



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

La identidad organizacional y el desempeño laboral de los  
colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Mederos Avalos, Felix Jesus ([orcid.org/0000-0003-4947-2650](https://orcid.org/0000-0003-4947-2650))

**ASESORES:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos ([orcid.org/0000-0002-5582-0124](https://orcid.org/0000-0002-5582-0124))

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo ([orcid.org/0000-0003-4035-157X](https://orcid.org/0000-0003-4035-157X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis abuelitos Chequito y Mechita, por protegerme cada día desde el cielo.

A mi mamá Zoila, porque siempre me enseñó a ser responsable y trabajador.

A mi esposa Emiko e hijos Valentino y Caleb, mi familia que son mi motivación para salir adelante.

A mi hermana Giovanna, que es mi mayor ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi tía Veni, por haberme querido como un hijo, hoy en el cielo junto a mis abuelitos.

Félix

## **Agradecimiento**

A Dios, porque sin sus bendiciones no lo hubiera logrado.

A mi madre quien me inculco el amor al trabajo.

A mi esposa e hijos por su amor incondicional.

A mi hermana por su apoyo y consejos para siempre salir adelante.

El autor.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Prueba de ajuste de Kolmogorov – Smirnov sobre la identidad organizacional y el desempeño laboral	17
Tabla 2	Relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral	18
Tabla 3	Niveles de identidad organizacional	19
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de identidad organizacional	20
Tabla 5	Niveles del desempeño laboral	21
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de desempeño laboral	22
Tabla 7	Correlación entre la dimensión personal y el desempeño laboral	23
Tabla 8	Correlación entre la dimensión social y el desempeño laboral	24
Tabla 9	Correlación entre la dimensión organizacional y el desempeño laboral	25

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Gráfico de dispersión de identidad organizacional y desempeño laboral	18
Figura 2 Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión personal y el desempeño laboral.	23
Figura 3 Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión social y el desempeño laboral	24
Figura 4 Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión organizacional y el desempeño laboral	25

## RESUMEN

El estudio, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023. El tipo de estudio, según su nivel de alcance es correlacional, cuyo diseño de estudio es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 135 colaboradores y la muestra representativa fue de 101 colaboradores de la Red Prestacional Sabogal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: cuestionario para medir la identidad organizacional y el cuestionario para medir el desempeño laboral, se recogieron los datos, los cuales fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Sperman. Entre los resultados, se determinó que, la identidad organizacional es percibido con un nivel regular por el 85,1% de los colaboradores, a la vez en el desempeño laboral también se percibe con un nivel regular por el 89,1% de los colaboradores. Concluyendo, que existe una correlación (p-valor es 0.000 menor que 0.05) positiva baja (0.397) entre la identidad organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Identidad organizacional, Desempeño laboral, Eficacia, eficiencia

## **ABSTRACT**

The general objective of the study was to determine the relationship between the organizational identity and the job performance of the collaborators of the Sabogal Benefit Network, Callao 2023. The type of study, according to its level of scope, is correlational, whose study design is not experimental, cross-sectional, descriptive correlational. The population was made up of 135 employees and the representative sample was 101 employees of the Sabogal Benefit Network. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: questionnaire to measure organizational identity and the questionnaire to measure job performance, the data was collected, which was analyzed using frequency tables, diagram of bars, contingency tables and the non-parametric test Sperman's Rho Among the results, it was determined that the organizational identity is perceived with a regular level by 85.1% of the collaborators, at the same time in the work performance it is also perceived with a regular level by 89.1% of the collaborators. Concluding that there is a low positive correlation ( $p$ -value is 0.000 less than 0.05) (0.397) between organizational identity and job performance.

**Keywords:** Organizational identity, Job performance, Effectiveness, efficiency



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las diversas empresas y entidades han tomado gran importancia al colaborador y a su participación en el trabajo ya que es pieza fundamental en el logro de los objetivos que se traza la institución, con ello las organizaciones han querido reflejar una cultura organizacional que defina una identidad sólida y comprometida que vincule al colaborador (Povill, 2021). Y este lo plasme en el desempeño de su labor ya que se articula con el rendimiento que realiza el trabajador en la organización y si es idóneo en el puesto determinado (Castro y Delgado, 2020).

Ahora bien, se entiende como identidad organizacional al vínculo que tiene la persona con la institución y su responsabilidad compartida (Nascimento et al., 2013). Y en lo que respecta al desempeño laboral se enmarca en el comportamiento observable y medible que tiene el colaborador para realizar su trabajo de manera eficiente, además de expresar la voluntad y capacidad que tiene para realizar la actividad (Aguinis y Burgi, 2021). En la red prestacional Sabogal es una institución donde los trabajadores cumple sus horas laborales, se puede percibir y evaluar la identidad organizacional además de poder medir el desempeño laboral que muestran los colaboradores cumpliendo sus actividades.

Tomando en cuenta lo internacional se encontró el caso en Ecuador donde una empresa despidió a una cuarta parte de los trabajadores por no cumplir con el horario laboral y no lograr las metas de la institución, ello se evidenció ya que los colaboradores no tomaban en cuenta las políticas de la empresa y se acrecentó la falta de identidad organizacional, la pésima comunicación que generaba una tensa relación interpersonal y con ello el desempeño laboral no era eficiente y no se desarrollaban toda su capacidad (Paredes, 2014). Otro caso donde se evidencia deficiencias en el desempeño laboral del trabajador también se ubica en Ecuador, directamente en la empresa Maribella, donde existen diversos problemas como el personal no idóneo en su área, las metas no cumplidas al 100%, la poca aceptación de políticas instituciones, la falta de comunicación entre autoridades y colaboradores, la mínima evaluación a los trabajadores en función a su desempeño (Chicaiza et al., 2023).

En el Perú también existen diversos problemas similares a lo encontrado en el ámbito internacional ya que diversos trabajadores no se sienten identificados con su institución (44%), otro dato resaltante es que se les aplicó un instrumento donde indicaron estar dispuestos a cambiar de trabajo (74%) si se les presentara una oportunidad donde puedan sentirse más cómodos, por otro lado el desempeño laboral tiene deficiencias (presión laboral, acumulación de trabajo, verticalidad entre jefe y colaborador) ya que la baja productividad a causa de diferentes factores ha generado que el trabajador no pueda dar su 100% en el ejercicio de su labor (Conexionesan, 2018).

La Red Prestacional Sabogal es una entidad que se encuentra ubicada en la ciudad del Callao – Lima y se alinea al rubro de salud, se observa que presenta dificultades entorno a la identidad organizacional ya que los colaboradores solo tratan de cumplir su horario laboral y es muy poca la participación en actividades diferentes a lo laboral que promueve la entidad, aunado a ello se percibe un ambiente tenso con respecto a los colaboradores y cada uno cumple con su rol asignado de forma obligatoria, también se percibe poca comunicación, baja motivación para el trabajo y eso genera que el rendimiento del trabajador no llegue al 100% de su capacidad ocasionando en su mayoría no llegar a cumplir a cabalidad las metas establecidas por la institución.

A partir de lo descrito surge la interrogante general ¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023?

Y para fundamentar el problema planteado se justifica en lo teórico, porque al revisar las variables de estudio y tomando en cuenta una teoría tanto para la identidad organizacional como el desempeño laboral se podrá construir un instrumento en base a las dimensiones e indicadores con el fin de aportar en la investigación. En lo metodológico porque gracias a la construcción de los instrumentos se podrá obtener resultados fidedignos que ayudarán a obtener un diagnóstico de la realidad y ello será un aporte para otras investigaciones que trabajen con las mismas variables en similares contextos. En lo práctico porque a partir de los resultados y teniendo un diagnóstico se puede proponer alternativas de solución y con ello brindar la mejora tanto en la identidad organizacional como

en el desempeño laboral en la entidad. En lo social porque según los resultados se presentará recomendaciones que ayuden a mejorar el desempeño laboral del trabajador y también la identidad que muestra en la organización beneficiando no solo al colaborador sino también a las familias que lo rodean.

A partir de lo mostrado y siguiendo con el trabajo se presentan los objetivos, con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023. Para los objetivos específicos: Describir el nivel de identidad organizacional e Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023. Determinar la relación entre las dimensiones (Personal, social y organizacional,) de la identidad organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023.

Para contrastar los resultados surge la hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023, y como hipótesis nula  $H_o$ : No existe relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El acápite que se presenta a continuación parte por recoger información de trabajos que se han realizados con las variables de estudio en los diversos niveles y partiendo de ello se tienen trabajos realizados en el ámbito internacional, es por ello que, Xu, et al. (2022) quienes publicaron un artículo en la base de datos Scopus acerca de la identidad organizacional realizado en China en donde al aplicar el instrumento a 880 empresas pudo concluir que al examinar los datos comparativos entre la identidad organizacional que brinda el director general difiere del director financiero, eso a causa del liderazgo que presentan cada uno de los directores, por un lado el director general influye positivamente en los colaboradores con la organización, en cambio el director financiero influye de manera opuesta dado que se preocupa por ciertos aspectos ajenos a colaborador.

Arreola y Canizales (2023) publicaron un artículo desarrollado en México acerca de la identidad organizacional en donde se pudo comparar la identidad que tienen los empleados tanto familiares como no familiares, se realizó en 3 empresas los cuales arrojaron los siguientes resultados: Los empleados que pertenecen al entorno familiar tuvieron un nivel alto en la identidad organizacional, en cambio los colaboradores que no están ligados al entorno familiar tuvieron un nivel bajo ya que se sentían que no contaban con su participación.

Por otro lado, Avendaño (2019) en su publicación acerca de la identidad organizacional desarrollado en una empresa automotriz concluyó que existen necesidades de los colaboradores en una organización, además de la participación que debe realizar el colaborador en los procesos productivos, capacitaciones que debe brindar recursos humanos, todo ello suma para generar el compromiso del trabajador en la entidad y con ello mejorar los resultados.

Chicaiza et al. (2023). En su estudio orientado al desempeño laboral en una empresa, tuvo una muestra de 15 personas las cuales respondieron y se pudo evaluar bajo la técnica estadística del análisis factorial exploratorio y se tuvo como resultado que, las deficiencias en los objetivos institucionales, mínimo conocimiento

de los trabajadores, además de la poca evaluación al desempeño genera que los niveles no sean óptimos.

Asimismo, Mayorca et al. (2020) quien publicó un artículo sobre el desempeño de los colaboradores y tuvo como eje de análisis a 42 documentos los cuales reflejaron que el desempeño es el eje fundamental en una organización y por ende se deben realizar capacitaciones para desarrollar y potenciar las competencias del trabajador entorno a la labor que realizan.

Rubira (2019) quien realizó una investigación acerca de la identidad organizacional y el desempeño del trabajador en Tacna, obteniendo a partir de 65 encuestados y teniendo en cuenta un diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional, los siguientes resultados, en donde se destaca que si existe influencia de manera positiva entre la identidad organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.0027$ ) y con un valor de  $r$  cuadrado de 13.44%, además se encontró relación entre las dimensiones de la identidad organizacional (funciones, afectivo y propia reputación) con el desempeño del colaborador, eso quiere decir que es importante mejorar la identidad en todos sus aspectos para que el desempeño sea más eficiente.

