lo que, existe relación significativa entre las variables; sin embargo, el coeficiente de determinación indica que el 38.6% de los componentes que conllevan al comportamiento organizacional no dependería trascendentalmente de los elementos de la cultura organizacional. Los presentes resultados fueron reafirmados por, Porlles (2022), quien contrasta que comprobaron una alta significación estadística entre ambos constructos (valor $p = 0,000$) y una correlación positiva (Spearman 0,718), mostraron el mismo patrón de resultados, por lo que, el análisis de varianza confirma que la cultura organizacional puede interpretar aproximadamente el 52,2% de la competitividad del diseño. Khan et al. (2020), quienes evidenciaron un valor para la cultura organizacional R^2 de 0,764 y el comportamiento organizacional un valor R^2 de 0,583 mostrando de esta forma el impacto positivo significativo del estilo de liderazgo en el comportamiento innovador en el lugar de trabajo, los empleados que se rigen de acuerdo a la cultura organizacional. Díaz & Alecchi (2017), mencionan que, la cultura establece normas y expectativas claras sobre cómo deben comportarse los empleados en la municipalidad. Por ejemplo, puede haber una cultura de

acatamiento de cuentas y de transparencia, lo que lleva a que los empleados actúen de manera abierta y responsable en su trabajo. Sapriansyah et al. (2022), apuntan que, puede variar en diferentes municipalidades, incluso dentro de la misma región o país, cada municipalidad puede tener una cultura única que se ha desarrollado a lo largo del tiempo debido a factores como la historia, los valores locales y las prácticas de gestión, puesto que, comprender la cultura organizacional en una municipalidad específica es fundamental para comprender y abordar el comportamiento de sus empleados de manera efectiva.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Sí existe relación significativa entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la correlación es positiva moderada $S_p = 0.628$ y la dependencia entre ambas es 38.6% los componentes que conllevan al comportamiento organizacional no dependerían trascendentalmente de los elementos de la cultura organizacional.
- 6.2. El nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, es adecuado. El 57% está en un nivel adecuado, el 37% está regular y el 7% está inadecuado, demostrando de esta manera que la cultura organizacional en los servidores públicos se representa como adecuada.
- 6.3. El nivel del comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, es adecuado. El 77% está en un nivel regular, el 17% está adecuado y el 7% está inadecuado, demostrando de esta manera que el comportamiento organizacional en los servidores públicos se representa como regular.
- 6.4. Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, el p-valor ≤ 0.01 , de acuerdo al Rho de Spearman, la dimensión clima organizacional es positiva muy alta $S_p = 0.957$, la correlación de la orientación a los resultados y normas son positiva alta $S_p = 0.793$ y $S_p = 0.784$.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gerente Municipal, debe ejecutar la implementación de estrategias que conlleven al crecimiento, desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional, a través del mejoramiento del clima organizacional y de las percepciones individuales, asimismo, llevar a cada uno a concluir satisfactoriamente sus metas a largo y corto plazo trasladándose a la orientación de los resultados demostrando sus habilidades y competencias, que irán de acuerdo al seguimiento de las normas reflejándose en los servidores como parte fundamental de la institución.
- 7.2.** Al jefe del área de Gestión del Talento Humano, intensificar las capacitaciones que correspondan con el liderazgo, pensamiento crítico e inteligencia emocional donde los servidores sientan que premian su esfuerzo y se sientan vinculados en la estructura institucional, donde sus creencias, valores sean respetados y compartidos.
- 7.3.** Al jefe del área de Gestión del Talento Humano, dirigir el reclutamiento del personal en postulantes adecuados que contengan los requisitos del perfil solicitado, que plasmen sus funciones adecuadamente para el puesto, de esta manera, se tendrá personal idóneo que satisfaga a la institución y que cumpla con los objetivos.
- 7.4.** Al Alcalde y a la Gerencia Municipal, se recomienda que las normas existentes sean renovadas en base de que los servidores adquieran mayor información acerca de sus condiciones laborales y así, incrementar su desempeño laboral, apuntando a propagar la práctica de la misma viéndose reflejada en los resultados, presentando individuos que logren de forma eficiente los objetivos de la MPP.

REFERENCIAS

- Andrade, T. de, Estivaleta, V. de F. B., Malheiros, M. B. and Rossato, V. P. (2021). Confiança interpessoal e confiança organizacional como antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 27(3), 749–775. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.332.106296>
- Arefieva, O., Polous, O., Arefiev, S., Tytykalo, V. and Kwilinski, A. (2021). Managing sustainable development by human capital reproduction in the system of company's organizational behavior. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 628(1), 012039. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/628/1/012039>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Calvert, J. (2006). What's Special about Basic Research? *Science, Technology, & Human Values*, 31(2), 199–220. <https://doi.org/10.1177/0162243905283642>
- Connaway, L. and Powell, R. R. (2010). *Basic Research Methods for Librarians* (L. ABC-CLIO (ed.); 5th ed.). Ilustrada. [https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8159/1509096556966_\[Lynn_Silipigni_Connaway,_Ronald_R._Powell\]_Basic_\(BookFi.org\).pdf?sequence=1](https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8159/1509096556966_[Lynn_Silipigni_Connaway,_Ronald_R._Powell]_Basic_(BookFi.org).pdf?sequence=1)
- Cruzado, H. and Paredes, J. (2017). Campaña de promoción de valores y la cultura organizacional de una empresa minera del norte del país. *Universidad Privada Del Norte*, 01, 1–99. <https://hdl.handle.net/11537/13869>
- Cummings, T. and Worley, C. (2015). *Organization Development & Change*. In *Cengage Learning* (10th ed.). Nelson Education. <http://site.iugaza.edu.ps/saross/files/2019/09/Organization-Development-and-Change-10th-2015.pdf>
- Day, J. and Stream, S. (2018). Ethics in the Dental Office: Autonomy, beneficence, non-maleficence, and justice should guide your decisions. *Dental Assistant*, 87(4), 8–9. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/ethics-dental-office->

autonomy-beneficence-non/docview/2090656662/se-2

- Dhlamini-Sibanda, S. I., Dube-Mawerewere, V., Nkhoma, G. and Haruzivishe, C. O. (2017). A Study to Examine the Relationship between Social Support and Perception of Being Institutionalized among the Elderly Aged 65 Years and Above Who Are in Institutions in Bulawayo Urban, Zimbabwe. *Open Journal of Nursing*, 07(08), 905–917. <https://doi.org/10.4236/ojn.2017.78067>
- Díaz, R. and Alecchi, B. (2017). A descriptive study of organizational citizenship behavior in Peruvian companies. *International Review*, 3–4, 9–23. <https://doi.org/10.5937/intrev1704009D>
- Falcon, R. (2022). Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–84. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80478>
- Gapira, E., Chironda, G., Ndahayo, D., Pierre Marie Theos, M., Jeanne Tuyisenge, M. and Rajeswaran, L. (2020). Knowledge related to Chronic Kidney Disease (CKD) and perceptions on inpatient management practices among nurses at selected referral hospitals in Rwanda: A non-experimental descriptive correlational study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13(August 2019), 100203. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100203>
- García, M. L. and Flores, E. (2017). Consecuencias de la Cultura Corporativa y Rol de la Comunicación Interpersonal en el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Universidad Nacional Del Altiplano Perú*, 8(2), 137–147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118007>
- Gareth, J. (2008). *Teoría Organizacional diseño y cambio en las organizaciones* (Pearson Educación (ed.); 5ta ed.). <http://web.politecnico metro.edu.co/wp-content/uploads/2021/08/Teoria-organizacional4taEdicionGarethRJones.pdf>
- Giannetti, B. F., Agostinho, F., Eras, J. J. C., Yang, Z. and Almeida, C. M. V. B. (2020). Cleaner production for achieving the sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production*, 271, 122127. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122127>
- Hofkosh, J. M. (1970). Organizational Behavior. *Physical Therapy*, 50(8), 1157–

1161. <https://doi.org/10.1093/ptj/50.8.1157>
- Holmes, B. and Gardner, J. (2006). *e-Learning: Concepts and Practice*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446212585>
- Hwa Hsu, S. and Lee, C.-C. (2012). Safety Management in a Relationship-Oriented Culture. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 35–45. <https://doi.org/10.1080/10803548.2012.11076913>
- Idowu, O. E. (2016). Understanding Organisational Culture and Organisational Performance: Are They Two Sides of the Same Coin? *Journal of Management Research*, 8(4), 12. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10261>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M. and Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Johnson, B. (2001). Toward a New Classification of Nonexperimental Quantitative Research. *Educational Researcher*, 30(2), 3–13. <https://doi.org/10.3102/0013189X030002003>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A. and Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kumar, S., Wotto, M. and Bélanger, P. (2018). E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual definition and comparative analysis. *E-Learning and Digital Media*, 15(4), 191–216. <https://doi.org/10.1177/2042753018785180>
- Kumar, Y. (2006). *Fundamental of Research Methodology and Statistics* (New Age International (ed.)). Limited. [https://mfs.mkcl.org/images/ebook/Fundamental of Research Methodology and Statistics by Yogesh Kumar Singh.pdf](https://mfs.mkcl.org/images/ebook/Fundamental%20of%20Research%20Methodology%20and%20Statistics%20by%20Yogesh%20Kumar%20Singh.pdf)
- La Cotera, J. A. (2021). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur*, 5(1), 44–60. <https://doi.org/10.37955/cs.v5i1.91>
- Laoyza, M. F., Ccoñislla, N., Carrera, M. B. and Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581–2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513

- Lappe, J. (2000). Taking the mystery out of research: Descriptive correlational design. *Orthopedic Nursing*, 19(2), 81. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/taking-mystery-out-research-descriptive/docview/195967179/se-2>
- Leonhardt, M. (2023, April). How the 100 Best Companies to Work For reflect the ever-changing working world. *Fortune*. <https://fortune.com/2023/04/04/100-best-companies-to-work-for-2023-remote-work-diversity-benefits/>
- Loli, A. E., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C. and Del Carpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Lubis, F. R. and Hanum, F. (2020). Organizational Culture. *Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 511(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>
- Macedo, G. (2022). Propuesta de comportamiento organizacional para mejorar la gestión educativa en la UGEL Picota, 2022. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95488>
- Mesía, J. (2019). La cultura organizacional y buen gobierno en la Municipalidad Distrital de Shamboyacu en el Periodo, 2019. *Universidad César Vallejo*, 1–53. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52122>
- Miner, J. B. (2007). *Organizational Behavior 4* (Routledge (ed.)). 4 March. <https://doi.org/10.4324/9781315701981>
- Na, C., Khalid, R., Raza, M., Ramirez-Asis, E., Huerta-Soto, R. and Jahanger, A. (2022). The role of age and business coaching in the relationship of lean startup approach and innovative work behavior of women entrepreneurs during COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.946918>
- Nahavandi, A., Denhardt, R., Denhardt, J. and Aristigueta, M. (2015). *Organizational Behavior*. SAGE. https://www.academia.edu/42658150/Text_OB_Nahavandi_Ch_
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.