Rivera (2020) en su estudio relacionado a ambas variables desarrollado en Lima, Perú. Al aplicar el cuestionario a 90 participantes y según el enfoque cuantitativo de tipo básico y de diseño no experimental se pudo concluir que, existe relación positiva entre la identidad organización y el desempeño laboral con una significancia de 0.000 y con un valor de Rho de Spearman de 0.578, asimismo el 45.6% indica un nivel alto de identidad organizacional y también se encontró un nivel muy bueno en el desempeño laboral, con ello se puede entender que los colaboradores perciben de buena manera el compromiso con la entidad.

Aguilar (2021) quien presento su investigación sobre identidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Chimbote, dicha investigación se orientó bajo el enfoque cuantitativo y de alcance correlacional y de tipo básico y descriptivo, se aplicó una encuesta a 45 trabajadores de los cuales se obtuvo que el 46,7%

opinan que el nivel es regular y el 40% opinan que es malo en lo que respecta a la identidad organizacional y para el desempeño laboral indican que el 53,3% opinan que es regular, además se encontró una correlación importante entre las dos variables de estudio ( $r = 0.758$  y  $p = 0.000$ ).

Egoávil (2023) realizó un estudio orientado a la identidad corporativa y desempeño laboral, tomó en cuenta una muestra de 89 colaboradores activos en una entidad de la ciudad de Tarma, utilizó un enfoque cuantitativo y como diseño se direccionó al no experimental y con respecto al alcance fue correlacional, en donde se pudo encontrar que existe una correlación pero es inversa entre las variables de estudio ( $r = - 0.068$ ) y también entre sus dimensiones de identidad con el desempeño laboral se encontró relación inversa. Eso quiere decir que no interfiere en el desempeño laboral la identificación del personal con la institución.

Ecce (2020) quien realizó un estudio relacionado a la identidad corporativa y desempeño en el trabajo. Se tomó en cuenta un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, además se determinó un alcance correlacional. Se consideró a 130 trabajadores mayores de edad y que alcancen hasta los 30 años. Se les aplicó dos instrumentos los cuales reflejaron como resultado una correlación significativa entre ambas variables ( $r = 0,43$ ) y por consiguiente se concluye que, si aumenta la identidad, mejora el desempeño.

Ahora bien, se establecen los fundamentos con los cuales se rige la investigación es así que se define la primera variable que es la identidad organizacional, el cual se desglosa en la primera palabra que es identidad y según Huertas (2018) es la agrupación de elementos como el raciocinio, conciencia, entre otros que forma parte de una construcción social. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la identidad como tal se encuentra en 5 categorías específicas, la primera es el sentido crítico ya que el individuo cuestiona todo lo que se le frecuente, la segunda es criterio propio, dado que pensar y tomar decisiones de manera individual, tercera es sensibilidad emocional, que se orienta a reconocer los sentimientos y emociones, prosocial y sentido creativo (Sánchez y García, 2020). En lo que respecta a la identidad organizacional se tiende diversas definiciones y uno de ellos es Gonzales-

Miranda (2016) quien lo define como la comunicación que se entrelaza entre la entidad y los mandos medios obtenidos a partir de la construcción del proceso liminal orientados al cambio, la trascendencia y la resistencia continua. Así también se le considera como un proceso cognitivo y variado plasmado por los trabajadores quienes interiorizan la situación de la entidad (Harquail y King, 2010 y Balta, 2019). También es la visión de que tiene una entidad que guarda relación con la unión relativa y diversos procesos contruidos de forma contextual (Monereo, 2011). Asimismo, Jiménez (2011) lo define como la conglomeración de particularidades, atributos y funciones que tiene una institución y muestra a la sociedad, además de ser perdurable. Por último, la identidad se desarrolla en la organización y los colaboradores comparan su identificación con otras organizaciones (Arreola y Canizales, 2023).

El enfoque que se plasma acerca de la identidad organizacional es la perfección en cambio cuando se teoriza se genera el proceso de devenir ( Chia, 1996 ; Tsoukas y Chia, 2002 ), lo que se muestra que la identidad surge desde el proceso organizacional ya que los colaboradores se identifican con la entidad no de manera teórica sino de una manera práctica (Clegg et al., 2007 ; Echeverri, 2017). Para la construcción de la identidad organizacional se parte de 3 categorías que son: reconocimiento, trascendencia y seguridad y esto a partir de la integración del conocimiento de las ciencias sociales (Gonzales-Miranda, 2020). En cambio, Llopis (2012) menciona que la identidad organizacional se interrelaciona con el concepto de marca, ya que se centra en la organización, cultura corporativa y en otras estrategias que lo visualizan de manera exclusiva y diferenciada. Añadiendo a ello se suma los valores que refleja la entidad, así también con las cualidades y virtudes que lo delimitan.

A partir de lo reflejado en el estudio se tomó como teórico para establecer las dimensiones al autor Jiménez (2011) quien establece 3 dimensiones puntuales: Personal, social y organizacional. En lo que corresponde a la dimensión personal, se orienta al aspecto socioemocional y psicológico que implica los rasgos personales, su situación individual y que al interrelacionarse con la sociedad generan un aprendizaje que ayuda a poder diferenciar los objetos materiales de las

personas y con ello construir su identidad (Jiménez, 2011). Asimismo, la dimensión social se define como la aglomeración de diversas funciones y actividades que realiza el individuo en los grupos que pertenece y en la cual la sociedad es parte fundamental para su desarrollo, incorporando además lo afectivo y social para la interrelación entre los miembros del grupo (Jiménez, 2011). Para la dimensión organizacional, se entiende como la relación de diferentes individuos que interactúan en una entidad, teniendo en cuenta los valores y características que al unirse brindan una imagen única de la organización y eso es reflejado en cada uno de los colaboradores tanto internamente como externamente (Jiménez, 2011).

Para la variable desempeño laboral también existen diversas definiciones y en ese contexto se tiene primero la definición de desempeño y según Barbero (2018) lo reconoce como el texto con un código específico que interviene en la acción. Movimiento, procedimiento y aspiraciones que tiene el ser humano para mostrarse tal cual es y reflejarlo a los demás. Ahora bien, en lo que respecta al desempeño laboral como tal se entiende como la acción fundamental que tiene una empresa o entidad para medir la eficiencia y eficacia (Ali y Haider, 2017). Además, es la capacidad que tiene el colaborador en la institución que suman para lograr los objetivos establecidos (Limon y Nartgun, 2020). Es por ello que, diversos autores lo definen como el logro real de tareas asignadas y la demostración que conlleva al comportamiento del individuo que produce resultados en un tiempo limitado, tomando en cuenta la eficacia y eficiencia en su labor (Opatha et al., 2017; Robinns et al., 2013 y Maclean, 2018).

Asimismo, Puruwita et al. (2022) menciona que el desempeño laboral ha sido considerado como el eje fundamental de toda empresa tanto en rendimiento como en ejecución a partir de los objetivos trazados. Es por ello que la evaluación del desempeño se hace cada vez más conveniente dado que se refleja la capacidad y habilidad, además del conocimiento que tiene cada integrante del grupo de trabajo y dicha evaluación debe ser personal para poder analizar los resultados que tiene cada colaborador y si suma a los objetivos instituciones, ello conlleva a generar planes en conjunto, además de supervisar el accionar de cada trabajador constantemente (Baharin y Hanafi, 2021). Ya que el propósito de la evaluación que



se aplica en el desempeño del colaborador es saber quiénes realizan un trabajo ejemplar o no (Bohlander y Snell, 2008).

Así también el desempeño laboral parte por la teoría humanista quien tuvo como máximo representante a Elton Mayo quien menciona que es importante considerar a las relaciones humanas para tener un mayor logro tanto en eficiencia y eficacia para la productividad y con ello concreta los objetivos trazados por la institución (Chiavenato, 2001). Es así que la evaluación se concreta como una herramienta objetiva, puntual y medible que toda empresa debe tener con el fin de obtener datos reales con respecto al desempeño laboral del trabajador (Cubillos et al., 2014)

A partir de lo revisado, las dimensiones que se tomaron en cuenta para la investigación parte por la teoría de Robbins et al. (2013) quienes manifiestan que es la forma de presenta una tarea de manera eficaz y eficiente ha sido el colaborador con respecto a la entidad y alineando a los objetivos establecidos, en tal sentido se establecieron 3 dimensiones puntuales: Productividad en el trabajo, Eficacia en la actividad y eficiencia en la tarea.

En lo que respecta a la primera dimensión productividad, es el porcentaje de realización de las actividades encomendadas al trabajador y se sustenta además por Jaimes et al. (2018) quienes establecen que la productividad promueve considerar las mejores tomas de decisiones en sus diversos procesos a partir del entorno complejo, incierto y volátil que benefician a la entidad. Además, Chiavenato (2002) agrega que la productividad es la optimización de los recursos para lograr los objetivos trazados en la entidad.

En lo que respecta a la segunda dimensión sobre la eficacia en la actividad se direcciona al cumplimiento de las actividades en el menor tiempo y utilizando los recursos adecuados, en ese contexto también Rojas et al. (2018) mencionaron que la eficacia parte por el cumplimiento y la optimización de los recursos para lograr cumplir con diferentes actividades en la realización de los objetivos institucionales. Maella (2008) quien menciona que, es la capacidad que tiene la persona, además de la automotivación para cumplir las metas indicadas por la entidad.

Por último, se tiene a la dimensión eficiencia en la tarea, que está en función a la optimización de recursos que utiliza la entidad para cumplir con los objetivos establecidos en ese parámetro se tiene a Rojas et al., (2018) quienes precisan que son las capacidades y competencias que realiza un colaborador para cumplir con una actividad encomendada por la entidad. Asimismo, Pérez et al. (2012) mencionan que es la habilidad que tiene todo trabajador que realiza día a día con la intención de lograr los resultados esperados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

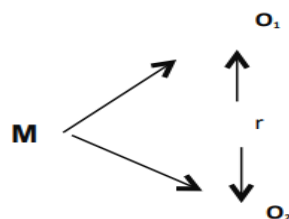
##### 3.1.1 Tipo de investigación

El estudio se orienta a verificar y comparar las teorías acerca de las dos variables y a partir de ello se concreta como una investigación básica ya que se visualiza el incremento sobre el conocimiento de la identidad organizacional y el desempeño laboral (Baena, 2017). Asimismo, se busca corroborar la relación entre dichas variables (Díaz, 2009).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño reflejado en el estudio parte por ser no experimental ya que busca recaudar la información real y precisa sin alternación o modificación (Castillo, 2021). Así también es medible porque parte por un enfoque cuantitativo y lo busca es contrastar la hipótesis (Bernal, 2016).

Diagrama de correlación es:



Dónde:

M = Participantes - colaboradores

O1 = Identidad Organizacional

O2 = Desempeño laboral

r = Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Identidad Organizacional

### **Definición conceptual**

Identidad Organizacional: Se define como la conglomeración de particularidades, atributos y funciones que tiene una institución y muestra a la sociedad, además de ser perdurable (Jiménez, 2011).

### **Definición operacional**

La Identidad Organizacional es la condición que tiene toda persona para identificarse con la entidad o institución y se tomará como base las dimensiones Personal, social y organizacional, los cuales se obtuvieron los indicadores y luego de ello las preguntas del cuestionario que en suma son 18, añadiendo a ello se consideró la escala de Likert para las alternativas.