- <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Paais, M. and Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Papania, L. and Papania, D. (2010). Embedding sustainability in organizational culture: A Systematic Review of the Body of Knowledge. *Business*, 1–74. <https://embeddingproject.org/pub/resources/EP-Embedding-Sustainability-in-Organizational-Culture.pdf>
- Porlles, J. A. (2022). Organizational culture and competitiveness in the Faculty of Chemistry and Chemical Engineering at the UNMSM, Peru, 2020. *Journal of Global Management Sciences*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.32829/gmsj.v5i1.161>
- Robbins, S. and Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Pearson Education (ed.); 17ta ed.). https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_literatura/Robbins__S._P.____Judge__T._A._2017_.Organization_behaviour.pdf
- Rodríguez, J. (2020). El 72% de empresas desconoce cambios de conducta de clientes, según encuesta. *Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-72-empresas-desconoce-cambios-conducta-clientes-segun-encuesta-808751.aspx>
- Sapriansyah, Aslamiah and Effendi, R. (2022). The Effect of Organizational Culture and Organizational Climate Through Motivation Work towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Elementary School Teachers in Lampihong. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9), 4331–4337. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-46>
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M. and Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61(March 2021). <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151479>
- Sidin, A. I., Basman, M. H., Anggraeni, R. and Irwandy. (2020). Description of Organizational Citizenship Behavior dimension in nurses at Labuang Baji Hospital. *Enfermeria Clinica*, 30(1997), 9–12.

- <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.004>
- Stirling, K. H. and Powell, R. L. (1986). Basic Research Methods for Librarians. *Journal of Education for Library and Information Science*, 26(4), 298. <https://doi.org/10.2307/40323280>
- Streveler, R. A., Litzinger, T. A., Miller, R. L. and Steif, P. S. (2008). Learning Conceptual Knowledge in the Engineering Sciences: Overview and Future Research Directions. *Journal of Engineering Education*, 97(3), 279–294. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2008.tb00979.x>
- Tănase, I. A. (2015). The Importance of Organizational Culture Based on Culture Transfer. *Management and Innovation For Competitive Advantage*, November 5th-6th, BUCHAREST, ROMANIA, 848–852. <http://conference.management.ase.ro/archives/2015/pdf/89.pdf>
- Taye, M., Sang, G. and Muthanna, A. (2019). Organizational culture and its influence on the performance of higher education institutions: The case of a state university in Beijing. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(2). <https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.3026>
- Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational Behavior* (Taylor & Francis (ed.); 3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003009580>
- Waples, R. and Gaggiotti, O. (2006). What is a population? An empirical evaluation of some genetic methods for identifying the number of gene pools and their degree of connectivity. *Molecular Ecology*, 15(6), 1419–1439. <https://doi.org/10.1111/j.1365-294X.2006.02890.x>
- Wei, Y. and Miraglia, S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. *International Journal of Project Management*, 35(4), 571–585. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.02.010>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Gareth (2008) indica que la cultura organizacional es una agrupación de normas y valores compartidos, rigen en intercomunicación de integrantes de una entidad con clientes, proveedores y otros fuera de la organización.	Es la variable independiente del estudio que va a permitir analizar el nivel en que se encuentra la Cultura organizacional en los servidores de la Municipalidad.	Clima organizacional	Autonomía	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Individual	
				Estructura	
			Orientación a los resultados	Apoyo	
				Identidad	
				Desempeño	
Normas	Tolerancia al conflicto				
	Tolerancia al riesgo				
Comportamiento organizacional	Robbins & Judge (2017) indican que el comportamiento organizacional, indaga sobre la impresión que poseen los grupos, los individuos y conducta en la estructura centralmente de los organismos, con el fin de emplear dicho discernimiento para perfeccionar la eficacia de una organización.	Es la variable dependiente del estudio y es medido a través de 3 dimensiones que son: comportamiento individual, perfil del personal y aprendizaje.	Comportamiento individual	Aptitud	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Aptitudes intelectuales	
				Aptitudes físicas	
			Perfil del personal	Edad	
				Género	
				Raza	
			Aprendizaje	Condicionamiento clásico	
				Condicionamiento operante	
				Aprendizaje social	

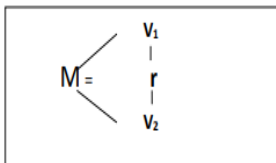
Anexo 2. Matriz de consistencia

“Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023”.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS										
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023? ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer el nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín -2023. Conocer el nivel del comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023. Determinar la relación existente entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas: El nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, es adecuado. El nivel del comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023, es adecuado. Existe relación entre las dimensiones de la cultura y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>										
<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>											
<p>La indagación básica, también señalada como búsqueda simple, hipotética o científica, está principalmente interesada en obtener nuevos conocimientos y, además, sólo está involucrada indirectamente en cómo se aplicará ese conocimiento a problemas específicos, prácticos o reales (Connaway & Powell, 2010).</p> <p>Johnson (2001) indica que la metodología utilizada es cuantitativa, puesto que,</p>	<p>La población que se manipulará para realizar la investigación estará compuesta por 30 servidores públicos que laboran en la institución.</p> <p>De igual manera, se utilizará una muestra censal, por lo que, la población será pequeña y se</p>	<table border="1" data-bbox="805 1736 1361 1989"> <thead> <tr> <th data-bbox="805 1736 1013 1769">Variables</th> <th data-bbox="1013 1736 1361 1769">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="805 1769 1013 1877" rowspan="3">Cultura organizacional</td> <td data-bbox="1013 1769 1361 1803">Clima organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1803 1361 1832">Orientación a los resultados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1832 1361 1877">Normas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="805 1877 1013 1989" rowspan="3">Comportamiento organizacional</td> <td data-bbox="1013 1877 1361 1910">Comportamiento individual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1910 1361 1939">Perfil del personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1013 1939 1361 1989">Aprendizaje</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Clima organizacional	Orientación a los resultados	Normas	Comportamiento organizacional	Comportamiento individual	Perfil del personal	Aprendizaje	
Variables	Dimensiones												
Cultura organizacional	Clima organizacional												
	Orientación a los resultados												
	Normas												
Comportamiento organizacional	Comportamiento individual												
	Perfil del personal												
	Aprendizaje												