**Indicadores:** Relacionado a emociones, oportunidades limitadas, interés en la entidad, necesidad al trabajo, importancia en el trabajo, orgulloso del trabajo, participación a eventos, apoyo a los compañeros, entidad representativa, condiciones laborales, actitud y motivación, conocimiento y reconocimiento y representación

**Escala de medición:** Se consideró la escala ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

### **Definición conceptual**

El desempeño laboral se define como el logro real de tareas asignadas y la demostración que conlleva al comportamiento del individuo que produce resultados en un tiempo limitado, tomando en cuenta la eficacia y eficiencia en su labor (Robinns et al., 2013).

### **Definición operacional**

El desempeño laboral es considerado como la realización del trabajo asignado, es el resultado final de la actividad y se tomará como base las dimensiones Productividad en el trabajo, Eficacia en la actividad y eficiencia en la tarea, los cuales se obtuvieron los indicadores y luego de ello las preguntas del cuestionario que en suma son 18, añadiendo a ello se consideró la escala de Likert para las alternativas.

**Indicadores:** Actividades, políticas, metas, cronogramas, tareas encomendadas, funciones, calidad, responsabilidad, conocimiento técnico, liderazgo y adaptación

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Es el conjunto total de personas que van a ser analizadas bajo criterios de selección y que serán tomadas en cuenta para la recogida de los datos. Para este estudio se consideró a 135 personas que tienen un vínculo contractual con la institución y que se desglosan de la siguiente manera: 73 mujeres y 62 hombres.

Los criterios a considerar para la inclusión o exclusión son los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Vínculo contractual de 3 meses a más en la entidad.
- Tener mayor de 18 años
- Participar sin presión o influencia alguna.

Criterios de exclusión:

- Colaborador eventual
- Colaborador que no tiene voluntad de participar en la investigación.

**3.3.2 Muestra:** A partir de la población y bajo la fórmula de muestra para población finita se tomó en cuenta a 101 participantes los cuales se desglosa en 55 mujeres y 46 hombres, dado que se define como muestra a una parte de la población y esta debe ser representativa.

**3.3.3 Muestreo:** Se consideró para la investigación un muestreo probabilístico dado que se ha aplicado la fórmula para población finita.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Colaboradores de la Red Prestacional Sabogal.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Todo proyecto de investigación debe requerir instrumentos para recopilar los datos, es por ello que se necesita de una técnica específica y un instrumento adecuado, es así que la técnica que se estipuló para la investigación será la encuesta y el instrumento que se manejará será el cuestionario. Para cada variable se creará dos cuestionarios, uno para medir la identidad organizacional que a partir de las tres dimensiones que son: Personal, social y organizacional, se consideraran 19 ítems, y para medir el desempeño laboral se considerará también sus tres dimensiones: Productividad en el trabajo, Eficacia en la actividad y eficiencia en la tarea y se considerará 12 ítems y además para las opciones de preguntas de los cuestionarios se ha considerado la escala de Likert

Todo instrumento debe pasar por dos criterios importantísimos para ser aplicables, en tal sentido se considerará la confiabilidad para los dos cuestionarios los cuales pasarán por una prueba piloto y con ello se procesará y si el alfa de Cronbach es mayor a 0.75 se considerará apto para que pueda ser socializado, además se tomará en cuenta la validez del instrumento por juicio de expertos, los cuales se considerará a 3 expertos, 2 maestros en gestión pública y un metodólogo, los cuales emitirán su opinión y si es favorable entonces se podrá aplicar los cuestionarios a la muestra en estudio.

### **3.5. Procedimiento**

La investigación parte por una problemática y por ende se establece el título de la investigación, se tomó en cuenta el método científico para los diferentes apartados que se tiene en el trabajo de investigación:

Se consideró en primera instancia la realidad en el estudio de las variables en sus diversos escenarios, luego se procedió a tomar en cuenta la teoría que fundamenta la investigación y con la cual se construyó la matriz de operacionalización, para luego recaer en la construcción de los instrumentos de recolección de datos, para la aplicación de los cuestionarios se pidió el permiso correspondiente a la entidad, luego de ello se realizó una inducción acerca del proyecto a los participantes voluntarios que se han considerado en

la muestra de estudio, los cuales llenarán la información con sus alternativas de respuestas, para luego procesarlos estadísticamente bajo el software SPSS y con ello obtener los resultados requeridos para corroborar o contrastar la hipótesis de la investigación y responder a los objetivos planteados, finalizando se considerará la discusión, conclusiones y por último las recomendaciones del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados son la clave de la investigación y con ello se responde a los objetivos planteados y se contrasta con la hipótesis, es por ello que dentro del capítulo de resultados se ha considerado la estadística como parte esencial ya que el enfoque de la investigación es cuantitativo y por ende se mostrará tanto la estadística descriptiva como inferencial, en lo que corresponde al ámbito descriptivo se tomará en cuenta las tablas bajo el parámetro de niveles de cada una de las variables y en lo que corresponde al ámbito inferencial se considerará en primera instancia la prueba de normalidad de los datos para poder escoger la prueba más idónea y adecuada según la tendencia de los datos, si es paramétrica se considerará la prueba de Pearson y si no es paramétrica se tomará en cuenta la prueba de Spearman, asimismo todos los procesos serán desarrollado bajo el software SPSS y el Excel.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son la base de toda investigación dado que se considera como eje fundamental y parte por brindar la transparencia en el proceso de la construcción del estudio sin fraude o plagio y considerando a los autores de los cuales se obtuvo las ideas expresadas, Asimismo se tomó en cuenta la Resolución de Vicerrectorado de Investigación RCU N° 0340-2021/UCV donde establece los parámetros o principios a considerar:

Principio de autonomía, ya que los participantes están en la libre disponibilidad de participar en el estudio sin haber sido influenciados. Principio de confidencialidad, todos los datos recogidos serán utilizados con el fin que se indicó que es orientado a la investigación y no para otros fines. Principio de No

maleficencia ya que en el proceso de recolección de datos el participante no sufrirá ningún daño o riesgo.



#### IV. RESULTADOS

Los resultados son procesos que parten de la socialización y aplicación de los cuestionarios direccionados a evaluar la identidad organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores y con ello poder emitir conclusiones que se extenderán como teorías del estudio, en tal sentido se presenta los resultados a continuación:

Tabla 1

*Prueba de ajuste de Kolmogorov – Smirnov sobre la identidad organizacional y el desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Identidad organizacional	0,133	101	0,000
Desempeño laboral	0,210	101	0,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

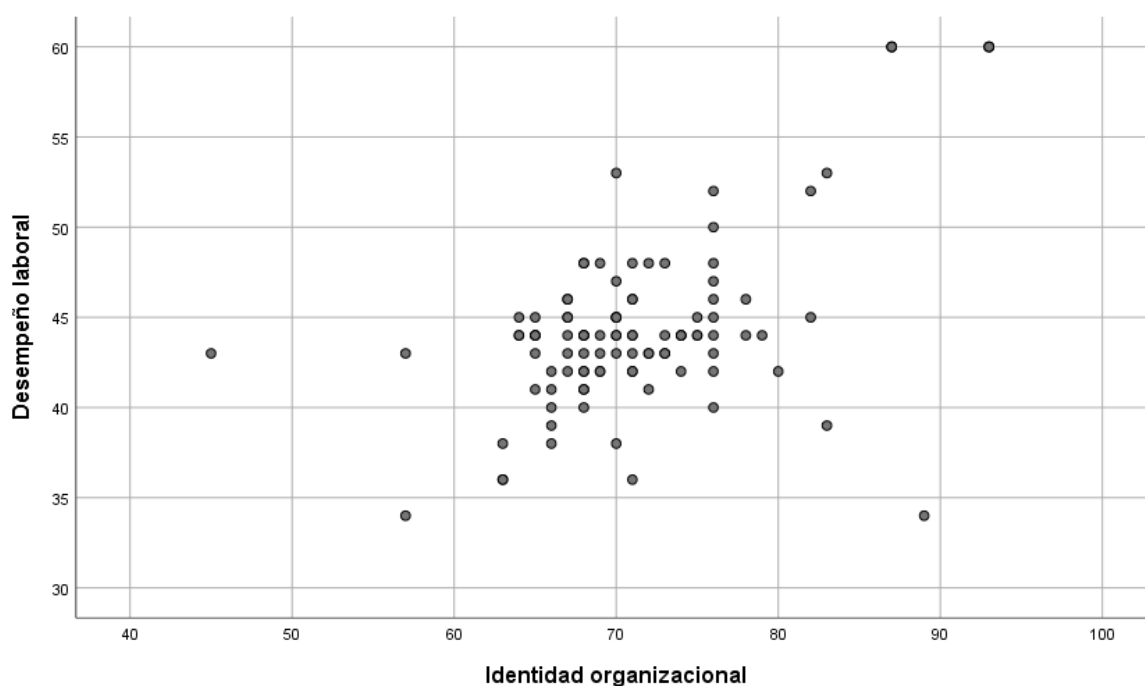
Ho: Distribución normal de los datos.

Ha: Distribución no normal de los datos.

En la tabla 1 se manifiesta a partir de la distribución de las puntuaciones que los datos no presentan una tendencia a la normalidad y esto se sustenta bajo el sig. Bilateral de 0,000 que se obtuvo al aplicar la prueba de kolmogorov-smirnov<sup>a</sup> tanto para la identidad organizacional como para el desempeño laboral es por ello que se acepta la hipótesis del investigador (Ha) y se recomienda usar las pruebas no paramétrica.

Figura 1

Gráfico de dispersión de identidad organizacional y desempeño laboral



**Descripción:** La figura 1 muestra que los datos se encuentran en su mayoría ubicadas en el centro del gráfico lo que refleja que las variables identidad organizacional y desempeño laboral guardan relación.

Tabla 2

Relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,397**
Identidad organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	101

Nota. Se visualiza una correlación significativa al 0,01 de significancia (bilateral).

En la tabla 2 se manifiesta una relación entre las variables de investigación a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,000), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.397\*\*) lo que refuerza e infiere que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

### *Niveles de identidad organizacional*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	0	0%
Regular	86	85,1%
Eficiente	15	14,9%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

**Descripción:** En la tabla 3 se manifiesta como prioridad al nivel regular con un 85,1%, por otro lado, se tiene al nivel eficiente con un 14,9% y, por último, no se encontró bajo los resultados de la muestra un nivel bajo en la Red Prestacional Sabogal.

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones de identidad organizacional*

Nivel	Personal		Social		Organizacional	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0	0	0	0	0
Regular	88	87,1	79	78,2	85	84,2
Eficiente	13	12,9	22	21,8	16	15,8
Total	101	100	101	100	101	100

Nota. Resultados de los niveles de dimensiones de identidad organizacional

**Descripción:** En la tabla 4 se manifiesta como prioridad al nivel regular con mayor participación a la dimensión personal con el 87,1%, así también se observa que la dimensión que tiene mayor aceptabilidad en el nivel eficiente es el social con un 21,8% y finalizando se tiene a la dimensión organizacional que también refleja un nivel regular preponderante con un 84,2% en la Red Prestacional Sabogal.

Tabla 5

*Niveles del desempeño laboral*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	0	0%
Regular	90	89,1%
Eficiente	11	10,9%
<b>Total</b>	101	100%

**Descripción:** En la tabla 5 se manifiesta como prioridad al nivel regular con un 89,1%, por otro lado, se tiene al nivel eficiente con un 10,9% y, por último, no se encontró a partir de los resultados de la muestra un nivel bajo en la Red Prestacional Sabogal.

Tabla 6

*Nivel de las dimensiones de desempeño laboral*

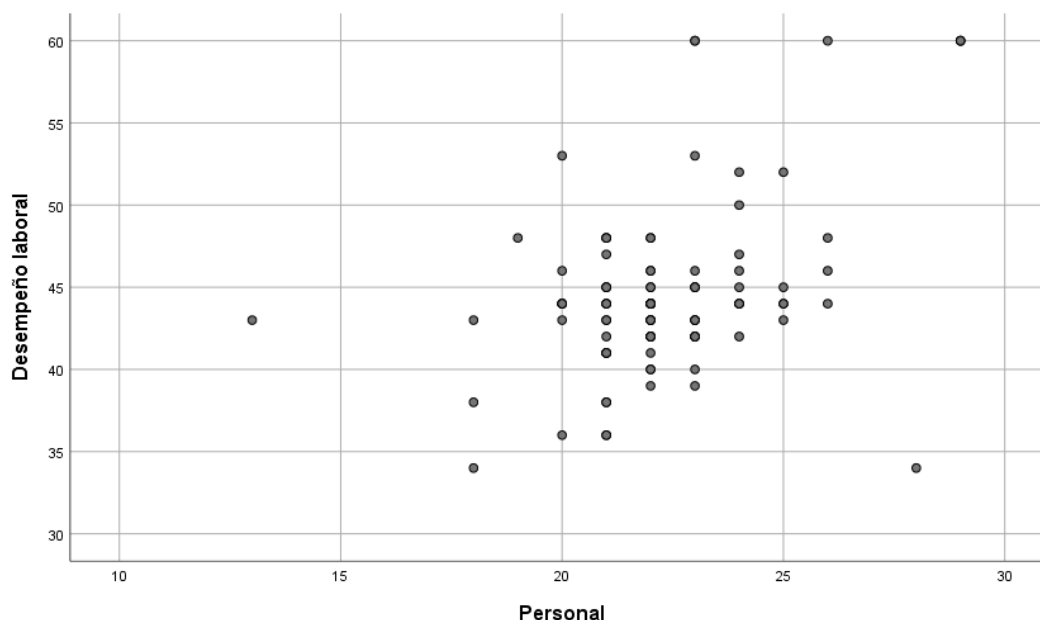
Nivel	Productividad laboral		Eficacia		Eficiencia	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0	0	0	0	0
Regular	90	89,1	85	84,2	88	87,1
Eficiente	11	10,9	16	15,8	13	12,9
Total	101	100	101	100	101	100

Nota. Resultados de los niveles de dimensiones del desempeño laboral

**Descripción:** En la tabla 6 se manifiesta como prioridad al nivel regular con mayor participación a la dimensión productividad laboral con el 89,1%, así también se observa que la dimensión que tiene mayor aceptabilidad en el nivel eficiente es eficacia con un 15,8% y finalizando se tiene a la dimensión eficiencia que también refleja un nivel regular preponderante con un 87,1% en la Red Prestacional Sabogal.

Figura 2

Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión personal y el desempeño laboral.



**Descripción:** La figura 2 muestra que los datos se encuentran en su mayoría ubicadas en el centro del gráfico lo que refleja que la dimensión personal y desempeño laboral guardan relación.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión personal y el desempeño laboral.

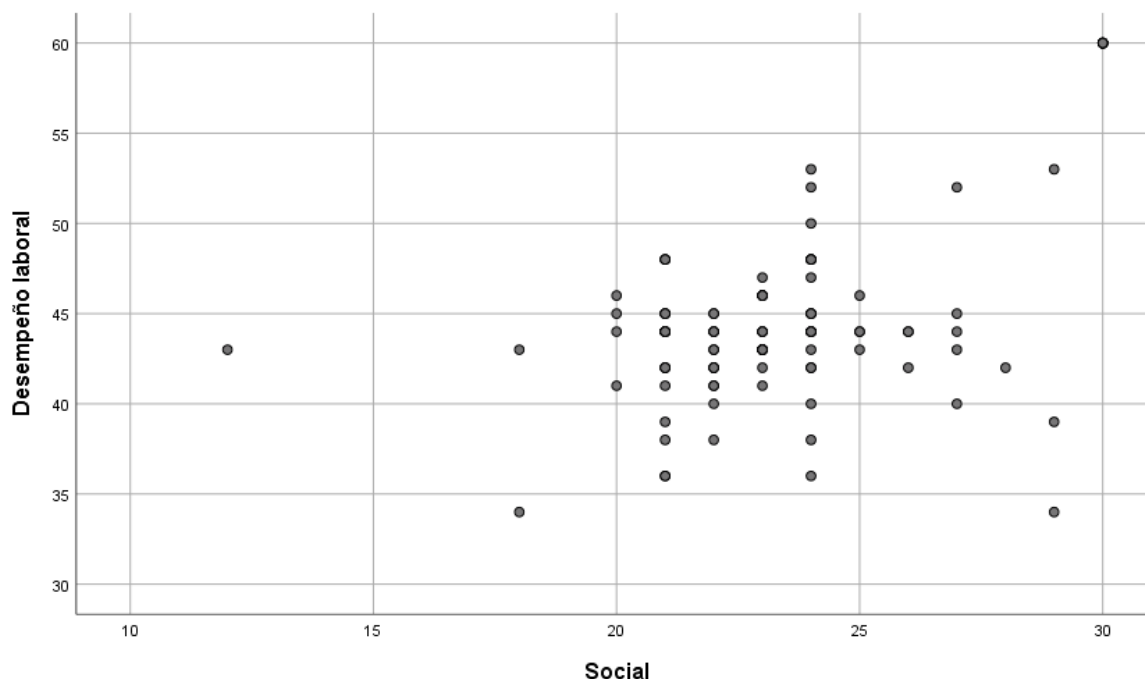
	Rho de Spearman	Personal
	Coefficiente de correlación	0,296*
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,003
	N	101

Nota. Los datos se visualizan a partir de una correlación significativa al 0.01.

En la tabla 7 se manifiesta una relación entre la dimensión personal y la variable desempeño laboral a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,003), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.296\*\*).

Figura 3

Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión social y el desempeño laboral.



**Descripción:** La figura 3 muestra que los datos se encuentran en su mayoría ubicadas en el centro del gráfico lo que refleja que la dimensión social y desempeño laboral guardan relación

Tabla 8

Correlación entre la dimensión social y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Social
Coefficiente de correlación	0,288**
Desempeño laboral Sig. (bilateral)	0,004
N	101

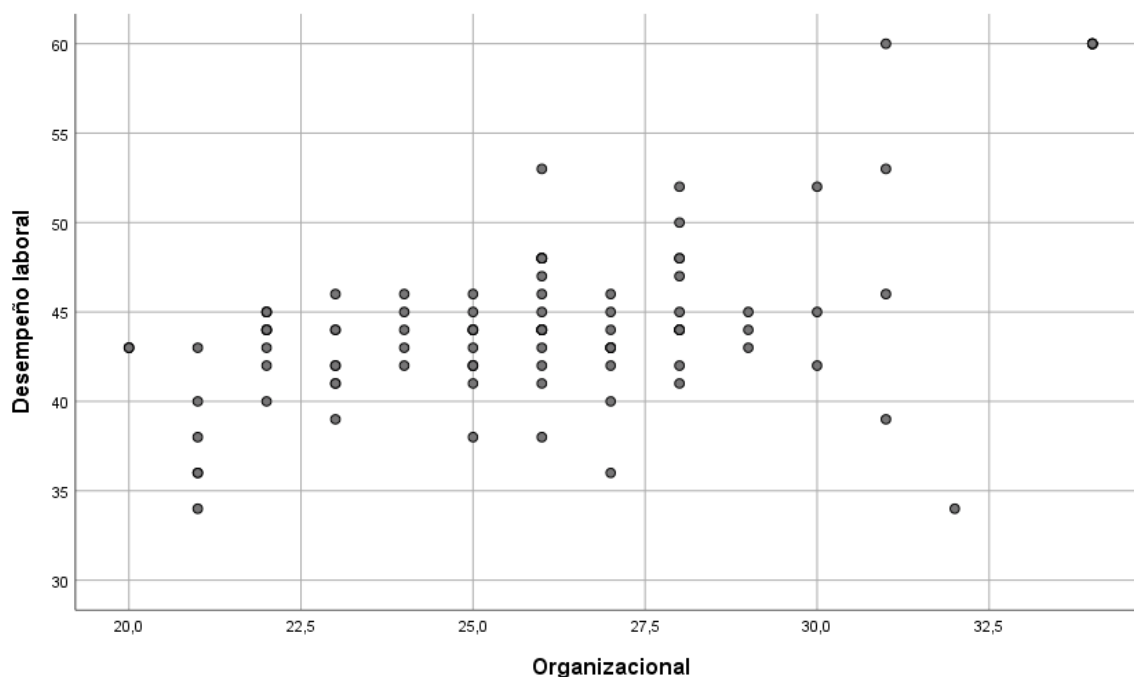
Nota. Los datos se visualizan a partir de una correlación significativa al 0.01

En la tabla 8 se manifiesta una relación entre la dimensión social y la variable desempeño laboral a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,004), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.288\*\*).



Figura 4

Gráfico de dispersión de puntos entre la dimensión organizacional y el desempeño laboral.



**Descripción:** La figura 4 muestra que los datos se encuentran en su mayoría ubicadas en el centro del gráfico lo que refleja que la dimensión organizacional y desempeño laboral guardan relación.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión organizacional y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,416**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	101

Nota. Los datos se visualizan a partir de una correlación significativa al 0.01

En la tabla 9 se manifiesta una relación entre la dimensión organizacional y la variable desempeño laboral a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,000), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.416\*\*).

## V. DISCUSIÓN

La discusión parte por el análisis de los resultados y continua con los antecedentes para que se refuerce con las teorías planteadas en la investigación, añadido a ello es el aporte del investigador para finalizar con el estudio, es así que para este capítulo se hará el análisis desde el objetivo general y se concluirá con los objetivos específicos.

Al analizar las variables de estudio se debe entender que la identidad organizacional es aquel vínculo que presenta la persona con la entidad y que genera un compromiso (Nascimento et al., 2013). Asimismo, el desempeño laboral se define como el comportamiento observable y medible que muestra el colaborador para realizar su trabajo (Aguinis y Burgi, 2021). Teniendo en cuenta lo descrito a partir de las definiciones en la red prestacional Sabogal es una institución donde se percibe que los trabajadores cumplen sus horas laborales, realizan sus actividades de manera individual y no se tiene una identidad en su totalidad y ello genera que no realicen al 100% su desempeño.

A partir del objetivo general que fue Determinar la relación entre La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, se muestran los resultados en la tabla 2 donde reflejan una relación entre dichas variables a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,000), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.397\*\*) lo que infiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Dichos resultados son comparados por Rubira (2019) quien realizó una investigación acerca de la identidad organizacional y el desempeño del trabajador en Tacna, el cual obtuvo como resultado, que si existe incidencia de manera positiva entre la identidad organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.0027$ ) y con un valor de  $r$  cuadrado de 13.44%. Asimismo, Rivera (2020) también encontró similar resultado ya que, en su estudio desarrollado en Lima, Perú. pudo concluir que, existe relación positiva entre la identidad organización y el desempeño laboral con una significancia de 0.000 y con un valor de Rho de Spearman de 0.578. También Aguilar (2021) tuvo similar hallazgo ya que en su investigación sobre identidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Chimbote, encontró una correlación importante entre las

dos variables de estudio ( $r = 0.758$  y  $p = 0.000$ ). Por otro lado, Eccca (2020) quien realizó un estudio relacionado a las dos variables. Encontró como resultado una correlación significativa entre ambas variables ( $r = 0,43$ ) y por consiguiente se concluye que, si aumenta la identidad, mejora el desempeño.