radica en recoger y estudiar datos numerales, no experimental porque muchas variables importantes de interés no son manipulables, transversal a causa de los datos se recogen de los participantes en un único momento o durante un único periodo de tiempo relativamente breve, los datos se aplican directamente a cada caso en ese único periodo de tiempo y se realizan comparaciones entre las variables de interés. Lappe (2000) expresa que la investigación correlacional descriptiva es describir la relación entre las variables en lugar de inferir relaciones de causa y efecto, igualmente, son útiles para describir cómo un fenómeno está relacionado con otro en situaciones en la que no tiene control el investigador sobre las variables independientes, las variables que se cree que causan o influyen en la variable dependiente o de resultado. Johnson (2001) presenta que la investigación correlacional consiste en recopilar datos para determinar si existe una relación, y en qué medida, entre dos o más variantes.

M: Muestra



V₁: Cultura Organizacional
V₂: Comportamiento organizacional
r: Grado de relación entre ambas variables.

recopilaron datos de cada unidad de la población.

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi Tesis Titulada “**Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023**”, el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

CATEGORÍA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Instrucciones: Lee detenidamente y marca con una X, la respuesta que según usted, sea la opinión que tengas al respecto.

N°	Ítems o Reactivos Variable Independiente: Cultura Organizacional					
		1	2	3	4	5
Dimensión 01. Clima organizacional						
1	Existe autonomía individual en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Picota.					
2	Existe libertad de sindicalización.					
3	Se propicia un sistema compartido de valores y actitudes desarrollado en común por los servidores públicos de la institución.					
4	Las responsabilidades de cada servidor público se encuentran previstas en los instrumentos de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal.					
5	La concepción jerarquizada y vertical de la institución se asocia con una tendencia a la obediencia en la Municipalidad Provincial de Picota.					
6	Se cumple la estructura de las normas y reglamentos de la Municipalidad Provincial de Picota.					
7	Se ha desarrollado las capacidades de liderazgo y motivación e innovación en los servidores públicos de la institución.					
8	En la institución se ha generado entre todos alternativas para la resolución de problemas.					
9	Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Picota, se identifican con la institución.					
10	Existe un buen clima organizacional en la institución.					
Dimensión 02. Orientación a los resultados						

1 1	Se premia el buen desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Picota.					
1 2	La institución cuenta con una cultura de la información, entendida como la práctica del registro permanente y sistemático, de generación de información para proporcionar a los distintos niveles, para la toma de decisiones.					
1 3	El tiempo de permanencia de los servidores públicos en la administración de la Municipalidad Provincial de Picota, es un factor de cohesión.					
1 4	La institución cuenta con guías y/o reglamentos sobre las pautas que deben seguir los servidores públicos con los usuarios, y cómo deben comportarse dentro de la institución.					
1 5	Existe transparencia; se refiere a que las decisiones que se llevan a cabo se realicen de forma tal que sigan las leyes establecidas y las normas.					
Dimensión 03. Normas						
1 6	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.					
1 7	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.					
1 8	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.					

N°	Ítems o Reactivos Variable Dependiente: Comportamiento Organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión 01. Comportamiento individual						
1	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?					
2	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?					
3	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?					
4	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?					
5	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?					
6	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?					
Dimensión 02. Perfil personal						
7	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?					
8	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?					
9	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?					
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?					
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?					
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?					
Dimensión 03. Aprendizaje						
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?					
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?					
15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?					
16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?					

1 7	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?					
1 8	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?					

Anexo 4. Consentimiento informado a los servidores públicos



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.

Investigador (a): Pinedo Vásquez, Ximena Itamar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín – 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Picota

Describir el impacto del problema de la investigación.

Consideramos como **Problema General**: ¿Cuál es la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023?, por lo que, concretar la indagación ayudará aclarar la relación entre ambas variables, difundiendo tácticas para comprender la estructura organizacional que conlleva al comportamiento de los servidores públicos en un alcance individual e institucional para establecer relaciones satisfactorias y motivacionales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de Municipalidad Provincial de Picota. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Pinedo Vásquez Ximena Itamar, email: xime240400@gmail.com y docente asesor Barboza Zelada, Pedro Arturo, email: pabz3@hotmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora: / 05/06/2023 / 11:30 Am -

Firma:


Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Anexo 5. Niveles de las dimensiones de la Cultura y el Comportamiento Organizacional

V1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión	Nivel	Intervalo	Frecuencia	%
Dimensión 1: Clima organizacional	<i>Inadecuado</i>	[10 - 25]	2	7%
	<i>Regular</i>	[26 - 38]	12	40%
	<i>Adecuado</i>	[39 - 50]	16	53%
	Total		30	100.00%
Dimensión 2: Orientación a los resultados	<i>Inadecuado</i>	[5- 13]	4	13%
	<i>Regular</i>	[14 - 19]	15	50%
	<i>Adecuado</i>	[20 - 25]	11	37%
	Total		30	100.00%
Dimensión 3: Normas	<i>Inadecuado</i>	[3 - 8]	7	23%
	<i>Regular</i>	[9 - 11]	10	33%
	<i>Adecuado</i>	[12 - 15]	13	43%
	Total		30	100.00%

V2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Dimensión	Nivel	Intervalo	Frecuencia	%
Dimensión 1: Comportamiento individual	<i>Inadecuado</i>	[6 - 15]	1	3%
	<i>Regular</i>	[16 - 23]	13	43%
	<i>Adecuado</i>	[24 - 30]	16	53%
	Total		30	100.00%
Dimensión 2: Perfil del personal	<i>Inadecuado</i>	[6- 15]	18	60%
	<i>Regular</i>	[16 - 23]	8	27%
	<i>Adecuado</i>	[24 - 30]	4	13%
	Total		30	100.00%
Dimensión 3: Aprendizaje	<i>Inadecuado</i>	[6 - 15]	1	3%
	<i>Regular</i>	[16 - 23]	22	73%
	<i>Adecuado</i>	[24 - 30]	7	23%
	Total		30	100.00%

Anexo 6. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez del cuestionario de Cultura Organizacional

Dimensiones	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.98	0.77	1.00	0.97	0.75	1.00	0.97	0.75	1.00
D2	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	0.93	0.70	0.99
D3	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Instrumento por Criterio	0.99	0.78	1.00	0.97	0.76	1.00	0.96	0.73	0.99
V de Aiken	0.97	0.754	0.997						

Fuente: Elaboración propia.

Validez del cuestionario de Comportamiento Organizacional

Dimensiones	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00	0.97	0.75	1.00
D2	1.00	0.80	1.00	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00
D3	0.93	0.70	0.99	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Instrumento por Criterio	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00	0.98	0.76	1.00
V de Aiken	0.98	0.767	0.999						

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del cuestionario de Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	18

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del cuestionario de Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	18

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7. Validación de instrumentos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Cultura organizacional

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Clima organizacional													
01	Existe autonomía individual en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Picota.				X				X				X	
02	Existe libertad de sindicalización.				X				X				X	
03	Se propicia un sistema compartido de valores y actitudes desarrollado en común por los servidores públicos de la institución.				X				X				X	
04	Las responsabilidades de cada servidor público se encuentran previstas en los instrumentos de gestión: (MOF, ROF) dentro del marco legal.				X				X				X	
05	La concepción jerarquizada y vertical de la institución se asocia con una tendencia a la obediencia en la Municipalidad Provincial de Picota.				X				X				X	
06	Se cumple la estructura de las normas y reglamentos de la Municipalidad Provincial de Picota.				X				X				X	
07	Se ha desarrollado las capacidades de liderazgo y motivación e innovación en los servidores públicos de la institución.				X				X				X	
08	En la institución se ha generado entre todos alternativas para la resolución de problemas.				X				X				X	
09	Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Picota, se identifican con la institución.				X				X				X	
10	Existe un buen clima organizacional en la institución.				X				X				X	
	Dimensión 2: Orientación a los resultados													
11	Se premia el buen desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Picota.				X				X				X	
12	La institución cuenta con una cultura de la información, entendida como la práctica del registro permanente y sistemático, de generación de información para proporcionar a los distintos niveles, para la toma de decisiones.				X				X				X	
13	El tiempo de permanencia de los servidores públicos en la administración de la Municipalidad Provincial de Picota, es un factor de cohesión.				X				X				X	
14	La institución cuenta con guías y/o reglamentos sobre las pautas que deben seguir los servidores públicos con los usuarios, y cómo deben comportarse dentro de la institución.				X				X				X	
15	Existe transparencia; se refiere a que las decisiones que se llevan a cabo se realicen de forma tal que sigan las leyes establecidas y las normas.				X				X				X	

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS														
	Dimensión 3: Normas				X					X					X
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.				X					X					X
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.				X					X					X
18	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.				X					X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Díaz Saavedra, Robin Alexander DNI: 44970126

Especialidad del validador (a): Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, Licenciado en Marketing y Negocios Internacionales.

26 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CÓDIGO VIRTUAL 0001314483

[Handwritten Signature]
Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Dimensión 3: Normas																				
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.				X					X										X
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.				X					X										X
18	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.				X					X										X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Arévalo Arévalo José Gabriel** DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): **Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración.**

22 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
GLAD. N° 19158

Firma del experto informante

Dimensión 3: Normas																				
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.				X				X											X
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.				X				X											X
18	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.				X				X											X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Saavedra Mego, Ricky Bray DNI: 71318245

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Ingeniero Ambiental.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Saavedra Mego Ricky Bray
INGENIERO AMBIENTAL
CIP N° 101615

25 de mayo del 2023

Firma del experto informante

Dimensión 3: Normas																					
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.					X								X							X
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.					X								X							X
18	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.					X								X							X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Córdova Calle, Elia Anacely **DNI:** 46883462

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, Maestra en Gestión Pública.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 23 de mayo de 202



Dra. Econ. Elia A. Córdova Calle
CERSM N° 218

Firma del experto informante

Dimensión 3: Normas																				
16	La gestión actual sirve a todos los grupos de interés dentro de un marco de tiempo razonable.					X								X						X
17	Existe consenso en lo que concierne a los mayores intereses del conjunto de la comunidad y establecer cómo se puede llegar a realizarlos.					X								X						X
18	Los servidores públicos de la institución sienten que forman parte de la misma y no se sienten excluidos de la inercia mayoritaria de su sociedad.					X								X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Castro Mori, Karen Olinda DNI: 44517466

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo de 2023



Karen Olinda Castro Mori
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD
Reg. C. A. S. U. N° 409
DNI N° 44517466

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Comportamiento individual													
01	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?				X				X					X
02	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?				X				X					X
03	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?				X				X					X
04	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?				X				X					X
05	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?				X				X					X
06	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Perfil del personal													
07	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?				X				X					X
08	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?				X				X					X
09	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?				X				X					X
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?				X				X					X
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?				X				X					X
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 3: Aprendizaje													
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?				X				X					X
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?				X				X					X

15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?				X				X				X	
16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?				X				X				X	
17	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?				X				X				X	
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Díaz Saavedra, Robin Alexander DNI: 44970126

Especialidad del validador (a): Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, Licenciado en Marketing y Negocios Internacionales.