En cambio, Egoávil (2023) quien realizó un trabajo similar contradice lo encontrado en la investigación ya que encontró una correlación, pero inversa entre las variables de estudio ( $r = - 0.068$ ). Eso quiere decir que a mayor identidad menor es el desempeño laboral en la institución.

Ahora bien, los resultados encontrados son fundamentados bajo la teoría plasmada en la investigación ya que según Povill, (2021) la identidad es el compromiso que vincula al colaborador con la institución y este se refleja en el desempeño laboral ya que se articula con el rendimiento que realiza el trabajador en la organización y si es idóneo en el puesto determinado (Castro y Delgado, 2020). También Jiménez (2011) menciona que es la conglomeración de particularidades, atributos y funciones que tiene una institución y muestra a la sociedad, además de ser perdurable y se relaciona con el trabajador. Y se puede reflejar en las acciones que tiene una empresa o entidad para medir la eficiencia y eficacia (Ali y Haider, 2017).

Es por eso que a partir de lo analizado se comprende que la identidad organizacional cumple un factor importante en el desempeño laboral ya que según los resultados y comparado con los trabajos previos que se han encontrado se afirma que a mayor identidad reflejada por el trabajador el desempeño va a mejorar y el colaborador va a rendir al 100% por el compromiso con la institución.

En lo que respecta al objetivo específico 1, que fue describir el nivel de identidad organizacional en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, los resultados encontrados en la tabla 3 muestran como prioridad al nivel regular con un 85,1%, por otro lado, se tiene al nivel eficiente con un 14,9% y, por último, no se encontró bajo los resultados de la muestra un nivel bajo en la Red Prestacional Sabogal. Dichos resultados son corroborados por Xu, et al. (2022) quienes publicaron un artículo acerca de la identidad organizacional realizado en China, se encontró por un lado el director general influye positivamente en la identificación de

los colaboradores con la organización, en cambio el director financiero influye de manera opuesta dado que se preocupa por ciertos aspectos ajenos a colaborador. Asimismo, los hallazgos encontrados por Arreola y Canizales (2023) acerca de la identidad organizacional se compara de dos maneras, 1 empleados que pertenecen al entorno familiar quienes tuvieron un nivel alto, en cambio los colaboradores que no están ligados al entorno familiar tuvieron un nivel bajo ya que se sentían que no contaban con su participación. Además, Avendaño (2019) quien realizó una publicación acerca de la identidad organizacional desarrollado en una empresa automotriz concluyó que existen necesidades de los colaboradores en una organización, además de la participación que debe realizar el colaborador en los procesos productivos, capacitaciones que debe brindar recursos humanos, todo ello suma para generar el compromiso del trabajador en la entidad y con ello mejorar los resultados. Así también se tiene a Aguilar (2021) quien tuvo similares hallazgos del estudio de acerca de la identidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Chimbote, encontró que el 46,7% opinan que el nivel es regular y el 40% opinan que es malo en lo que respecta a la identidad organizacional. En cambio, Rivera (2020) contempla hallazgos diferentes ya que, en su estudio relacionado a ambas variables desarrollado en Lima, Perú. Encontró un nivel alto con un 45.6% de identidad organizacional.

La teoría establecida en la investigación muestra que para lograr el objetivo de la institución el trabajador debe tener un sentimiento positivo hacia la entidad, en tal sentido Gonzales-Miranda (2016) establece que la comunicación que se entrelaza entre la entidad y los mandos medios obtenidos a partir de la construcción del proceso liminal orientados al cambio, la trascendencia y la resistencia continua, favorece a la relación entre colaborador e institución. Así también se le considera como un proceso cognitivo y variado plasmado por los trabajadores quienes interiorizan la situación de la entidad (Harquail y King, 2010 y Balta, 2019). También se define como la visión que tiene la entidad que guarda relación con la unión relativa y diversos procesos construidos de forma contextual (Monereo, 2011). Por último, Jiménez (2011) lo define como la conglomeración de particularidades, atributos y funciones que tiene una institución y muestra a la sociedad, además de ser perdurable.

Lo mostrado acerca de la identidad organizacional brinda una clara visión con respecto a los aspectos importantes a considerar, uno de ellos es la comunicación, otro es el compromiso, además de los sentimientos, todo ello arraigo en el colaborador con el fin de contribuir al 100% de su capacidad en el logro de los objetivos y en favor de la institución, es importante recalcar que todavía no se logra interiorizar dicha identidad en el colaborador en la Red Prestacional Sabogal, pero se puede afirmar que se está por buen camino.

Para el objetivo específico 2, que fue identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, los resultados encontrados en la tabla 5 muestran como prioridad al nivel regular con un 89,1%, por otro lado, se tiene al nivel eficiente con un 10,9% y, por último, no se encontró bajo los resultados de la muestra un nivel bajo en la Red Prestacional Sabogal. Los resultados encontrados son comparados con lo realizado por Aguilar (2021) quien presento su investigación sobre identidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Chimbote y pudo evidenciar que el 53,3% de los participantes opinan que es regular para el desempeño laboral.

En cambio, existen trabajos que contradicen los resultados tal es el caso de Mayorca et al. (2020) quien publicó un artículo sobre el desempeño de los colaboradores y pudo reflejar según el análisis realizado que el desempeño es el eje fundamental en una organización y por ende se deben realizar capacitaciones para desarrollar y potenciar las competencias del trabajador entorno a la labor que realizan. Asimismo, Chicaiza et al. (2023) quien realizó un estudio acerca del desempeño laboral en una empresa, pudo encontrar como resultado que, las deficiencias en los objetivos institucionales, mínimo conocimiento de los trabajadores, además de la poca evaluación al desempeño genera que los niveles no sean óptimos. También, Rivera (2020) contradice los resultados ya que, en su estudio relacionado a ambas variables desarrollado en Lima, Perú. Encontró un nivel muy bueno en el desempeño laboral, con ello se puede entender que los colaboradores disfrutaban de realizar sus actividades y ponen empeño en ello.

En la teoría se puede entender y reforzar lo encontrado en la investigación ya que el desempeño laboral es la capacidad que tiene el colaborador en la institución

que suman para lograr los objetivos establecidos (Limon y Nartgun, 2020). También lo consideran como el logro real de tareas asignadas y la demostración que conlleva al comportamiento del individuo que produce resultados en un tiempo limitado, tomando en cuenta la eficacia y eficiencia en su labor (Opatha et.al., 2017; Robinns et al., 2013 y Maclean, 2018).

Desde el punto de vista del investigador, se afirma que el trabajador en la realización de su labor (desempeño laboral) es el eje fundamente para el logro de los objetivos y es imperante realizar acciones para que el colaborador no limite su capacidad, habilidad y destreza y pueda rendir al 100% en las actividades encomendadas por la institución y en la cual fue contratado.

En lo que respecta a los objetivos específicos inferenciales se ha considerado determinar la relación entre la dimensión personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, es por ello que la tabla 7 muestra el resultado el cual refleja una relación existente a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,003), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.296\*\*). Los resultados son parecidos a lo encontrado por Rubira (2019) quien realizó una investigación acerca de la identidad organizacional y el desempeño del trabajador en Tacna, reflejó como resultado que la dimensión propia reputación (similar a la dimensión personal) de la variable identidad organizacional si guarda relación con el desempeño laboral. Por otro lado, Egoávil (2023) contradice los resultados ya que realizó un estudio orientado a la identidad corporativa y desempeño laboral, en donde se pudo encontrar que existe relación inversa entre las dimensiones de identidad con el desempeño laboral.

En el aspecto teórico la dimensión personal es también parte importante dentro de la identidad organizacional y esto es sustentado por Jiménez (2011) quien menciona que el aspecto personal parte por lo socioemocional y psicológico que implica los rasgos personales, su situación individual y que al interrelacionarse con la sociedad generan un aprendizaje que ayuda a poder diferenciar los objetos materiales de las personas y con ello construir su identidad. Es por eso que para poder mejorar la identidad organizacional se debe tener en cuenta uno de los

pilares que es en la condición personal del colaborador y así pueda incidir en el desempeño de su labor.

Para el objetivo específico inferencial que es determinar la relación entre la dimensión social y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao, la tabla 8 refleja una relación existente a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,004), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.288\*\*). Dichos hallazgos son parecidos a lo encontrado por Rubira (2019) quien realizó una investigación acerca de la identidad organizacional y el desempeño del trabajador en Tacna, reflejó como resultado que la dimensión afectiva (similar a la dimensión social) de la variable identidad organizacional si guarda relación con el desempeño laboral. Por otro lado, Egoávil (2023) contrasta los resultados ya que realizó un estudio orientado a la identidad corporativa y desempeño laboral, en donde se pudo encontrar que existe relación inversa entre las dimensiones de identidad con el desempeño laboral.

La teoría refuerza lo encontrado en la investigación dado que Jiménez (2011) lo define a la dimensión social como la aglomeración de diversas funciones y actividades que realiza el individuo en los grupos que pertenece y en la cual la sociedad es parte fundamental para su desarrollo, incorporando además lo afectivo y social para la interrelación entre los miembros del grupo y eso afecta directamente al desempeño del colaborador. Ello evidencia según los hallazgos que la entidad realiza estrategias mínimas para trabajar el aspecto social y eso conlleva a no interiorizar por completo el compromiso con la institución.

Para el objetivo específico inferencial que es determinar la relación entre la dimensión organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao, la tabla 9 refleja una relación existente a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,000), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.416\*\*). Los resultados son parecidos a lo encontrado por Rubira (2019) quien realizó una investigación acerca de la identidad organizacional y el desempeño del trabajador en Tacna, reflejó como resultado que la dimensión funcional (similar a la dimensión organizacional) de la variable identidad organizacional si guarda relación con el desempeño laboral. Por otro lado, Egoávil

(2023) obtuvo diferente resultado ya que realizó un estudio orientado a la identidad corporativa y desempeño laboral, en donde se pudo reflejar la existencia de una relación inversa entre las dimensiones de identidad con el desempeño laboral.

En lo teórico se puede concretar según Jiménez (2011) es la interacción de diversos individuos (trabajadores) en la entidad teniendo en cuenta los valores y características que al unirse brindan una imagen única de la organización y eso es reflejado en cada uno de los colaboradores tanto internamente como externamente. Estos resultados evidencian que si se mejora la dimensión organizacional va a repercutir de manera positiva al desempeño laboral en los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Los hallazgos encontrados confirman que las variables de estudio que son la identidad organización y el desempeño laboral guardan relación ya que el p-valor es 0.00 además de encontrar una intensidad positiva baja (0.397\*\*).

**Segunda.** Los resultados contemplan que, el nivel regular es el más aceptado en la identidad organizacional con un 85,1%, asimismo para el análisis de las dimensiones se encontró que la dimensión personal sobresale en el nivel regular con un 87,1%, para el nivel eficiente se ha considerado la dimensión social con un 21,8% y en la dimensión organizacional se muestra de manera sobresaliente al nivel regular con un 84,2%.