26 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CÓDIGO VIRTUAL 0001314483

[Handwritten Signature]
Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Comportamiento organizacional

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Comportamiento individual													
01	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?				X				X				X	
02	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?				X				X				X	
04	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?				X				X				X	
05	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?				X				X				X	
06	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Perfil del personal													
07	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
08	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?				X				X				X	
09	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?				X				X				X	
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?				X				X				X	
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 3: Aprendizaje													
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?				X				X				X	
15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?				X				X				X	

16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?				X				X				X	
17	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?				X				X				X	
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Arévalo Arévalo José Gabriel DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración.

22 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 10150

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Comportamiento organizacional

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Comportamiento individual													
01	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?				X				X				X	
02	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?				X				X				X	
04	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?				X				X				X	
05	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?				X				X				X	
06	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Perfil del personal													
07	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
08	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?				X				X				X	
09	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?				X				X				X	
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?				X				X				X	
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 3: Aprendizaje													
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?				X				X				X	
15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?				X				X				X	

16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?				X				X				X	
17	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?				X				X				X	
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Saavedra Mego, Ricky Bray DNI: 71318245

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Ingeniero Ambiental.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Saavedra Mego Ricky Bray
INGENIERO AMBIENTAL
CIP Nº 191615

25 de mayo del 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Comportamiento individual													
01	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?				X			X				X		
02	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?				X			X			X			
03	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?				X			X					X	
04	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?				X			X			X			
05	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?				X			X			X			
06	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?				X			X					X	
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Perfil del personal													
07	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?			X				X					X	
08	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?				X			X					X	
09	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?			X				X					X	
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?			X				X					X	
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?				X			X				X		
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?				X			X					X	
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 3: Aprendizaje													
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?				X			X					X	
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?				X			X					X	
15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?				X			X					X	

16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?			X					X				X
17	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?			X					X				X
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?			X					X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Córdova Calle, Elia Anacely **DNI:** 46883462

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, Maestra en Gestión Pública.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 23 de mayo de 2023



 Dra. Elna A. Córdova Calle
 CERSM N° 218

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Comportamiento individual													
01	¿Considera que sus compañeros de labores en la Municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus funciones?				X				X				X	
02	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del servidor público?				X				X				X	
03	¿Cree usted que el servidor público que labora en la Municipalidad es apto para resolver problemas complejos?				X				X				X	
04	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del servidor público que labora en la Municipalidad?				X				X				X	
05	¿El servidor público se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la Municipalidad?				X				X				X	
06	¿Cree que en su centro de labores los servidores públicos efectúan trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Perfil del personal													
07	¿Considera usted que la edad en los servidores públicos influye en un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
08	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?				X				X				X	
09	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?				X				X				X	
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al servidor público para trabajar en la Municipalidad?				X				X				X	
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro de los servidores públicos de la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Cree que en la selección de servidores públicos para la Municipalidad influye la raza del postulante?				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 3: Aprendizaje													
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?				X				X				X	
14	¿Cree que los servidores públicos aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?				X				X				X	
15	¿Considera que todo el trabajo de los servidores públicos es reconocido de alguna manera en la Municipalidad?				X				X				X	

16	¿Cree que los servidores públicos son recompensados económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?				X				X					X
17	¿Algunos servidores públicos de la Municipalidad aprenden ciertas funciones sin la necesidad de una capacitación previa?				X				X					X
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad?				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Castro Mori, Karen Olinda DNI: 44517466

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo de 2023



Karen Olinda Castro Mori
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD
Reg. C.A.S.U. N° 409
DNI N° 44517466

Firma del experto informante

Anexo 8. Base de datos Cultura y Comportamiento Organizacional

V1: CULTURA ORGANIZACIONAL																										
Items	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL										DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS					DIMENSIÓN 3: NORMAS					V1	Nivel V1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D1	Nivel	11	12	13	14	15	D2	Nivel	16			17	18	D3	Nivel
1	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	46	Adecuado	1	4	5	3	4	17	Regular	5	5	5	15	Adecuado	78	Adecuado
2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	Adecuado	5	5	5	5	5	25	Adecuado	5	5	5	15	Adecuado	87	Adecuado
3	2	1	4	1	2	4	3	5	3	4	29	Regular	1	4	1	2	3	11	Inadecuado	3	1	2	6	Inadecuado	46	Regular
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	Adecuado	1	5	4	1	5	16	Regular	5	5	3	13	Adecuado	77	Adecuado
5	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	16	Inadecuado	3	4	4	3	3	17	Regular	4	4	3	11	Regular	44	Inadecuado
6	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	38	Regular	1	3	3	4	3	14	Regular	3	3	3	9	Regular	61	Regular
7	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	40	Adecuado	3	3	4	5	5	20	Adecuado	4	3	4	11	Regular	71	Adecuado
8	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	42	Adecuado	1	3	2	4	5	15	Regular	4	4	5	13	Adecuado	70	Adecuado
9	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	25	Inadecuado	4	4	4	2	2	16	Regular	2	2	4	8	Inadecuado	49	Regular
10	3	4	3	5	3	2	1	3	2	3	29	Regular	1	2	3	5	3	14	Regular	3	2	1	6	Inadecuado	49	Regular
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	Adecuado	4	5	4	5	5	23	Adecuado	5	5	5	15	Adecuado	86	Adecuado
12	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42	Adecuado	3	4	4	4	5	20	Adecuado	4	5	4	13	Adecuado	75	Adecuado
13	3	4	4	5	4	5	5	4	4	2	40	Adecuado	3	5	4	4	4	20	Adecuado	5	4	5	14	Adecuado	74	Adecuado
14	1	5	2	5	5	4	1	1	3	3	30	Regular	1	1	4	4	3	13	Inadecuado	3	3	3	9	Regular	52	Regular
15	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47	Adecuado	4	5	5	5	4	23	Adecuado	4	4	4	12	Regular	82	Adecuado
16	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	41	Adecuado	3	4	3	5	4	19	Regular	5	5	4	14	Adecuado	74	Adecuado
17	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	Adecuado	5	5	5	5	4	24	Adecuado	5	5	4	14	Adecuado	83	Adecuado
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Adecuado	2	3	4	4	4	17	Regular	4	4	5	13	Adecuado	69	Adecuado
19	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	40	Adecuado	2	4	3	3	4	16	Regular	4	4	5	13	Adecuado	69	Adecuado
20	3	3	3	3	3	4	2	2	3	1	27	Regular	1	2	2	2	2	9	Inadecuado	3	2	2	7	Inadecuado	43	Inadecuado
21	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	42	Adecuado	3	5	5	5	5	23	Adecuado	4	1	3	8	Inadecuado	73	Adecuado
22	3	1	2	5	5	5	2	2	4	3	32	Regular	1	3	4	5	5	18	Regular	5	4	4	13	Adecuado	63	Regular
23	5	5	4	3	4	3	1	3	2	1	31	Regular	1	2	3	5	3	14	Regular	3	3	1	7	Inadecuado	52	Regular
24	4	2	3	5	4	3	3	2	3	3	32	Regular	1	2	3	4	3	13	Inadecuado	3	3	2	8	Inadecuado	53	Regular
25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40	Adecuado	1	4	3	5	5	18	Regular	4	3	4	11	Regular	69	Adecuado
26	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32	Regular	4	3	3	4	4	18	Regular	4	4	4	12	Regular	62	Regular
27	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	33	Regular	4	4	4	4	4	20	Adecuado	4	4	4	12	Regular	65	Regular

28	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	37	Regular	3	3	3	5	3	17	Regular	4	4	4	12	Regular	66	Regular
29	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	43	Adecuado	5	5	5	4	4	23	Adecuado	4	4	4	12	Regular	78	Adecuado
30	1	1	5	5	5	5	3	4	5	3	37	Regular	2	5	4	5	4	20	Adecuado	5	5	4	14	Adecuado	71	Adecuado

V2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

V2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																									
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL							DIMENSIÓN 2: PERFIL DEL PERSONAL							DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE											
1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel	V2	Nivel V2
5	3	3	5	4	1	21	Regular	5	5	5	5	5	4	29	Adecuado	3	4	5	3	4	5	24	Adecuado	74	Adecuado
5	5	2	5	5	5	27	Adecuado	3	4	4	5	5	5	26	Adecuado	5	5	4	5	5	5	29	Adecuado	82	Adecuado
5	3	4	5	5	4	26	Adecuado	2	2	1	1	1	1	8	Inadecuado	3	4	2	2	3	3	17	Regular	51	Regular
5	5	5	5	4	1	25	Adecuado	5	5	1	1	1	1	14	Inadecuado	4	5	1	1	5	5	21	Regular	60	Regular
5	4	5	5	3	4	26	Adecuado	5	5	3	2	1	1	17	Regular	3	3	5	5	3	4	23	Regular	66	Adecuado
4	5	4	4	3	4	24	Adecuado	5	5	3	1	1	1	16	Regular	3	4	3	1	4	5	20	Regular	60	Regular
5	3	4	5	4	4	25	Adecuado	3	3	2	2	1	1	12	Inadecuado	2	4	5	3	5	5	24	Adecuado	61	Regular
3	5	3	3	3	3	20	Regular	3	3	2	3	1	1	13	Inadecuado	5	4	1	1	3	4	18	Regular	51	Regular
4	1	3	1	3	2	14	Inadecuado	1	1	4	4	2	2	14	Inadecuado	1	2	4	4	3	3	17	Regular	45	Regular
3	5	4	5	5	2	24	Adecuado	2	3	2	3	1	2	13	Inadecuado	5	3	2	2	2	5	19	Regular	56	Regular
5	5	5	5	5	5	30	Adecuado	1	1	1	1	5	1	10	Inadecuado	1	4	5	4	2	5	21	Regular	61	Regular
4	4	4	4	3	4	23	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	5	4	4	5	4	5	27	Adecuado	69	Adecuado
5	4	5	5	2	1	22	Regular	1	2	1	2	2	1	9	Inadecuado	4	1	5	5	4	3	22	Regular	53	Regular
3	5	3	3	2	4	20	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Inadecuado	2	2	2	2	3	5	16	Regular	48	Regular
5	5	5	5	5	4	29	Adecuado	4	5	3	4	2	1	19	Regular	1	4	4	3	1	5	18	Regular	66	Adecuado
4	3	3	5	3	3	21	Regular	5	5	3	3	3	3	22	Regular	5	3	3	3	4	5	23	Regular	66	Adecuado
3	4	4	5	4	3	23	Regular	4	5	1	1	3	2	16	Regular	5	3	4	3	4	5	24	Adecuado	63	Regular
5	5	5	5	5	3	28	Adecuado	4	4	2	2	2	2	16	Regular	4	4	3	2	3	5	21	Regular	65	Adecuado
3	4	3	5	4	3	22	Regular	3	4	2	2	1	2	14	Inadecuado	3	4	3	2	5	4	21	Regular	57	Regular
2	3	3	3	2	3	16	Regular	2	3	3	3	1	1	13	Inadecuado	4	2	1	1	4	3	15	Inadecuado	44	Regular