**Tercera.** Se concluye que, para la variable desempeño laboral se tiene un nivel regular sobresaliente con un 89,1%, asimismo para el análisis de las dimensiones se encontró que la dimensión productividad laboral sobresale en el nivel regular con un 89,1%, para el nivel eficiente se ha considerado la dimensión eficacia con un 15,8% y en la dimensión eficiencia se muestra de manera sobresaliente al nivel regular con un 87,1%.

**Cuarta.** Se evidenció a partir de los resultados y cumpliendo con los objetivos que la dimensión personal y la variable desempeño laboral guardan relación a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,003), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.296\*\*).

**Quinta.** Se afirma a partir de los resultados y cumpliendo con los objetivos, que la dimensión social y la variable desempeño laboral guardan relación a partir de lo mostrado en el sig. bilateral (0,004), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.288\*\*).

**Sexta.** Se plasmó a partir de los resultados y cumpliendo con los objetivos, que la dimensión organizacional y la variable desempeño laboral guardan relación a partir de lo mostrado en el sig. bilateral sig. bilateral (0,000), asimismo se encontró un grado de correlación bajo (0.416\*\*).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al director de la institución, realizar charlas orientadas a generar conciencia de la importancia del trabajo en la institución y ello conlleve a tener un colaborador comprometido con la intención de mejorar su desempeño.

**Segunda.** A los jefes de área, realizar conversatorios con el propósito de escuchar y tomar en cuenta la opinión de los colaboradores con el fin de involucrar al colaborador en algunas decisiones de la empresa y con ello poder fortalecer el compromiso del trabajador con la institución.

**Tercera.** A los responsables de la institución, implementar normativas donde refleje incentivos los cuales brindarán mayor compromiso y satisfacción del colaborador y con ello la mejora en su percepción para que el trabajador optimice su rendimiento.

**Cuarta.** A los colaboradores de la institución, se recomienda mostrar mayor compromiso y trabajo en equipo para la realización de las actividades encomendadas ya que el trabajo de todos suma para lograr los objetivos institucionales.

**Quinta.** A los investigadores, seguir realizando estudios acerca de la identidad organizacional y el desempeño laboral con un enfoque diferente para que se realice una investigación más completa e íntegra y con ello incrementar el conocimiento de las variables.

## REFERENCIAS

- Aguilar J. (2021) *Identidad organizacional y desempeño en la percepción de los colaboradores de América Express – Agencia de Chimbote – 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103530>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Ali, A., & Haider, S. Z. (2017). Developing a Validated Instrument to Measure Teachers' Job Performance: Analyzing the Role of Background Variables. *Journal of Educational Research*, 20(1), 21–35.
- Arreola Bravo, F. M. y Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *Ciencia ergo-sum*, 30(1). <http://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>
- Avendaño, E. (2019). La Identidad Organizacional. Una mirada desde el Toyotismo. *Revista de Estudios Latinoamericanos, africanos y asiáticos Humanía del Sur*, 14(26), 109-123. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/humaniadelsur/article/view/15245/21921926343>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. (3ª ed.). Grupo editorial Patria. México.
- Baharin, N., & Hanafi, W. (2021). Effects of Talent Management on Employee Retention: A Case Study of Hospitality Industry. *Global Business and Management Research*, 10(3), 697–707.
- Baltà, J. (2019). Promoción y emergencia de identidades organizacionales: entre el control y la cocreación. *Atenea Digital. Revista De Pensamiento e Investigación Social*, 79(2), e-2116. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2116>
- Barbero, J. M. (2018). *La palabra y la acción. Por una dialéctica de la liberación*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. (4.a ed.). Pearson Educación de Colombia.

- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Human Resources Management*, 14a. Edición. Ucrania: Editorial Cengage Learning.
- Castillo Lovatón, Z. E. (2021). *Asesoría para elaborar una tesis*. San Marcos.
- Castro, O., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684–703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chávez G. *Manual para el diseño de normas de competencia laboral*. 1ª edición. México: Panorama Editorial. Pp. 155. 2002.
- Chía, R. (1996). *El análisis organizacional como práctica deconstructiva*. Berlín: Walter de Gruyter.
- Chiavenato I. *Administración de recursos humanos 5ª edición*. Editor McGraw-Hill Interamericana. 2002.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Procesos Administrativos*. 3ra. Edición. México: McGraw Hill.
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella.” *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 1–21. <https://doi.org/10.46652/rqn.v8i35.1002>
- Clegg, SR, Rhodes, C. y Kornberger, M. (2007). Buscando desesperadamente la legitimidad: identidad organizacional e industrias emergentes. *Estudios de Organización*, 28 (4), 495-513. <https://doi.org/10.1177/0170840606067995>
- Conexionesan (26 de abril de 2018). Las metodologías que evalúan el desempeño de una empresa. Apuntes empresariales. Gestión de 47 Proyectos. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/04/lasmetodologias-que-evaluan-el-desempeno-de-una-empresa/>
- Cubillos, B., Velásquez, F y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965018012/609965018012.pdf>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago de Chile: RIL Editores.

- Ecca, C. (2020). *Identidad corporativa y desempeño laboral en colaboradores de una empresa comercial de Trujillo*. [Grado profesional, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24676?show=full>
- Echeverri, P. (2017). Co-creando socialidad: Identidad organizacional y marketing en organizaciones voluntarias. *The Service Industries Journal*, 38(5-6), 282-302. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1374373>
- Egoávil M. (2023) Identidad corporativa y desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID, en la RIS Tarma 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109973>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2016). Organizational identity of middle managers in liminal balance. [Identidad organizacional de los mandos medios en equilibrio liminal] *Revista Venezolana De Gerencia*, 21(75), 509-529. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: Components and construction. [L'identité organisationnelle: Ses composantes et sa construction; Identidade organizacional: Componentes e construção; Identidad organizacional: Componentes y construcción] *Innovar*, 30(78), 89-103. doi:10.15446/innovar.v30n78.90303
- Harquail, CV y King, AW (2010). Construyendo la Identidad Organizacional: El papel de la cognición incorporada. *Estudios de organización*, 37(12), 1619-1648. <https://doi.org/10.1177/0170840610376143>
- Huerta Orozco, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento 33 complejo. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 83-97. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstractypid=S2448-85502018000100083yIng=esynrm=isoytIng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstractypid=S2448-85502018000100083yIng=esynrm=isoytIng=es)
- J., R., Opatha, H. H. D. N. P., & M. D., P. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 10(10), 66. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información*

- Jiménez, A. (2011). Comunicación e imagen corporativa. Barcelona: Editorial UOC.
- Limon, I., & Nartgun, S. S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564–590.
- Llopis, E. (2012). Brandig & Pyme Un modelo de creación de marca para Pymes y Emprendedores. Valencia: Editorial Prentice Hall.
- Macleán, I. F. (2018). In-Service Training and Teachers Job Performance in Public Senior Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(3B), 493– 520. <http://www.ij sre.com>.
- Maella P. Gestionar con sencillez: Mitos y realidades del liderazgo. España: Profit editorial. 2008. Pp. 159.
- Mayorca, D., Mayorca, E., Mayorca, M. (2020). El desempeño: fuente esencial para el mantenimiento y supervivencia de las organizaciones. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 16(31), 1- 12. DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3151>
- Monereo. (2011). La identidad en la Educación: necesidad, utilidad y límites. España: España Editorial
- Nascimento T.G., Torres C. V., Lucas de Sousa E. C., Nascimento D. A. y Adaid-Castro B. G. (2013). Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, v. 2, n. 7, p. 90-117.
- Paredes M. (2014) La cultura organizacional y el comportamiento organizacional de la Empresa Ecuatoriana de Matriceria Ecuamatriz Cia. Ltda, de la ciudad de Ambato. [Tesis de Ingeniería, Universidad Técnica de Ambato ].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8421/1/207%20o.e.pdf>
- Pérez J. y Gardey A. Definición de procedimiento administrativo. 2012. [Citado: 2019 octubre 5]. <http://definicion.de/procedimientoadministrativo/>.

- Povill, N. (2021). El engagement y los Líderes de Vitrubio. *Capital Humano*, 363, 81–83.
- Puruwita, D., Jamian, L. S., & Aziz, N. A. (2022). Instructional Leadership Practices and Teachers' Job Performance at High- Performing Vocational Schools in Indonesia: A Conceptual Framework. *Asian Journal of University Education*, 18(3), 585–596.
- Ribeiro Serra, F., Pinotti, F., Camargo Guerrazzi, L., & Westarb Cruz, J. A. (2021). A Estrutura Intelectual Da Identida de Organizacional E a Oportunidade De Estudos Em Estratégia. *Future Studies Research Journal: Trends & Strategies*, 13(2), 149–169. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2021.v13i2.552>
- Rivera M. (2020) *Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45475>
- Robbin, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Robbins S. y Judge, T. *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. 2013.
- Rubira M. (2019) *La identidad organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1570/Rubira-Otarola-Martha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Calleja, L., y García Jiménez, E. (2020). Estudio de caso sobre el desarrollo de competencias emocionales y la construcción de la identidad personal en un centro de Educación Secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), Art. 4. <https://doi.org/10.5209/rced.65396>
- Tsoukas, H. y Chia, R. (2002). Sobre el devenir organizacional: repensar el cambio organizacional. *Ciencia de la Organización*, 73 (5), 567-582. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Xu, Y., Shi, W., Qin, X., Zhang, J., & Tang, X. (2022). Is identification all the same? the differential effects of CEO and CFO organizational identification on

corporate philanthropy. *Management and Organization Review*, 18(1), 73-107. doi:10.1017/mor.2021.17



### Anexo 01. Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítem	Escala
V1. Identidad organizacional	Se define como la conglomeración de particularidades, atributos y funciones que tiene una institución y muestra a la sociedad, además de ser perdurable (Jiménez, 2011).	La Identidad Organizacional es la condición que tiene toda persona para identificarse con la entidad o institución y se tomará como base las dimensiones Personal, social y organizacional. el cuestionario tiene 19 ítems, donde las opciones de respuesta están dadas por la escala valorativa de Likert: Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indiferente 3 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1	Personal	Relacionado a emociones	1,2	Ordinal  Niveles Bajo [19 - 37], regular [38 - 76]  Eficiente [77 - 95]
				Oportunidades limitadas	3	
				Interés en la entidad	4	
				Necesidad al trabajo	5	
				Importancia en el trabajo	6	
			Social	Orgullosa del trabajo	7,8	
				Participación a eventos	9	
				Apoyo a los compañeros	10,11	
				Entidad representativa	12	
			Organizacional	Condiciones laborales	13	
				Desempeño	14	
				Actitud y Motivación	15, 16	
				Conocimiento y Reconocimiento	17, 18	
Representación	19					

V2. Desempeño laboral	Se define como el logro real de tareas asignadas y la demostración que conlleva al comportamiento del individuo que produce resultados en un tiempo limitado, tomando en cuenta la eficacia y eficiencia en su labor (Robinnns et al., 2013).	El desempeño laboral es considerado como la realización del trabajo asignado, es el resultado final de la actividad y se tomará como base las dimensiones Productividad en el trabajo, Eficacia en la actividad y eficiencia en la tarea, el cuestionario tiene 12 ítems, donde las opciones de respuesta están dadas por la escala valorativa de Likert: Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indiferente 3 En desacuerdo 2 Totalmente en	Productividad en el trabajo	Actividades	1,2	Ordinal  Niveles Bajo [12 - 23], regular [24 - 48]  Eficiente [49 - 60]
				Políticas	3	
				Metas	4	
			Eficacia en la actividad	Cronogramas	5	
				Tareas encomendadas	6	
				Funciones	7	
				Calidad	8	
			eficiencia en la tarea	Responsabilidad	9	
				Conocimiento técnico	10	
				Liderazgo	11	
				Adaptación	12	

## Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos



### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL.

Estimado (a) colaborador de la Red Prestacional Sabogal:

El presente cuestionario tiene por objetivo valorar el nivel de identidad organizacional que tienen los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, a partir del cual será posible sugerir alternativas de mejora. Es por ello que solicitamos su aporte en la contestación de las afirmaciones propuestas e informarles que el cuestionario es anónimo y confidencial. ¡Agradezco su colaboración!

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Muy en desacuerdo 1

En desacuerdo 2

Mas o menos de acuerdo 3

De acuerdo 4

Muy de acuerdo 5

Nº	DIMENSIÓN: PERSONAL	1	2	3	4	5
IO1	Se siente emocionalmente relacionado con la red prestacional Sabogal.					
IO2	Se siente contento en el área de laboral en donde se desempeña.					
IO3	Está trabajando en la institución porque no tiene otras ofertas laborales.					
IO4	Usted tenía interés en trabajar en la red Sabogal antes de ser contratado.					
IO5	Usted se encuentra trabajando en la institución por necesidad y no por prestigio.					
IO6	Usted considera que la actividad que realiza es importante para la red Sabogal					
	<b>DIMENSIÓN: SOCIAL</b>					

IO7	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de la Red Sabogal					
IO8	Usted considera que trabajar en la institución es un aporte positivo para su estatus social					
IO9	Usted participa en las actividades propuestas por la red prestacional Sabogal					
IO10	Usted coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la institución					
IO11	Cumple con los compromisos pactados con sus compañeros de trabajo					
IO12	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una de las mejores del rubro					
	<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL</b>					
IO13	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene en la entidad					
IO14	Usted en la entidad, al momento de realizar una actividad o labor se siente motivado					
IO15	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en la red prestacional Sabogal					
IO16	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.					
IO17	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de la red prestacional Sabogal					
IO18	La Institución reconoce el esfuerzo que demanda su labor con algún incentivo					
IO19	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una entidad la cual lo representa					

## Ficha técnica del instrumento

Para medir la identidad organizacional en la Red Prestacional Sabogal

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Identidad organizacional
2) Autor:	Mederos Avalos, Félix Jesús
3) N° de ítems	19
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	Colaboradores de la Red Prestacional Sabogal
7) Finalidad	Medir el nivel de identidad organizacional en la Red Prestacional Sabogal
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación, formulario.
9) Codificación:	Este cuestionario mide tres dimensiones: I. personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Social (ítems 7, 8, 9,10, 11, 12) y III. Organizacional (ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Muy en desacuerdo = 1 hasta Muy de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p><b>Confiabilidad:</b> Se determinó el índice de consistencia interna, mediante la técnica de alpha de Cronbach, obteniendo la confiabilidad de 0.877 posterior a la aplicación del instrumento.</p> <p><b>Validez:</b> Los instrumentos serán sometidos a la validación de contenido, mediante juicio de expertos. Donde los dos expertos tienen grado de maestro en gestión pública y 1 experto en metodología y son docentes activos, especialistas en las variables de estudio evaluaron la coherencia entre variable – dimensión – indicador – ítems – opciones de respuesta. Para ellos se utilizará una matriz de validación</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [19 - 37], regular [38 - 76], y Eficiente [77 - 95]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

## Distribución de ítems por dimensiones

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>NOMBRE DE DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>
DIM 1	Personal	1, 2, 3, 4, 5, 6
DIM 2	Social	7, 8, 9, 10, 11, 12
DIM 3	Organizacional	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

## Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel bajo está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75 y el nivel eficiente con el percentil al 100

<b>Niveles</b>	<b>A nivel de variable</b>
<b>Eficiente</b>	77 – 95
<b>Regular</b>	38 – 76
<b>Bajo</b>	19 – 37

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador de la Red Prestacional Sabogal:

El presente cuestionario tiene por objetivo valorar el nivel de desempeño laboral que tienen los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, a partir del cual será posible sugerir alternativas de mejora. Es por ello que solicitamos su aporte en la contestación de las afirmaciones propuestas e informarles que el cuestionario es anónimo y confidencial. ¡Agradezco su colaboración!

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Muy en desacuerdo 1

En desacuerdo 2

Mas o menos de acuerdo 3

De acuerdo 4

Muy de acuerdo 5

Nº	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	1	2	3	4	5
DL1	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas o actividades encomendadas					
DL2	Usted considera que las actividades que realizan los colaboradores cumplen con la meta del área					
DL3	Los colaboradores al realizar alguna actividad tienen en cuenta las políticas de la institución para el cumplimiento de las metas institucionales					
DL4	Los colaboradores al realizar su trabajo aportan en las metas establecidas por la institución					
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>					
DL5	Los colaboradores cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos					
DL6	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas antes del plazo indicado en su área laboral					

DL7	Los colaboradores según su contrato cumplen con las funciones establecidas.					
DL8	Usted considera que los colaboradores se esfuerzan por realizar tareas de la mejor manera					
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>					
DL9	Usted considera que las actividades encomendadas a los colaboradores están acordes con las funciones que realiza					
DL10	Usted considera que los colaboradores poseen el conocimiento técnico para realizar las actividades encomendadas en función a su puesto de trabajo					
DL11	Considera que los colaboradores tienen iniciativa y liderazgo en la realización de una actividad					
DL12	Usted considera que los colaboradores se adaptan rápidamente al cambio					



## Ficha técnica del instrumento

Para medir el desempeño laboral en la Red Prestacional Sabogal

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral
13) Autor:	Mederos Avalos, Félix Jesús
14) N° de ítems	12
15) Administración	Individual
16) Duración	30 minutos
17) Población	Colaboradores de la Red Prestacional Sabogal
18) Finalidad	Medir el nivel de desempeño laboral en la Red Prestacional Sabogal
19) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación, formulario.
20) Codificación:	<p>Este cuestionario mide tres dimensiones: I. Productividad laboral (ítems 1, 2, 3, 4); II. Eficacia (ítems, 5, 6, 7, 8) y III. Eficiencia (ítems 9,10, 11, 12). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Muy en desacuerdo = 1 hasta Muy de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
21) Propiedades psicométricas:	<p><b>Confiabilidad:</b> Se determinó el índice de consistencia interna, mediante la técnica de alpha de Cronbach, obteniendo la confiabilidad de 0.871 posterior a la aplicación del instrumento.</p> <p><b>Validez:</b> Los instrumentos serán sometidos a la validación de contenido, mediante juicio de expertos. Donde los dos expertos tienen grado de maestro en gestión pública y 1 experto en metodología y son docentes activos, especialistas en las variables de estudio evaluaron la coherencia entre variable – dimensión – indicador – ítems – opciones de respuesta. Para ellos se utilizará una matriz de validación</p>
22) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [12 - 23], regular [24 - 48], y Eficiente [49 - 60]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>

## Distribución de ítems por dimensiones

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>NOMBRE DE DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>
DIM 1	Productividad laboral	1, 2, 3, 4
DIM 2	Eficacia	5, 6, 7, 8
DIM 3	Eficiencia	9, 10, 11, 12

## Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel bajo está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75 y el nivel eficiente con el percentil al 100

<b>Niveles</b>	<b>A nivel de variable</b>
<b>Eficiente</b>	49 – 60
<b>Regular</b>	24 – 48
<b>Bajo</b>	12 – 23

### Anexo 03: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAL</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se siente emocionalmente relacionado con la red prestacional Sabogal.	X		X		X		
2	Directo	Se siente contento en el área de laboral en donde se desempeña.	X		X		X		
3	Directo	Está trabajando en la institución porque no tiene otras ofertas laborales.	X		X		X		
4	Directo	Usted tenía interés en trabajar en la red Sabogal antes de ser contratado.	X		X		X		
5	Directo	Usted se encuentra trabajando en la institución por necesidad y no por prestigio.	X		X		X		
6	Directo	Usted considera que la actividad que realiza es importante para la red Sabogal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SOCIAL</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de la Red Sabogal	X		X		X		
8	Directo	Usted considera que trabajar en la institución es un aporte positivo para su estatus social	X		X		X		
9	Directo	Usted participa en las actividades propuestas por la red	X		X		X		

		prestacional Sabogal							
10	Directo	Usted coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la institución	X		X		X		
11	Directo	Cumple con los compromisos pactados con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una de las mejores del rubro	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene en la entidad	X		X		X		
14	Directo	Usted en la entidad, al momento de realizar una actividad o labor se siente motivado	X		X		X		
15	Directo	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en la red prestacional Sabogal	X		X		X		
16	Directo	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.	X		X		X		
17	Directo	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de la red prestacional Sabogal	X		X		X		
18	Directo	La Institución reconoce el esfuerzo que demanda su labor con algún incentivo	X		X		X		
19	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una entidad la cual lo representa	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: **Edwin Emanuel Cotrina Corvera**

**DNI: 70585629**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Maestro en Gestión Pública	Universidad César Vallejo	
02	Ingeniero Industrial	Universidad César Vallejo	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Jefe de EP de Ingeniería Industrial	Universidad César Vallejo	04	Asesor Técnico – Especialista en Emprendimientos	CEDEPAS Norte
02	Docente Tiempo Completo	Universidad César Vallejo	05	Especialista en Proyectos de Inversión y Planes de Negocio	PEHCBM –Gobierno Regional de San Martín
03	Instructor Nacional	INEI	06	Consultor y Capacitador Empresarial	ADEC ATC/ SIDERPERÚ/ IRR/ Banco Interamericano de Desarrollo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**09 de Junio del 2023**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas o actividades encomendadas							
2	Directo	Usted considera que las actividades que realizan los colaboradores cumplen con la meta del área							
3	Directo	Los colaboradores al realizar alguna actividad tienen en cuenta las políticas de la institución para el cumplimiento de las metas institucionales							
4	Directo	Los colaboradores al realizar su trabajo aportan en las metas establecidas por la institución							
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA ACTIVIDAD</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Los colaboradores cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos							
6	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas antes del plazo indicado en su área laboral							
7	Directo	Los colaboradores según su contrato cumplen con las funciones establecidas.							
8	Directo	Usted considera que los colaboradores se esfuerzan por realizar tareas de la mejor manera							
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA EN LA TAREA</b>			Si	No	Si	No	Si	No	

9	Directo	Usted considera que las actividades encomendadas a los colaboradores están acordes con las funciones que realiza							
10	Directo	Usted considera que los colaboradores poseen el conocimiento técnico para realizar las actividades encomendadas en función a su puesto de trabajo							
11	Directo	Considera que los colaboradores tienen iniciativa y liderazgo en la realización de una							
12	Directo	Usted considera que los colaboradores se adaptan rápidamente al cambio							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Edwin Emanuel Cotrina Corvera

**DNI:** 70585629

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Maestro en Gestión Pública	Universidad César Vallejo	
02	Ingeniero Industrial	Universidad César Vallejo	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Jefe de EP de Ingeniería Industrial	Universidad César Vallejo	04	Asesor Técnico – Especialista en Emprendimientos	CEDEPAS Norte
02	Docente Tiempo Completo	Universidad César Vallejo	05	Especialista en Proyectos de Inversión y Planes de Negocio	PEHCBM –Gobierno Regional de San Martín
03	Instructor Nacional	INEI	06	Consultor y Capacitador Empresarial	ADEC ATC/ SIDERPERÚ/ IRR/ Banco Interamericano de Desarrollo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**09 de Junio del 2023**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAL</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Se siente emocionalmente relacionado con la red prestacional Sabogal.	X		X		X		
2	Directo	Se siente contento en el área de laboral en donde se desempeña.	X		X		X		
3	Directo	Está trabajando en la institución porque no tiene otras ofertas laborales.	X		X		X		
4	Directo	Usted tenía interés en trabajar en la red Sabogal antes de ser contratado.	X		X		X		
5	Directo	Usted se encuentra trabajando en la institución por necesidad y no por prestigio.	X		X		X		
6	Directo	Usted considera que la actividad que realiza es importante para la red Sabogal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SOCIAL</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de la Red Sabogal	X		X		X		
8	Directo	Usted considera que trabajar en la institución es un aporte positivo para su estatus social	X		X		X		
9	Directo	Usted participa en las actividades propuestas por la red	X		X		X		

		prestacional Sabogal							
10	Directo	Usted coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la institución	X		X		X		
11	Directo	Cumple con los compromisos pactados con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una de las mejores del rubro	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene en la entidad	X		X		X		
14	Directo	Usted en la entidad, al momento de realizar una actividad o labor se siente motivado	X		X		X		
15	Directo	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en la red prestacional Sabogal	X		X		X		
16	Directo	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.	X		X		X		
17	Directo	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de la red prestacional Sabogal	X		X		X		
18	Directo	La Institución reconoce el esfuerzo que demanda su labor con algún incentivo	X		X		X		
19	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una entidad la cual lo representa	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Fiorella Cortez López

DNI: 44721006

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE	CONTADOR PUBLICO	2019
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	2017
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2011

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Municipalidad Provincial del Santa	4 años	Gerencia de contabilidad		
02	Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote	1 año	Gerencia de Cobranza		

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



09 de Junio del 2023

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas o actividades encomendadas							
2	Directo	Usted considera que las actividades que realizan los colaboradores cumplen con la meta del área							
3	Directo	Los colaboradores al realizar alguna actividad tienen en cuenta las políticas de la institución para el cumplimiento de las metas institucionales							
4	Directo	Los colaboradores al realizar su trabajo aportan en las metas establecidas por la institución							
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA ACTIVIDAD</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	Los colaboradores cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos							
6	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas antes del plazo indicado en su área laboral							
7	Directo	Los colaboradores según su contrato cumplen con las funciones establecidas.							
8	Directo	Usted considera que los colaboradores se esfuerzan por realizar tareas de la mejor manera							
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA EN LA TAREA</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

9	Directo	Usted considera que las actividades encomendadas a los colaboradores están acordes con las funciones que realiza							
10	Directo	Usted considera que los colaboradores poseen el conocimiento técnico para realizar las actividades encomendadas en función a su puesto de trabajo							
11	Directo	Considera que los colaboradores tienen iniciativa y liderazgo en la realización de una							
12	Directo	Usted considera que los colaboradores se adaptan rápidamente al cambio							

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Fiorella Cortez López

DNI: 44721006

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE	CONTADOR PUBLICO	2019
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	2017
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2011

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Municipalidad Provincial del Santa	4 años	Gerencia de contabilidad		
02	Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote	1 año	Gerencia de Cobranza		

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



09 de Junio del 2023

9	Directo	Usted participa en las actividades propuestas por la red	x		x		x	
---	---------	--	---	--	---	--	---	--

		prestacional Sabogal							
10	Directo	Usted coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la institución	X		X		X		
11	Directo	Cumple con los compromisos pactados con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una de las mejores del rubro	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene en la entidad	X		X		X		
14	Directo	Usted en la entidad, al momento de realizar una actividad o labor se siente motivado	X		X		X		
15	Directo	Su actitud mejora por el hecho de trabajar en la red prestacional Sabogal	X		X		X		
16	Directo	Considera que su puesto de trabajo es producto de su desempeño.	X		X		X		
17	Directo	Se interesa en conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de la red prestacional Sabogal	X		X		X		
18	Directo	La Institución reconoce el esfuerzo que demanda su labor con algún incentivo	X		X		X		
19	Directo	Usted considera que la red prestacional Sabogal es una entidad la cual lo representa	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL**
**Observaciones:**

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador Mg. LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ**
**DNI: 41769054**
**+ Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Ingeniero Informático y de Sistemas	Universidad San Pedro
02	Magister en Psicología Educativa	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Docente tiempo completo	8 año	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	Computación
01	Jefe del Programa de Formación para Adultos	1 año	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	
02	Jefe de Investigación	2 años	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	Metodólogo
03	Docente Tiempo completo	3 años	Posgrado	Universidad Cesar Vallejo	Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



07 de junio del 2023



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas o actividades encomendadas							
2	Directo	Usted considera que las actividades que realizan los colaboradores cumplen con la meta del área							
3	Directo	Los colaboradores al realizar alguna actividad tienen en cuenta las políticas de la institución para el cumplimiento de las metas institucionales							
4	Directo	Los colaboradores al realizar su trabajo aportan en las metas establecidas por la institución							
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA EN LA ACTIVIDAD</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Los colaboradores cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos							
6	Directo	Usted considera que los colaboradores cumplen con las tareas antes del plazo indicado en su área laboral							
7	Directo	Los colaboradores según su contrato cumplen con las funciones establecidas.							
8	Directo	Usted considera que los colaboradores se esfuerzan por realizar tareas de la mejor manera							
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA EN LA TAREA</b>			Si	No	Si	No	Si	No	

9	Directo	Usted considera que las actividades encomendadas a los colaboradores están acordes con las funciones que realiza							
10	Directo	Usted considera que los colaboradores poseen el conocimiento técnico para realizar las actividades encomendadas en función a su puesto de trabajo							
11	Directo	Considera que los colaboradores tienen iniciativa y liderazgo en la realización de una							
12	Directo	Usted considera que los colaboradores se adaptan rápidamente al cambio							

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

## Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ

DNI: 41769054

## Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Ingeniero Informático y de Sistemas	Universidad San Pedro	
02	Magister en Psicología Educativa	Universidad Cesar Vallejo	

## Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Docente tiempo completo	8 año	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	Computación
01	Jefe del Programa de Formación para Adultos	1 año	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	
02	Jefe de Investigación	2 años	Pregrado	Universidad Cesar Vallejo	Metodólogo
03	Docente Tiempo completo	3 años	Posgrado	Universidad Cesar Vallejo	Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



07 de junio del 2023

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	19

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IO1	67,74	51,393	,545	,870
IO2	67,70	49,271	,694	,864
IO3	68,06	55,156	,045	,888
IO4	67,73	51,738	,401	,874
IO5	68,07	57,225	-,128	,897
IO6	67,65	49,329	,564	,869
IO7	67,57	48,947	,642	,866
IO8	67,73	50,358	,558	,869
IO9	67,77	50,018	,608	,867
IO10	67,50	50,132	,603	,868
IO11	67,60	49,922	,619	,867
IO12	67,72	50,862	,536	,870
IO13	67,80	50,560	,524	,870
IO14	67,69	50,235	,642	,867
IO15	67,70	51,711	,493	,871
IO16	67,74	49,253	,604	,867
IO17	67,82	50,128	,641	,867
IO18	68,29	50,207	,433	,874
IO19	67,89	49,998	,670	,866

**Nota.** El coeficiente de Alpha de Cronbach, muestra un grado de confiabilidad alto (0,877).

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	40,82	23,168	,529	,863
DL2	40,86	23,081	,598	,859
DL3	40,87	23,013	,587	,860
DL4	40,77	23,598	,509	,864
DL5	40,88	21,966	,617	,858
DL6	40,88	22,686	,559	,861
DL7	40,88	22,886	,556	,862
DL8	40,71	22,847	,558	,861
DL9	40,71	23,227	,495	,865
DL10	40,75	23,228	,519	,864
DL11	41,02	22,900	,490	,866
DL12	41,15	22,088	,699	,853

**Nota.** El coeficiente de Alpha de Cronbach muestra un grado de confiabilidad alto (0,871).

## **Anexo 04: Consentimiento Informado**

Título de la investigación: La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023

Investigador: Mederos Avalos, Félix Jesús

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023”,

cuyo objetivo es determinar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Red Prestacional Sabogal.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El impacto que presenta la investigación parte por la problemática de la adquisición de bienes y servicios que realiza la institución los cuales se han visto reflejados ya que no cumple muchas veces con lo requerido por las áreas requeridas.

### **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: “La identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución Red Prestacional Sabogal Las

respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**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: Mederos Avalos, Félix Jesús, email: ..... y Docente asesor Fiestas Flores Roberto, email: .....

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 05: Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131257750
Seguro Social de Salud – Red Prestacional Sabogal	
Nombre del Titular o Representante legal: Dra. Carmen Sara Terrazas Obregón	
Nombres y Apellidos Juan Carlos Martin Castillo Diaz	DNI: 41318335

#### Consentimiento:

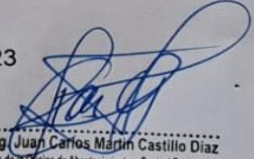
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La Identidad Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Prestacional Sabogal, Callao 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Félix Jesús Mederos Avalos	DNI: 43524622

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: Callao, 16 de Mayo de 2023

Firma: \_\_\_\_\_

  
Ing. Juan Carlos Martín Castillo Díaz  
Jefe de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial  
Gerencia de la Red Prestacional Sabogal

**(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 06:** Cálculo del tamaño de la muestra

**Población:** Es el conjunto total de personas que van a ser analizadas bajo criterios de selección y que serán tomadas en cuenta para la recogida de los datos. Para este estudio se consideró a 135 personas que tienen un vínculo contractual con la institución y que se desglosan de la siguiente manera: 73 mujeres y 62 hombres.

Los criterios a considerar para la inclusión o exclusión son las siguientes:

Criterios de inclusión:

- Vínculo contractual de 3 meses a más en la entidad.
- Tener mayor de 18 años
- Participar sin presión o influencia alguna.

Criterios de exclusión:

- Colaborador eventual
- Colaborador que no tiene voluntad de participar en la investigación.

**Muestra:** A partir de la población y bajo la fórmula de muestra para población finita se tomó en cuenta a 101 participantes entre hombres y mujeres, dado que se define como muestra a una parte de la población y esta debe ser representativa, es por eso que se estableció la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- N : Población
- n : muestra
- Z : Nivel de confianza de 95%, Z=1.96
- P : Probabilidad de éxito 50%, p=0.5
- Q : Probabilidad de fracaso 50%, q=0.5
- e : Margen de error 5%, e=0.05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)135}{(135-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 100.08 = 101 \text{ colaboradores}$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA RED PRESTACIONAL SABOGAL, CALLAO 2023", cuyo autor es MEDEROS AVALOS FELIX JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS <b>DNI:</b> 16744141 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 01-09-2023 16:21:12
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO <b>DNI:</b> 32910680 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 01-09-2023 14:16:41

Código documento Trilce: TRI - 0650575