3	5	3	5	5	5	26	Adecuado	5	5	1	1	1	1	14	Inadecuado	5	3	3	1	5	5	22	Regular	62	Regular
5	5	3	4	4	4	25	Adecuado	5	5	4	4	1	1	20	Regular	5	4	3	2	4	5	23	Regular	68	Adecuado
2	5	3	4	4	2	20	Regular	4	5	1	1	3	1	15	Inadecuado	5	4	1	1	2	5	18	Regular	53	Regular
3	4	3	5	3	3	21	Regular	5	4	1	1	2	2	15	Inadecuado	3	4	1	1	3	4	16	Regular	52	Regular
4	4	4	4	4	3	23	Regular	2	3	4	2	1	1	13	Inadecuado	3	4	2	1	4	5	19	Regular	55	Regular
4	3	4	4	4	5	24	Adecuado	2	2	2	2	1	1	10	Inadecuado	5	4	3	2	3	5	22	Regular	56	Regular
4	3	4	4	4	5	24	Adecuado	2	2	2	2	1	1	10	Inadecuado	5	4	3	1	3	5	21	Regular	55	Regular
3	5	5	5	5	3	26	Adecuado	3	3	4	1	1	1	13	Inadecuado	4	4	3	3	5	5	24	Adecuado	63	Regular
5	5	5	5	5	5	30	Adecuado	5	5	5	5	5	5	30	Adecuado	5	5	5	5	5	5	30	Adecuado	90	Adecuado
4	5	3	5	4	1	22	Regular	5	5	5	5	3	4	27	Adecuado	5	5	2	3	3	5	23	Regular	72	Adecuado

Anexo 9. Carta de Aceptación

Página 1 de 1



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA
"Picota Avanza"

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Picota, 05 de junio del 2023

CARTA N° 011-2023-GM/MPP

Sra.: XIMENA ITAMAR PINEDO VÁSQUEZ

Presente. -

ASUNTO: ACEPTACION PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACION.

De mi especial consideración reciba el saludo cordial a nombre de la Gerencia Municipal, de la Municipalidad Provincial de Picota:

Estimada XIMENA ITAMAR PINEDO VÁSQUEZ le damos la cordial bienvenida y el permiso correspondiente para el desarrollo de su trabajo titulado: "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín – 2023", que a solicitud personal e institucional ha mostrado la mejor voluntad de hacerlo en nuestra institución.

Es para nosotros a bien de contar con su presencia para el desarrollo de su tesis en nuestra institución, asimismo le indicamos que tenemos la gran responsabilidad de compartir nuestra capacidad y experiencia, la que ofrecemos para poder lograr los objetivos que espera de nosotros.

Esperando satisfacer las expectativas en nuestra institución, nos despedimos muy cordialmente.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA

ING. LUIS ALBERTO ALIAGA ROJAS
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 10. Carta de Autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154546953
Municipalidad Provincial de Picota	
Nombre del Titular o Representante legal: Luis Alberto Aliaga Rojas	
Nombres y Apellidos: Luis Alberto Aliaga Rojas	DNI: 40672490

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Ximena Itamar Pinedo Vásquez	DNI: 71814422

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Picota, 05 de junio 2023.

Firma: 
ING. LUIS ALBERTO ALIAGA ROJAS
GERENTE MUNICIPAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 11. Autorización de Publicación en Repositorio Institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, PINEDO VÁSQUEZ XIMENA ITAMAR identificado con N° de Documento N° 71814422 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

TARAPOTO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
XIMENA ITAMAR PINEDO VÁSQUEZ DNI: 71814422 ORCID: 0000-0001-8848-9223	Firmado electrónicamente por: PINEDOVX16 el 01-07- 2023 13:46:23

Código documento Trilce: TRI - 0563602

Anexo 12. Constancia de Revisión Ortográfica de Tesis

CONSTANCIA DE REVISIÓN ORTOGRÁFICA DE TESIS

Mediante la presente, hago constancia de haber realizado la revisión ortográfica y lingüística de la tesis titulada: **Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.**, de la maestrante **XIMENA ITAMAR PINEDO VÁSQUEZ**, del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Dicha revisión se dio teniendo en cuenta la coherencia y cohesión en toda la redacción, dejando constancia que está apto para continuar con el proceso de sustentación.

Tarapoto, 10 de julio de 2023



Dr. Alfonso Isuiza Pérez
Lic. Lengua y Literatura
CPPe 03447191

Anexo 13. Comprobación de similitud - Turnitin

feedback studio Ximena Itamar Pinedo Vásquez | Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023. /null < 12 de 159 > @

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Cultura y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Picota, Región San Martín - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Pinedo Vásquez, Ximena Itamar (<https://orcid.org/0000-0001-8848-9223>)

ASESORES:
Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (<https://orcid.org/0000-0001-9032-7821>)
Dr. Saavedra Sandoval, Renán (<https://orcid.org/0000-0002-3018-9460>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reformas y modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento.

Resumen de coincidencias

13 %

De están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universada... Trabajo del estudiante	6 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 % >
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 % >
5	cinico.es Fuente de Internet	<1 % >
6	Entregado a Universada... Trabajo del estudiante	<1 % >
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
8	dispace.untrhu.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
9	Tais de Andrade, Vânia ... Publicación	<1 % >
10	moam.info Fuente de Internet	<1 % >
11	www.repositorio.upla.e... Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 34 Número de palabras: 8853 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado