



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Desempeño laboral, Cultura Organizacional y Variables
Sociodemográficas en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Cabrera Alcazaba, Gabriel Aaron (orcid.org/0000-0002-8227-9193)

Villar Malon, Angie Abigail (orcid.org/0000-0001-5000-4753)

ASESORA:

Mg. Raymundo Villalva, Ornella (orcid.org/0000-0001-8000-1422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este logro por culminar nuestro proyecto de investigación va dedicado a mis seres amados puesto que son mi motivación y apoyo, para lograr culminar este objetivo trazado en el presente semestre. Así mismo, dedicado a nuestra asesora que fue un gran apoyo para poder culminar con éxito nuestra investigación.

Agradecimiento

Damos gracias a Dios por concedernos salud, a nuestros padres por su ayuda incondicional, a nuestra asesora por su interés y orientación a lo largo del ciclo además de ser guía para adquirir nuevos conocimientos, de la misma manera agradecemos a las personas que participaron en nuestras charlas, casos, proyectos, programas, etc. Que fueron de vital importancia para cumplir con nuestras metas.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo hallar la correlación entre Desempeño Laboral y Cultura Organizacional, considerando a su vez comparaciones entre la población muestral de 70 colaboradores de centros de salud ocupacional en la ciudad de Trujillo en el año 2023. Esta investigación es de índole teórica, con un diseño no experimental, transversal, correlacional - comparativa. Considerando así el tipo de muestreo estadístico no probabilístico por conveniencia ya que buscamos abarcar tanto al personal de salud y administrativo, respetando los criterios de selección y exclusión. Considerando 2 instrumentos, la Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional (EDCO) para la medición de la variable Cultura Organizacional y la Escala de Evaluación de Desempeño Laboral (EEDL) 180° que fue elaborada en la presente investigación para medir el Desempeño Laboral siendo validada por la V de Aiken mediante la valoración de 7 expertos, a su vez una ficha sociodemográfica. Para el análisis de los resultados se consideró el software estadístico SPSS en su versión 27. El resultado principal que hallamos es que no existe correlación significativa entre ambas variables, sin embargo, se hallaron diferencias significativas al comparar estas variables con las características sociodemográficas de la población.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research is to find the correlation between Work Performance and Organizational Culture, considering comparisons between the sample population of 70 collaborators of occupational health centers in the city of Trujillo in the year 2023. This research is of a theoretical nature, with a non-experimental, cross-sectional, correlational-comparative design. Considering the type of non-probabilistic statistical sampling by convenience since we seek to cover both health and administrative personnel, respecting the selection and exclusion criteria. Considering 2 instruments, the Organizational Culture Diagnosis Scale (EDCO) for the measurement of the Organizational Culture variable and the 180° Work Performance Evaluation Scale (EEDL), which was elaborated in the present research to measure Work Performance and validated by the Aiken V through the evaluation of 7 experts, as well as a sociodemographic card. The main result we found is that there is no significant correlation between both variables; however, significant differences were found when comparing these variables with the sociodemographic characteristics of the population.

Keywords: Organizational culture, work performance, teamwork

Índices de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice de Tablas	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA:	11
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación:</i>	11
3.2. <i>Variables y operacionalización:</i>	11
3.3. <i>Población, muestra y muestreo:</i>	13
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</i>	14
3.5. <i>Procedimientos:</i>	15
3.6. <i>Método de análisis de datos:</i>	16
3.7. <i>Aspectos éticos:</i>	16
IV. RESULTADOS:	18
V. DISCUSIÓN:	28
VI. CONCLUSIONES:.....	33
VII. RECOMENDACIONES:	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa.....	18
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral actual de los colaboradores de empresas de salud ocupacional	20
Tabla 3 Correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional	21
Tabla 4 Comparación dimensional de las variables, cultura organizacional según género.....	22
Tabla 5 Comparación de variable Desempeño Laboral según estado civil mediante el estadístico de TURKEY	23
Tabla 6 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional.....	24
Tabla 7 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral según Grado de Instrucción.....	25
Tabla 8 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	26
Tabla 9 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	27

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo de las organizaciones existe una constante búsqueda por obtener un buen posicionamiento de su marca sin perder la esencia que los representa, puesto a que no solo se dirigen a su población objetiva, sino que también les permite tener cierto prestigio frente a otras empresas, siendo visible ante posibles socios estratégicos, nuevos clientes y en caso lo requieran puestos de trabajo en su planilla (Olivar, 2020).

Así mismo, estas organizaciones, buscan mantenerse en el mercado por lo que necesitan una estrategia para que la empresa siga a flote, sin embargo, no muchas saben cómo realizarlo o por dónde iniciar para obtener mejores resultados y esto debido a la modalidad de trabajo empleado, considerando que muchas de estas empresas no han definido concretamente su cultura organizacional, esto llega a afectar de manera negativa a sus colaboradores, debido al bajo sentido de pertenencia con la empresa, llegando a perjudicar su grado de desempeño laboral, a su vez se vería afectada la empresa por lo que no tienen algo distintivo frente a la competencia a nivel profesional.

Estudios a nivel internacional por Mena (2018) mencionan que la cultura organizacional es importante para enmarcar el desempeño laboral en cada colaborador. Gómez (2019) refiere que obtuvo resultados donde la cultura organizacional tiene una alta relación con el desempeño laboral.

Podemos atribuir que la falta de cultura organizacional puede generar un distanciamiento entre los colaboradores ya que su misión y su visión no está correctamente alineada con la empresa, dificultando una sincronía de trabajo de forma óptima, considerando que trabajar en equipo es vital para cumplir los objetivos y metas trazadas de cada empresa.

A modo de definir mejor la variable cultura organizacional, esta hace referencia a un conjunto de aspectos en la que los colaboradores se rigen en el trabajo considerando los valores, costumbres, hábitos, pensamientos y filosofía de la organización, por ende, esto supone más que solo un reglamento interno que los regule en los protocolos que deben seguir en un corto periodo de tiempo, sino que se adquiere un elevado grado de sentido de pertenencia en el que se

involucran incluso a nivel personal con la organización, estableciendo una óptima integración de trabajo en equipo y un mayor grado de productividad (Mena, 2018).

Por otro lado, para entender más acerca del desempeño laboral Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que ello se resume en la capacidad que los colaboradores manifiestan para alcanzar sus metas considerando sus aptitudes, habilidades y capacidades. Así mismo, Bautista et al. (2020) afirman lo anterior mencionado, considerando que el desempeño laboral, se puede ver reflejado en las características de cada colaborador, aunque en ocasiones puedan llegar a conformarse con sus conocimientos actuales adquiridos dentro o fuera de la empresa, sus cualidades y habilidades, las cuales llegan a contribuir de manera eficaz, generando que las empresas logren ser más competitivas.

Frente a la problemática actualmente descrita, se plantea la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y cultura organizacional y sus diferencias según las variables sociodemográficas en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023?

Mediante el proyecto de investigación a nivel teórico lograremos contrastar la información de distintas investigaciones a nivel internacional, nacional y local sobre el desempeño laboral y la cultura organizacional con un enfoque multidisciplinario, ello tendrá cabida y mayor énfasis en el marco teórico. A su vez este proyecto de investigación a nivel práctico al tomar en cuenta un enfoque multidisciplinario, captará mayor información acerca de los factores que influyen tanto de forma positiva y negativa en el desempeño laboral en las empresas con distintas variables sociodemográficas. Por consiguiente, el presente proyecto a nivel social adquiere un mayor grado de relevancia debido a que su desarrollo permitirá ampliar la temática para la comunidad de investigadores y permitirá determinar cómo influye su consideración en una organización con colaboradores con bajo desempeño.

Por último y no menos importante este proyecto de investigación a nivel metodológico, permitirá brindar un aporte en empresas del rubro de salud

ocupacional dictaminando los aspectos preponderantes a tomar en cuenta para tratar de forma directa un problema que genere un déficit cultural o desempeño laboral a su vez se brindará un instrumento nuevo, una evaluación de 180 grados que mida el desempeño laboral en una empresa.

Para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación se considera como objetivo general, determinar la relación del desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional. Y como objetivos específicos, conocer el nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa. Identificar el nivel de desempeño laboral actual de los colaboradores de empresas de salud ocupacional y comparar las variables de desempeño laboral y cultura organizacional con las variables sociodemográficas en empresas de salud ocupacional.

De acuerdo con los objetivos planteados se formulan las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023.

Ho: No existe relación significativa entre desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023.

Hi: Existen diferencias significativas entre desempeño laboral, cultura organizacional con relación a las variables sociodemográficas.

Ho: No existen diferencias significativas entre desempeño laboral, cultura organizacional con relación a las variables sociodemográficas.

II. MARCO TEÓRICO:

En el presente proyecto de investigación se considera el aporte de distintos autores considerando la misma variable de estudio, ello considerando nuestros criterios de selección con la ayuda de autores a nivel tanto internacional, nacional y local para un acercamiento similar a nuestra realidad, además de mencionar teorías relacionadas con las variables estudiadas.

A nivel internacional, Villegas y Bello (2021) en su estudio sobre el impacto que genera la cultura organizacional en el desempeño laboral en una empresa de salud, refiere que la cultura organizacional impacta en un gran porcentaje en el desempeño laboral de cada colaborador del centro de salud, puesto a que implementaron una mejor cultura en su organización del año 2018 al 2019, y se pudieron observar cambios significativos, se obtuvo el 94,91% como el puntaje más alto en el desempeño de todos sus colaboradores.

Así mismo Macias (2021) en su investigación con el objetivo de establecer la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del centro de salud en Ecuador, pudo comprobar una influencia positiva en una variable frente a la otra, para comprobarlo tuvo que considerar factores del desempeño como liderazgo, innovación y trabajo en equipo que se vieron en niveles altos en áreas con una cultura organizacional sólida.

Por otro lado a nivel Nacional, Melgar (2020) realizó un estudio especializado en el hospital San Bartolomé en Lima, con una muestra de 176 participantes, en el que pudo establecer que la cultura organizacional influye de forma directa en el desempeño laboral del personal del área de enfermería, puesto que más del 50% de los evaluados perciben que dentro de la organización existe un nivel alto de cultura organizacional y a la vez el mismo porcentaje de participantes percibe su desempeño laboral en un nivel alto.

Así mismo, Valentín (2018) realizó una investigación en Chimbote, donde encontró una conexión entre el desempeño y la cultura organizacional

mediante un estudio cuantitativo de 80 participantes del sector salud, puesto que se evidencia que el 40% del personal muestra una similitud en cuanto a resultados entre desempeño laboral y cultura organizacional, mostrando índices altos de ambas variables por lo cual se demuestra que las variables mencionadas están correlacionadas de forma directa.

Ortiz et, al. (2021) en su estudio sobre cultura organizacional y bienestar laboral de una Red de Salud rescató los siguientes resultados en cuanto a la percepción de la cultura organizacional por parte de los colaboradores de un 81,7% que percibía un nivel muy alto. Y en cuanto a la variable bienestar laboral un 70% mencionó que están completamente de acuerdo en su organización, así mismo, mencionan en la misma escala, que el 56,7% de colaboradores refieren que los recursos, herramientas e instrumentos proporcionados, hacen que obtengan un buen desempeño en cuanto a sus funciones, además el 50% de ellos, menciona que tienen sentimientos favorables para cumplir con un buen desempeño laboral sus metas trazadas.

A la vez, Benitez, R. (2019) en su estudio sobre la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, aplicado en una muestra de 159 en colaboradores del área de salud, evidencia que existe una correlación significativa entre ambas variables, puesto que se obtuvo como resultados un promedio similar tanto en cultura organizacional como en desempeño laboral al relacionarlas entre sí, por lo que se obtuvo un valor alto de correlación positiva.

Por último, a nivel local, según el estudio realizado por Hipólito (2022) sobre la correlación de variables organizacional y el desempeño laboral, de tipo no experimental teórico descriptivo de corte transversal correlacional en una población muestral de 100 trabajadores de la gerencia regional de salud, encontrando que la variable desempeño laboral y cultura organizacional están correlacionados de manera significativa y estadísticamente relevante.

Para las teorías relacionadas a las variables, en cuanto al Desempeño Organizacional, consideramos la teoría de la equidad de Ochoa (2014) en la que menciona que la recompensa que se le atribuye al colaborador es en base a lo que llega a aportar dentro de la organización, por tanto, se notará un aumento en su desempeño laboral dentro de la empresa.

Asimismo, la teoría de Herzberg se trabaja con componentes que contribuyen a la satisfacción que se adquiere en las funciones laborales, los aspectos a considerar se les llama factores de motivación e higiene. El primer factor motivacional, hace referencia al ambiente en el que se desarrolla el colaborador, viéndolo desde el punto de que si los siguientes aspectos no se encuentran en el ambiente laboral puede causar insatisfacción en los trabajadores y afectar su rendimiento como los factores económicos; quienes se expresan como los beneficios monetarios que tienen los colaboradores, como bonos, salarios, aumentos, etc. Involucrando que si este aspecto se encuentra adecuado al trabajo del trabajador este estará satisfecho. Así mismo, condiciones laborales representado por la buena condición de las instalaciones y herramientas a disposición de los colaboradores, la iluminación y la temperatura adecuada. De igual manera la Seguridad Laboral ya que ello expresa a todas las políticas de la parte administrativa para con los colaboradores de forma justa y adecuada, además de proponer medidas que promuevan la seguridad de los colaboradores y prever la sobrecarga laboral. De esta forma la teoría establece factores sociales haciendo referencia a el comportamiento que mantienen los colegas en el ambiente laboral, tanto a colaboradores del mismo rango, subordinados y superiores, se dice que para alcanzar un grado de satisfacción estas deben ser respetuosas y apropiadas. Por ultimo los beneficios adicionales que involucran planes de servicios para los colaboradores como medicina, seguros para la familia y programas de ayuda, además de constantes capacitaciones en diferentes campos que permitan que el colaborador se desenvuelva mejor tanto en su campo, como en el de su interés. En segundo lugar, se consideran los factores higiénicos o también considerados como relaciones interpersonales, son aspectos que se atribuyen al bienestar personal del

colaborador, contando con sus principales necesidades que involucran su estimulación continua para la potenciación de sus aptitudes. Tal es el caso del Trabajo estimulante puesto que ello representa que la labor de un trabajador no solo sea útil para la empresa, sino que mantenga un valor en el colaborador que lo dignifique y le haga entender que su trabajo es importante e interesante, ello genera que el colaborador se sienta motivado con su labor y tienda a mejorar cada vez más. También es importante el factor de logro y autorrealización ya que este apartado se relaciona con el primer punto, puesto que el hecho de tener un trabajo que cause interés en el colaborador genera el sentimiento de logro en las personas, ello contribuye al crecimiento tanto individual e incluso puede influenciar a los demás colaboradores alrededor. Asimismo, tenemos el factor de Reconocimiento, el cual es un aspecto esencial para la labor del colaborador ya que eso implica darle un mensaje positivo acerca de un trabajo bien hecho. Por último, se considera la responsabilidad del mismo, ya que establece el cumplimiento de responsabilidades y labores sin necesidad de supervisión, ayuda el hecho de que el superior tenga confianza en sus trabajadores, ello genera un flujo constante de aptitudes adecuadas para trabajar.

Por otro lado, La teoría del desempeño laboral, tiene muchos aspectos influyentes, los cuales son positivos y negativos, además se menciona que no siempre un factor positivo será universal, es decir va a depender según las personas, aunque por parte de Sánchez (2019) nos menciona la teoría del capital intelectual como un elemento a tener en cuenta que garantiza una buena relación sólida entre colaborador y organización considerando las estructuras que manejan. Cuello et al. (2020) menciona que el cumplimiento de funciones en el trabajo se cumple si el sistema de recompensas está equilibrado para ambas partes.

Para las teorías de Cultura Organizacional, contamos con las teorías de las relaciones humanas, una de ellas manifestadas por Mayo (2007) quien menciona que la teoría en cuestión está enfocada en la necesidad de producir eficientemente de manera completa, sin dejar de lado la armonía laboral entre el colaborador y un jefe, todo lo contrario, a las teorías clásicas,

ya que ellos solo se preocupan por producir más no por el bienestar de los colaboradores. Similar a la anterior teoría, Wehrich, et al. (2017) establece la teoría de los motivos humanos, la cual se compone de necesidades, conscientes o inconscientes, separándolos en primarias y secundarias involucrando necesidades básicas como la comida, sueño, refugio y necesidades complejas como logros personales, autoestima, afecto, etc. Dando a resaltar que si las complejas están alineadas con el ambiente de trabajo el resultado es una retroalimentación constante.

Por otro lado, Kast y Rosenzweig (citado por Yopan et, al. en 2019) mencionan que la cultura organizacional es un conjunto de creencias, valores y entendimientos relevantes que todos los miembros de la organización tienen en común, la cual influye en ellos en cuanto a sus pensamientos, sentimientos y modalidad de tomar decisiones en cada miembro. Los autores mencionan que las empresas que generan culturas que atraen, reteniendo el talento, recompensando cómo se desenvuelven en sus puestos de trabajo, la organización será exitosa.

Además, en la teoría de Geertz, menciona que las personas nos comunicamos a través de redes, y manifiesta que las redes son como una tela de araña, así nos damos cuenta de que cada red viene a ser distinta, así mismo las redes que formamos son tal cual las culturas de cada organización, refiriendo que esto llega a ser bueno puesto que todos nos desenvolvemos de formas distintas y esto hace única a la organización en la que se encuentran.

Es importante resaltar que las variables estudiadas en esta investigación presentan conceptualizaciones y escalas de evaluación según autores. Respecto al Desempeño laboral, Robbins (2004) menciona que es la agrupación de aptitudes físicas y psicológicas que son considerados como requisito para un puesto. Para ello se considera la Escala de evaluación de desempeño laboral que, según Alles, (2000) es una herramienta de gestión de los Recursos Humanos, para gerenciar, el dirigir y supervisar a los colaboradores.

Para los factores de la escala unidimensional, se tomó en cuenta diversos autores para sus definiciones. En primer lugar, la Actitud y colaboración,

para Freire et al. (2018) mencionan que es un comportamiento en el que los colaboradores actúan de forma integrada, de modo que sus objetivos y enfoques se encuentren alineados. En segundo lugar, los Equipos de trabajo Alles (2000) refiere que esta dimensión es crucial a la hora de considerar a un colaborador en un cargo de responsabilidad, ya que es necesario que sea eficiente y eficaz en cualquier cargo, compartiendo y aprendiendo nueva información con el fin de lograr un objetivo en común. Por último, la Calidad de trabajo y mejora continua, Alles (2000) hace alusión a un conjunto de colaboradores que simultáneamente interpretan y representan un valor competitivo como empresa, este aspecto a su vez considera la índole creativa a la hora de la iniciativa con trabajos sean o no espontáneos.

En la segunda variable, Robles et al. (2018) con ayuda de bases teóricas de distintos autores mencionan que la cultura permite entenderse como el conjunto de artefactos, creencias, fenómenos colectivos, suposiciones, valores y símbolos que comparten un grupo de personas en su lugar de trabajo, caracterizando de manera distinta a las organizaciones, por lo que constituyen una directriz según objetivos, y la percepción de su ambiente de trabajo. Para poder segmentar la variable, los autores dividieron la prueba en 7 dimensiones; Identidad, la cual menciona que la información interna que la misma organización administra para los empleados; es un pacto respecto a las metas-principios de los colaboradores y los principios-valores de la empresa u organización. Normas, se refiere a la organización que opera de forma incierta o desconocida si este se ve amenazado de alguna forma. Además, señala el nivel de organización que dispone los miembros de la empresa a sentir comodidad o no en una situación tanto estructura como no estructurada. Involucramiento con el propósito, para el autor de la prueba la definición de este apartado es citado a Denison et al. (citados por Martínez), quien lo menciona como el pacto de promesa entre los trabajadores y su alcance influencia en las distintas áreas de la organización, Creación del cambio, se refiere al alcance potencial de los miembros de la empresa para la construcción de sus fortalezas adaptativas frente a la necesidad del cliente, tener una visión empresarial, seguir

actualizándose a las nuevas tendencias y prever el constante cambio. Enfoque al cliente, es el nivel aptitudinal de los trabajadores para cumplir tanto con las expectativas como con las exigencias de los clientes aun si se encuentra en un nuevo negocio. Trabajo en equipo, se refiere a la coordinación, responsabilidad y el trabajo compartido entre los colaboradores para brindar sus aptitudes y alcanzar objetivos planteados. Por último, la Búsqueda de bienestar social, la cual se refiere al grado de bienestar que se brindan a los colaboradores tras reconocer sus logros y aptitudes, para alcanzar relaciones estrechas para con los demás y se desarrolle calidad de vida.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El presente trabajo de investigación será de índole básica también conocida como investigación teórica, esta premisa se orienta a que su objetivo será el aumento significativo de la información de una temática de índole científica. (Nicomedes 2018).

El estudio está pensado en ser un diseño no experimental, por parte de Alvarez (2020) esto quiere decir que la intervención por parte de los investigadores no manipulará intencionalmente las variables y se reservará a observar los fenómenos en su contexto normal. Además de ser de tipo transversal Rodríguez y Mendivelso (2018) se define como una investigación direccionada en analizar variables que se recopilan en un periodo de tiempo sobre la población estudiada.

Por parte de Gómez (2020) entendemos a la investigación de tipo correlacional como aquella metodología no experimental en la que el investigador considera la relación estadística entre dos o más variables sin influencia alguna de variables extrañas. Por otro lado, Torres (2021) menciona que la investigación comparativa es un tipo de investigación que se define en buscar un contraste entre dos o más términos o fenómenos sociales, para realizarlo se promueve una recolección y análisis de datos para iniciar el proceso comparativo considerando variables con similares naturalezas de intervención.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable:

Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Con respecto a la definición de desempeño Robbins (citado por Arce y Hernández 2020) mencionan que el desempeño laboral se refiere a la agrupación de aptitudes físicas y psicológicas que son requisito para un puesto, permitiendo un cumplimiento eficiente de las funciones.

Definición Operacional:

La variable cuantitativa paso a medición por medio de un cuestionario de tipo Likert “Escala de Evaluación de Desempeño de Laboral” el cual se evalúa mediante la premediación de la aplicación de la escala a un superior para obtener la información en un 70% y la autoevaluación del colaborador participante para obtener la información restante del 30%.

Dimensiones:

La escala (**EEDL 180**) se compone de 1 dimensión, sin embargo, tiene 3 factores los cuales son:

- Actitud y colaboración: La cual está dividida por 4 indicadores, dentro de los cuales, tienen 3 ítems por indicador.
- Equipos de trabajo: Esta dimensión está dividida por 2 indicadores, que también se divide en 3 ítems cada indicador.
- Calidad de trabajo y mejora continua: Por último, esta dimensión está dividida en 3 indicadores, así mismo cada indicador cuenta con 3 ítems.

Variable:

Cultura Organizacional:

Definición Conceptual:

Robles et al. (2018) menciona que la cultura permite entenderse como el conjunto de artefactos, creencias, fenómenos colectivos, suposiciones, valores y símbolos que comparten un grupo de personas en su lugar de trabajo, caracterizando de manera distinta a las organizaciones.

Definición operacional:

La variable cuantitativa se midió a través de un cuestionario Likert “Escala de Diagnóstico de la Cultura Organizacional” en el cual obtendremos resultados considerando sus 7 dimensiones, repartidas en 55 ítems.

Dimensiones:

La Escala **EDCO** se compone de 7 dimensiones:

Identidad: La cual cuenta con 15 ítems.

Normas: La dimensión de normas cuenta con 7 ítems.

Involucramiento con el propósito: Esta dimensión está compuesta por 10 ítems.

Creación del cambio: La dimensión de creación del cambio cuenta con 7 ítems.

Enfoque al cliente: Dentro de la dimensión cuenta con 4 ítems.

Trabajo en equipo: La cual está compuesta por 5 ítems.

Búsqueda de bienestar social: Por último, esta dimensión está integrada de 7 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población según la visión de Ventura en (2017) se establece como un conjunto de personas u objetos a evaluar con características parecidas o que comparten ciertos criterios en común. Por otro lado, la selección de estas personas u objetos deberán cumplir criterios que trabajen adecuadamente en la investigación, también llamados criterios de inclusión. (Condori, 2020).

Muestra:

Para López y Fachelli (2017) la muestra está compuesta del conjunto de personas u objetos menores a la población pero que se selecciona de forma representativa con las mismas características y criterios de inclusión. A su vez Otzen y Manterola (2017) mencionan que esta muestra es una ventaja para los investigadores ya que permite alcanzar una hipótesis con una precisión aceptable considerando los criterios y la población alcanzable.

La muestra prevista para la presente investigación es de 70 colaboradores del área de salud ocupacional pertenecientes a la ciudad de Trujillo en el periodo 2023 - 01 considerando variables sociodemográficas.

Por ende, consideramos los siguientes criterios, tanto de inclusión como los de exclusión que permite la segmentación de la población.

Criterios de inclusión

- Colaboradores del área de salud ocupacional
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores que pertenezcan a la ciudad de Trujillo
- Colaboradores que se encuentren actualmente laborando en este periodo 2023 – 01.
- Colaboradores que hayan respondido correctamente todos los ítems de las escalas

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no se encuentren en planilla de la empresa en sus distintas áreas.
- Colaboradores que no cumplan con 3 meses dentro de la empresa.
- Colaboradores que no hayan sido evaluados por su superior.
- Colaboradores que no quieran o tengan disponibilidad para ser evaluados.

Muestreo:

En el presente proyecto de investigación se efectuó el tipo de muestreo estadístico no probabilístico por conveniencia. Hernández y Carpio en el (2019) explican que esta técnica de muestreo se lleva a cabo para alcanzar una población accesible para los investigadores considerando tanto los criterios de selección y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Ficha técnica de Escala de Evaluación de Desempeño Laboral 180°

La presente escala, fue creada por los mismos autores de la investigación, los cuales vieron como necesidad medir la variable desempeño para poder ser correlacionada con la variable cultura organizacional. La prueba fue validada por el juicio de 7 expertos con experiencia en el área organizacional, la consta de 27 ítems, la cual está basada en 3 factores, Actitud y colaboración, equipos de trabajo y capacitación y mejora continua, las cuales forman parte de una escala unidimensional. Para confirmar la fiabilidad de nuestra prueba

realizamos una matriz factorial cuyos resultados tuvieron como mínimo ,497 y como máximo ,791 (véase en anexos. Tabla 4). Así mismo, la evaluación de la escala creada se dio a través de una prueba de 180° la cual se basa en una autoevaluación y una evaluación por parte del jefe inmediato los cuales tienen los siguientes porcentajes de evaluación de resultados, un 70% y un 30% respectivamente. La duración de evaluación de la escala oscilará entre 10 y 25 minutos, entre ambos evaluadores, su ámbito de aplicación se utilizará para personas de 18 años hasta los 65.

Ficha técnica de Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional (EDCO)

La escala fue creada por Carlos Robles, Jonathan Montes, Angélica Rodríguez y Antonio Oswaldo los cuales la validaron a través de 8 jueces expertos, con estudios en desarrollo organizacional; la técnica de la aplicación es un cuestionario de tipo Likert y consta de 55 ítems, las cuales tienen 7 dimensiones, estas son: Identidad, Normas, Involucramiento con el propósito, Creación del cambio, Enfoque al cliente, Trabajo en equipo, Búsqueda de bienestar social, así mismo, en base a nuestros resultados realizamos un análisis de Alfa de Cronbach y omega para determinar la fiabilidad de la prueba, los resultados fueron de ,975 para ambos estadísticos (véase en anexos tabla 5). Su aplicación se da en colaboradores de distintas empresas y su tiempo de aplicación se da entre 20 a 25 minutos en la población estudiada.

3.5. Procedimientos:

La elección de las variables fue de interés por parte de los investigadores debido a la experiencia y preferencia del campo, estas serán medidas por la Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional (EDCO) y La Escala de Desempeño Laboral 180° (EEDL 180°) su modalidad de evaluación será presencial y estableciendo los permisos sobre el acceso de la población de forma presencial. La recolección de las respuestas para exportarse en un formato Excel para dictaminar un análisis estadístico pertinente tendrá un tiempo estimado de un mes.

3.6. Método de análisis de datos:

En primera instancia empezamos en la búsqueda de la escala que evalúe la variable cultura organizacional, se planteó una prueba por cada variable, considerando La Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional (EDCO) para evaluar la cultura organizacional y como investigadores se construye una Escala de Evaluación de Desempeño Laboral 180° (EEDL) para llegar a evaluar nuestra segunda variable.

Primero se considera que ambos instrumentos tengan la validación de al menos siete jueces expertos, evaluando tanto el nivel de pertinencia, coherencia y relevancia de cada ítem de la escala, por ende, se determinará la concordancia existente entre las opiniones de los jurados evaluadores mediante la V de Aiken, para verificar si un ítem será viable o no.

La construcción de la escala unidimensional consta de 27 ítems que tiene 3 factores que permitirán medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, su aplicación será de modalidad presencial considerando la disponibilidad de los colaboradores quienes serán un aproximado de 70 trabajadores. Cada ítem tendrá una evaluación constando del 1 al 5 considerando el nivel de frecuencia.

Luego de recopilar los resultados de forma física, se extrapola en una base de datos Excel en su versión Excel 365, y analizaremos la estadística descriptiva de los mismos en el software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos:

Para el proyecto de investigación se consideró de forma ética el permiso correspondiente del autor de la escala, así mismo los avances presentados fueron revisados y corregidos por la asesoría del plantel educativo para su correspondiente sustentación previo a la aplicación y revisión de resultados comparándolos para evidenciar las hipótesis correspondientes. La investigación se ejecutó bajo la norma de conducta académica ética establecida por la American Psychological Association (APA) 2019. De modo que se considera de suma importancia en cuanto al manejo del proceso de

investigación desde la recolección de información, la ejecución y su respectiva sustentación.

Luego de la aplicación de las pruebas descritas de forma descriptiva y operacional obtendremos resultados para emitir conclusiones del proyecto de investigación, cabe aclarar que el uso de estas estará sujeto a la confidencialidad de los colaboradores, ya que su único propósito es académico, la información tampoco no se verá alterada de forma que convenga con el interés de los investigadores y tampoco se implementará resultados de otras tesis catalogando como plagio.

IV. RESULTADOS:

Análisis descriptivo

Tabla 1. Nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa. (N=70)

Escala de Cultura Organizacional (EDCO)		
Dimensiones	F	%
Identidad		
Alto	23	32.86
Medio	21	30.00
Bajo	26	37.14
Normas		
Alto	20	28.57
Medio	30	42.86
Bajo	20	28.57
Involucramiento con el propósito		
Alto	23	32.86
Medio	24	34.28
Bajo	23	32.86
Creación del cambio		
Alto	24	34.28
Medio	27	38.57
Bajo	19	27.14
Enfoque al cliente		
Alto	26	37.14
Medio	21	30.00
Bajo	23	32.86
Trabajo en equipo		
Alto	20	28.57
Medio	25	35.71
Bajo	25	35.71
Búsqueda de Bienestar		
Alto	26	37.14
Medio	19	27.14
Bajo	25	35.71

Tabla 1 Nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa.

Con respecto a la variable Cultura organizacional, también fue explorada a través de sus dimensiones identidad, normas, involucramiento con el propósito, creación del cambio, enfoque al cliente, trabajo en equipo y búsqueda de bienestar. La Tabla 1 muestra una predominancia de los niveles promedio en todas las dimensiones. Es de destacar la presencia del nivel alto en creación del cambio con 34.28%, enfoque al cliente con 37.14% y búsqueda de bienestar con un 37.14%.

Tabla 2. Nivel de desempeño laboral actual de los colaboradores de empresas de salud ocupacional. (N=70)

Escala de Evaluación de Desempeño 180° (EEDL 180°)		
EEDL	F	%
Alto	26	37.14
Medio	23	32.85
Bajo	21	30.00

Tabla 2 Nivel de desempeño laboral actual de los colaboradores de empresas de salud ocupacional

Con respecto a la variable Desempeño laboral, también fue explorada a nivel general, considerando ser una escala de tipo unidimensional. La Tabla 2 muestra una predominancia del nivel alto con un 37.14%.

Análisis inferencial

Tabla 3. *Correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional. (N=70)*

		Evaluación de Desempeño Laboral
Identidad	Correlación (sig.)	,719
	r^2	,044
Normas	Correlación (sig.)	,862
	r^2	-,021
Involucramiento con el propósito	Correlación (sig.)	,842
	r^2	,024
Creación del cambio	Correlación (sig.)	,216
	r^2	,150
Enfoque al cliente	Correlación (sig.)	,863
	r^2	-,021
Trabajo en equipo	Correlación (sig.)	,405
	r^2	,101
Búsqueda del bienestar	Correlación (sig.)	,421
	r^2	-,098

Tabla 3 Correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional

Las pruebas estadísticas fueron de dos tipos, la primera prueba estadística de Desempeño Laboral es de tipo paramétrico y la prueba de Cultura organizacional es de tipo no paramétrico. La Tabla 3 muestra ciertas relaciones no significativas entre las dimensiones de identidad, normas, involucramiento con el propósito, creación del cambio, enfoque al cliente, trabajo en equipo y búsqueda del bienestar con la dimensión de desempeño laboral. En todos los casos, las correlaciones fueron positivas y con un tamaño del efecto (r^2) negativo.

Análisis Comparativo

Tabla 4. *Comparación dimensional de las variables, cultura organizacional según género. (N=70)*

Variable y dimensiones	Media		T de Student (t)	Sig. bilateral
	Varones (n=16)	Mujeres (n=54)		
Cultura Organizacional				
Identidad	60,19	58,56	,081(68)	,503
Normas	29,19	28,39	,217(68)	,489
Involucramiento con el propósito	41,00	39,83	,074(68)	,477
Creación del cambio	28,75	28,94	,479(68)	,848
Enfoque al cliente	15,81	16,22	,217(68)	,547
Trabajo en equipo	20,69	19,81	,043(68)	,328
Búsqueda del bienestar	28,25	27,37	,001(68)	,433
Desempeño laboral				
Desempeño laboral	110,20	114,42	,631(68)	,254

Tabla 4 Comparación dimensional de las variables, cultura organizacional según género

En la Tabla 4 por medio de la T de Student se realizan comparaciones dimensionales de las variables Cultura Organizacional y Desempeño laboral según el género, en cual como se puede observar que no existe diferencias significativas, interpretándose como variables que no dependen del género para la obtención de un mejor o peor nivel.

Tabla 5. Comparación de variable Desempeño Laboral según estado civil mediante el estadístico de TURKEY

Desempeño Laboral		Significancia
Estado civil		(α)
Soltero/Casado	16,088	,040
Soltero/Conviviente	4,605	,461
Casado/Conviviente	11,482	,248

Tabla 5 Comparación de variable Desempeño Laboral según estado civil mediante el estadístico de TURKEY

En la Tabla 5 por medio del estadístico de Turkey se comparan los 3 grupos de estados civil en el cual se halló una diferencia significativa entre la comparativa de Solteros y Casados, permitiendo establecer un mejor desempeño de los Casados frente a los Solteros.

Tabla 6. Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional según estado civil mediante el estadístico de T de Student

Variable y dimensiones	Media			T de Student (t)	Sig. bilateral
	Soltero (n=53)	Casado (n=4)	Conviviente (n=13)		
Cultura Organizacional					
Identidad	59,23	61,75	56,85	,639(2)	,531
Normas	29,32	29,00	25,38	5,715(2)	,005
Involucramiento con el propósito	40,94	40,50	36,54	3,320(2)	,042
Creación del cambio	29,21	29,25	27,54	1,194(2)	,309
Enfoque al cliente	16,40	16,25	15,00	1,871(2)	,162
Trabajo en equipo	20,34	19,00	19,00	1,198(2)	,308
Búsqueda del bienestar	27,83	28,25	26,31	,853(2)	,431

Tabla 6 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional

En la Tabla 6 por medio del estadístico de T de Student para comparar grupos de estados civiles según variable Cultura Organizacional se halló Significancias bilaterales en la Dimensión 2 “Normas” y la Dimensión 3 “Involucramiento con el Propósito”, lo que establece una condición favorable para los Solteros y Casados frente a los Convivientes.

Tabla 7. Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral según Grado de Instrucción

Variable y dimensiones	Media			T de Student (t)	Sig. <i>bilateral</i>
	Colegio (n=3)	Técnico (n=15)	Superior (n=52)		
Cultura Organizacional					
Identidad	65,33	58,93	58,56	,902(2)	,410
Normas	31,67	29,00	31,67	1,125(2)	,331
Involucramiento con el propósito	46,33	40,40	39,65	2,021(2)	,141
Creación del cambio	31,67	28,67	28,81	,971(2)	,384
Enfoque al cliente	18,67	16,00	16,02	1,850(2)	,165
Trabajo en equipo	23,33	20,13	19,79	1,900(2)	,157
Búsqueda del bienestar	31,33	27,33	27,42	1,476(2)	,236
Desempeño laboral					
Desempeño laboral	115,06	109,83	114,42	,752(2)	,475

Tabla 7 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral según Grado de Instrucción

En la Tabla 7 por medio de la T de Student se realizan comparaciones dimensionales de las variables Cultura Organizacional y Desempeño laboral según el grado de Instrucción, sin embargo, como se puede observar no se halló diferencias significativas.

Tabla 8. Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral según número de hijos mediante el estadístico T de Student

Variable y dimensiones	Media				T de Student (t)	Sig. bilateral
	0 Hijos (n=50)	1 Hijo (n=14)	2 Hijos (n=3)	3 Hijos (n=3)		
Cultura Organizacional						
Identidad	58,76	59,64	56,00	61,33	2,580(3)	,874
Normas	28,94	27,93	24,67	29,33	,725(3)	,298
Involucramiento con el propósito	40,42	39,29	35,67	43,00	1,585(3)	,396
Creación del cambio	29,12	28,36	25,33	31,33	,917(3)	,171
Enfoque al cliente	16,18	15,93	14,67	17,67	2,246(3)	,476
Trabajo en equipo	20,14	20,14	17,33	20,00	2,343(3)	,516
Búsqueda del bienestar	27,42	28,21	25,67	29,00	1,049(3)	,676
Desempeño laboral						
Desempeño laboral	112,90	110,49	120,66	129,40	2,226(3)	,093

Tabla 8 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

En la Tabla 8 por medio de la T de Student se realizan comparaciones dimensionales de las variables Cultura Organizacional y Desempeño laboral según el número de hijos, si bien es cierto ningún valor representado en la tabla 8 tiene valores significativos, pero hay una ligera posibilidad en el Desempeño a favor de los que tienen 3 hijos frente a los que tienen 1 hijo.

Tabla 9. Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral según Empresas de Salud Ocupacional mediante el estadístico T de Student considerando a; Home Safety (HS), Control Salud (CS), Pacífico del Norte (PDN) Y EuroClinic (EC)

Variable y dimensiones	Media				T de Student (t)	Sig. bilateral
	HS (n=36)	CS (n=14)	PDN (n=7)	EC (n=13)		
Cultura Organizacional						
Identidad	56,58	63,07	58,14	61,38	2,580(3)	,061
Normas	28,31	29,29	27,00	29,38	,725(3)	,541
Involucramiento con el propósito	38,92	42,57	39,43	41,08	1,585(3)	,201
Creación del cambio	28,22	29,71	29,43	29,62	,917(3)	,438
Enfoque al cliente	15,44	16,71	16,71	17,08	2,246(3)	,091
Trabajo en equipo	19,14	21,50	20,43	20,62	2,343(3)	,081
Búsqueda del bienestar	27,14	28,21	26,14	28,85	1,049(3)	,377
Desempeño laboral						
Desempeño laboral	111,83	116,50	116,98	112,79	,626(3)	,601

Tabla 9 Comparación dimensional de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

En la Tabla 9 por medio de la T de Student se realizan comparaciones dimensionales de las variables Cultura Organizacional y Desempeño laboral según empresas de salud en el que no se halló diferencias significativas, sin embargo, hay leves diferencias en la primera dimensión "Identidad" a favor de Control salud frente a Home Safety.

V. DISCUSIÓN:

Para el presente estudio la población muestral partícipe se consideró a nivel local, esta estuvo compuesta por 70 colaboradores, siendo toda la población de 4 empresas dedicadas a la salud ocupacional en la ciudad de Trujillo, entre edades desde los 18 a los 60 años. El 77% de los colaboradores fueron mujeres y el 23% fue conformado por varones.

Con respecto al análisis descriptivo de la investigación en cuanto al nivel de cultura organizacional de las empresas, se obtuvo como resultados, que predomina el término medio en todas las dimensiones, a excepción de 3 que destacan en un nivel alto, como es en creación del cambio con un 34.28%, enfoque al cliente con un 37.14% y búsqueda de bienestar 37.14%. Dicha información se contrasta con la investigación de García, et al. (2018) quienes mencionan que al tener una empresa con una mayoría significativa de mujeres se establece un tipo de cultura clan, en el que se desempeña un rol más familiar, estableciendo que los colaboradores desarrollen sus actividades en sintonía, descuidando la competitividad sana. Así mismo López y Suarez (2017) argumentan que la cultura organizacional es singular de cada organización y sobre todo en centros de salud suelen ser complejas, ya que intervienen factores extras como protocolos y normas muy específicas para casos particulares. También CMP (citado por Pezo et al. 2020) corrobora lo anterior mencionado manifestando que en centros de salud suele tener un grado de complejidad mayor al resto de organizaciones debido al cruce de personal administrativo y de salud. De igual manera, Pezo, et al (2020) reporta que esta variable "Cultura Organizacional" suele variar en cada organización debido a que depende de muchos factores, sin embargo, con la intervención correcta puede generar una influencia positiva en la organización. Se concuerda con lo mencionado por los autores debido a que la cultura organizacional es una variable que depende de muchos aspectos, además de ser complejo en cada organización.

A su vez, en el siguiente análisis descriptivo referente a la variable desempeño laboral, se obtuvo un nivel alto en su mayoría. Por parte de Ruiz (2021) menciona que el desempeño laboral se ve influenciado por distintos

aspectos como; condiciones de trabajo, interacción entre empleador y empleados, por lo que a la par que la variable cultura organizacional, también es un factor no estacionario, y es influenciado de múltiples consideraciones. Así mismo, Choi, et al (2018) hacen mención que el desempeño es más una capacidad motivada por el interés de la persona de forma subjetiva, por ende, este puede ser catalogado como un aspecto impredecible, ya que las personas conciben una buena recompensa si este responde a sus necesidades. Según lo mencionado por los autores, se considera que la variable desempeño laboral es compleja debido a que el desempeño puede variar dependiendo de muchos aspectos, como el interés de la persona y sus características personales que lo motivan a mantener ese ritmo de trabajo.

En el análisis inferencial de los datos, no se encontró una correlación significativa entre desempeño laboral y cultura organizacional, similar al caso de Neira et al (2019) en el que su población de estudio al ser caracterizado por un énfasis en lo burocrático impedía la generación de aptitud emprendedora e innovadora. Ello no significa que la variable cultura organizacional afecta de forma negativa a la variable desempeño laboral, sin embargo, va a depender mucho del tipo de cultura que tenga la organización para el deseo de mejora continua y el desarrollo de aptitudes que influyan positivamente en el desempeño de los colaboradores. A diferencia del estudio de Villegas y Bello (2021) donde sí hallaron un impacto que genera la cultura organizacional en el desempeño laboral en una empresa de salud, refiriendo que lo pudieron evaluar al implementar una mejor cultura en su organización del año 2018 al 2019, y se pudieron observar cambios significativos.

En el análisis de las dimensiones de cultura organizacional y desempeño laboral no se obtuvieron correlaciones significativas, lo cual indica que una variable al ser alterada de forma tanto positiva como negativa, no tomará consecuencia en la otra variable de estudio. Se observó que a pesar de ser empresas de un mismo rubro y seguir inevitablemente con muchos procesos similares, su metodología de trabajo es diferente, singularmente

obtuvimos mayor predisposición por centros con menor población, ello pudo verse contrastado con su alto nivel de cultura organizacional en estos centros laborales.

Por otro lado, se realizó un análisis comparativo entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas que se tomaron en cuenta al aplicar los instrumentos. En cuanto a la variable cultura organizacional y desempeño laboral según el género, se pudo obtener comparaciones dimensionales, en la cual no existen diferencias significativas, interpretándose como variables que no dependen del género para la obtención de un mejor o peor nivel. Por el contrario, en el estudio de Mansilla et al. (2017) quien realizó su investigación en terapeutas en salud ocupacional, con una muestra igualitaria de ambos géneros, menciona que el género si influye dentro de organización, ya que se encuentran diferencias significativas en cuanto a costos laborales, manejo de poder y estatus de minoría.

Así mismo, se realizó un análisis comparativo de la variable desempeño laboral en cuanto al estado civil de cada colaborador, donde se comparan los 3 grupos de estados civil en el cual se halló una diferencia significativa entre la comparativa de solteros y casados, permitiendo establecer un mejor desempeño de los casados frente a los solteros. Tal como lo reportan el estudio de Campos, et al. (2019) sobre rotación y desempeño laboral de los colaboradores, corroborando que el desempeño laboral se ve influenciado de forma positiva en las personas casadas, manifestando un desempeño mayor de lo esperado frente a los solteros. A su vez en cuanto a la variable cultura organizacional según el estado civil, hallamos que existen significancias bilaterales en la dimensión 2 “normas” y la dimensión 3 “involucramiento con el propósito”, lo que establece una condición favorable para los solteros y casados frente a los convivientes. Se reconoce que las personas casadas tienen un grado de responsabilidad que involucra un mayor interés por destacar en su vida, tanto laboral como personal.

Por otro lado, en los resultados también encontramos una leve diferencia, en las comparaciones de los que no son padres y los padres de 1, 2 o 3

hijos en el que se halló un grado de diferencia leve a favor de los padres con 3 hijos. Con respecto a ello Bravo y Toledo (2020) en su estudio sobre el conflicto de trabajo/familia, satisfacción laboral y la calidad de vida en colaboradores de salud pública, muestran una relación bilateral ya que la persona al sentirse pleno con su familia puede manifestar una actitud positiva en su labor provocando un interés individual, generando un mejor desempeño.

En el análisis comparativo de las variables cultura organizacional y desempeño laboral según el grado de instrucción, sin embargo, no se hallaron diferencias significativas. Así como pudimos observar en la investigación de Guevara (2016) donde menciona los factores determinantes en el desempeño laboral de los colaboradores, dentro de los cuales, no menciona el grado de instrucción, por tanto, no influye dentro del desempeño laboral. Se reconoce que el aspecto académico no es el único factor determinante para alcanzar un alto nivel del desempeño laboral y cultura organizacional, se puede considerar factores como; la experiencia laboral, las habilidades interpersonales, los valores intrapersonales, etc.

Así mismo, en relación al análisis comparativo según empresas, en lo referente a la variable cultura organizacional los resultados obtenidos por las 4 empresas, considerando que sus puntuaciones son similares en un rango promedio, en pocas palabras no existe diferencias significativas, ya que las medias son muy similares en la variable cultura organizacional, sin embargo en la dimensión 1 denominada identidad, dimensión 5 enfoque al cliente y dimensión 6 trabajo en equipo, se halló una leve diferencia pero sin llegar al puntaje mínimo requerido. Para la variable desempeño laboral los resultados por las 4 empresas, son similares sin llegar a diferencias significativas. Se reconoce que una de las posibles causas puede ser que como empresa pequeña tienen una comunicación y trato más directo y horizontal, debido a la cercanía del trabajo diario, posiblemente esto interfiera en su cultura organizacional, ya que en las empresas con más colaboradores se puede dar un trato y comunicación más vertical debido a la cantidad de trabajadores que existen.

Cabe resaltar, que en el presente estudio se elaboró el instrumento de desempeño laboral de 180 grados, encontrando una adecuada validez y confiabilidad al alfa Cronbach representado por un puntaje de ,952 y omega de ,951, lo que según Larzabal y Ramos (2019) determinan que el puntaje obtenido para establecer validez interna posee adecuadas propiedades psicométricas. Dicha prueba toma relevancia además de aportar en el campo de investigación para el presente estudio, ya que brinda un instrumento que puede facilitar la medida del desempeño del personal a un nivel de 180°, considerando la participación del mismo colaborador “autoevaluación” y la del jefe inmediato o superior, repartiéndose en un 70% del puntaje del jefe inmediato o superior y el 30% de la autoevaluación. Por otro lado, la creación de esta prueba también se ve justificada debido a que fue diseñada y adaptada para medir de forma precisa el desempeño laboral de los colaboradores. Con la investigación realizada se logró realizar este instrumento que puede ser muy útil para futuras investigaciones, así como detectamos ciertas diferencias significativas orientadas al desempeño laboral, con la finalidad de incidir en sobre ellas, para buscar una mejora en las empresas en cuanto a las variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES:

- En relación con el objetivo general de nuestra investigación, se pudo ver que no existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y cultura organizacional en empresas de salud ocupacional.
- El nivel de cultura organizacional a nivel general en los distintos centros de salud ocupacional se obtuvo un puntaje intermedio.
- En relación con el nivel de desempeño laboral, se obtuvo resultados que predominan en un nivel alto.
- El instrumento EEDL 180° obtuvo buenas propiedades psicométricas en la herramienta estadística SPSS en su versión 27 permitiendo mostrarnos puntajes medibles y fácilmente interpretables.
- En relación con el análisis comparativo de las variables estudiadas y las variables sociodemográficas hallamos diferencias significativas solo en cuanto a la variable estado civil a favor de los casados a diferencia de los solteros.
- En relación a las variables sociodemográficas género, número de hijos y grado de instrucción no se hallaron diferencias significativas.

VII. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda aplicar a una sola empresa para lograr ver correlaciones exactas en cuanto a cultura organizacional y desempeño laboral.
- Se recomienda usar el instrumento EEDL 180° en diversas poblaciones, debido a su confiabilidad.
- Se recomienda a los investigadores que deseen ajustar la escala de Evaluación de Desempeño Laboral de 180° a 270° o 360° realizar nuevamente un análisis de confiabilidad según su población.
- Se recomienda realizar el estudio en una población más grande para poder hallar distintos resultados.
- Realizar un estudio en la misma población multifactorial que permita identificar la forma en como las variables puedan ser influenciadas.

REFERENCIAS :

- Alles, M. (2000). Desempeño por Competencias. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arce, C. y Hernández, R. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660208/Arce_CC.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 7(1). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Benitez, R. (2019). La Cultura Organizacional Y su Incidencia en el Desempeño Laboral Del Hospital General Babahoyo. (Tesis de Magistratura). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave en una Organización. Universidad y Sociedad, 12(3), p. 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bravo, C. y Toledo, B. (2020) Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. p. 63-67. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf

- Campos, P. Gutierrez, H. y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202&lang=es
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389.
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Guevara, P. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*. 2(1). p. 75 - 79 <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hipólito, D. (2022). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de la Salud La Libertad. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19433/Hipolito%20Abanto%2c%20Diana%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. y Fachelli, S. (2017). Metodología De La Investigación Social Cuantitativa. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/131469>
- López, L. y Suarez, T. (2017). La configuración cultural de un hospital público. 5(12). <https://doi.org//10.21933/J.EDSC.2017.12.206>
- Macias, K. (2021). Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral en la Empresa Asiservy S.A. De La Ciudad de Manta. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3183/1/TESIS%20DE%20>

[LA%20ESTUDIANTE%20MACIAS%20MACIAS%20KAREN%2028-07
2021%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS%20UNESUM%2020
202021.pdf](#)

Mansilla, M. ; Astete, N. ; Garrido, L. y Maldonado, F. (2017). Terapeutas ocupacionales: influencia del género en su desempeño laboral. Vol 01. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/acordero,+Gestor_a+de+la+revista,+155-163.pdf](#)

Mayo, E. (2007). Escuela De Relaciones Humanas Y Su Aplicación En Una Empresa De Telecomunicaciones. [https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808048.pdf](#)

Melgar, P. (2020). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020. (Tesis de Magistratura). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53092/Melgar_SPN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Mena, D. (2018) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. [http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n46/2145-941X-pege-46-11.pdf](#)

Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V. y Guerrero, F. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. Revista de Ciencia Matria. [https://doi.org//10.35381/cm.v5i9.215](#)

Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. [https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf](#)

Olivar, N. (2020) El proceso de posicionamiento en el marketing: pasos y etapas. Revista Academia & Negocios, 7(1). p 55 - 64. [https://www.redalyc.org/journal/5608/560865631007/html/](#)

- Ortiz, M., Villar, E. y Llanos M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1) p. 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pezo, A., Vargas, J. y Gallardo, E. (2020). Comunicación interna, cultura organizacional y promoción de la salud: la visión de los promotores peruanos de salud. <https://doi.org/10.14201/fjc202020125142>
- Robbins, (2004). Comportamiento Organizacional Teoría y práctica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>
- Robles, C., Montes, J., Rodríguez, A. y Ortega, A. (2018). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. 10(21). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019792>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), p. 79-101. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz, N. (2021) Clima Laboral y su Relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019. (Tesis de Maestría). https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Torres, D (2021) El método comparativo en la investigación social y en el análisis histórico. 17(57) 285-310. [doi:10.25100/hye.v17i17.10117](https://doi.org/10.25100/hye.v17i17.10117)

- Valentín, M. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, nuevo Chimbote 2017. (Tesis de Magistratura).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12551/Valentin_VMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas, A. y Bello. B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Dialnet*. 6(5).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
- Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri Villarreal, L., Nagore, G., y Herrero Díaz, M. (2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. *McGraw Hill*.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Yopan, J., Palmero, N. y Santos, J. (2019). Cultura Organizacional, Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Redalyc*. 11(20).
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo 01. Variables sociodemográficas.

Variable Sociodemográfica	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	54	77.14%
Masculino	16	22.86%
Edad		
19	1	1.42%
20 – 30	47	67.14%
31 – 40	17	24.28%
41 – 60	5	7.14%
Estado civil		
Soltero(a)	52	74.28%
Casado(a)	4	5.71%
Conviviente(a)	13	18.57%
Divorciado(a)	0	0%
Viudo(a)	1	1.42%
Grado de instrucción		
Primaria – Secundaria	3	4.28%
Técnico	15	21.43%
Universitario – Magister - Doctor	52	74.28%
Número de hijos		
0	50	71.43%
1	14	20.00%
2	3	4.28%
3	3	4.28%
4	0	0%
5 a más	0	0%
Tiempo en la empresa		
3 meses	28	40.00%
6 meses	9	12.86%
1 año a 3 años	22	31.43%
3 años a 6 años	9	12.85%
6 años a 10 años	2	1.42%
Promedio de ingresos		
Ingreso mínimo: 500 - 1025	15	21.43%
1000 – 3000	52	74.28%
3000 – 5000	2	2.86%
5000 - 10000	1	1.42%
Tenencia de vivienda		
Propia	15	21.43%
Alquilada	23	32.85%
Familiar	32	45.71%

Anexo 02. Baremos de Escala de cultura organizacional (EDCO)

Escala de Cultura Organizacional							
Dimensiones	Identidad	Normas	Involucramiento con el propósito	Creación del cambio	Enfoque al cliente	Trabajo en equipo	Búsqueda de bienestar
Desviación estándar	8,993	3,758	5,234	3,209	2,451	3,066	3,825
Media	58,85	29,07	40,39	29,05	15,88	20,00	27,85
Mínimo	39	21	26	22	7	12	19
Máximo	75	35	50	35	20	25	35
Percentiles							
1	39,00	21,00	26,00	22,00	7,00	12,00	19,00
5	39,60	23,10	29,20	23,10	11,20	14,00	20,10
10	45,20	24,20	34,20	26,00	14,00	16,00	21,40
15	47,60	25,00	35,30	26,00	14,00	17,00	24,30
20	51,40	26,00	37,00	27,00	14,00	18,00	25,40
25	53,50	27,00	38,00	27,00	15,00	18,50	26,00
30	55,00	27,00	38,60	27,60	15,00	19,00	26,00
35	57,00	27,00	39,70	28,00	15,00	19,00	27,00
40	57,00	27,80	40,00	28,00	15,80	19,00	27,00
45	58,00	28,00	40,00	28,00	16,00	20,00	27,90
50	60,00	28,00	40,00	28,00	16,00	20,00	28,00
55	60,00	29,00	40,10	29,00	16,00	20,00	28,00
60	61,20	30,00	41,00	29,00	16,00	20,20	29,00
65	62,30	30,00	41,60	30,00	16,00	21,00	29,00
70	63,00	30,40	43,00	30,00	17,00	21,40	30,00
75	65,00	32,50	44,00	30,50	17,00	22,50	30,00
80	67,20	33,60	44,00	32,00	17,60	23,00	30,60
85	69,70	34,70	45,00	33,70	18,70	23,70	31,00
90	71,80	35,00	49,00	34,80	19,80	24,00	33,80
95	72,00	35,00	50,00	35,00	20,00	25,00	35,00
99

Anexo 03. Baremos de la Escala de Evaluación de desempeño 180° (EEDL 180°)

Escala de Evaluación de Desempeño (180°)	
Dimensiones	Actitud y colaboración
Desviación estándar	13,067
Media	113,36
Mínimo	70
Máximo	135
Percentiles	
1	70,00
5	91,00
10	96,00
15	100,50
20	105,00
25	106,00
30	107,00
35	108,00
40	110,00
45	112,50
50	113,00
55	115,00
60	118,00
65	118,50
70	121,00
75	124,50
80	125,00
85	127,00
90	131,00
95	133,00
99	.

Anexo 04. Matriz Factorial.

Matriz factorial de EEDL 180°	
Items	Factor 1
Item16	,664
Item 11	,692
Item 26	,742
Item 21	,730
Item 12	,497
Item 3	,593
Item 17	,575
Item 23	,566
Item 13	,692
Item 18	,579
Item 20	,727
Item 4	,641
Item 7	,674
Item 27	,684
Item 8	,709
Item 15	,757
Item 19	,641
Item 24	,666
Item 25	,607
Item 10	,654
Item 22	,639
Item 9	,524
Item 2	,759
Item 6	,707
Item 1	,704
Item 14	,791
Item 5	,704

Anexo 05. Estadísticos de fiabilidad

Desempeño laboral:

<i>Fiabilidad</i>		
Alfa de cronbach	Omega de McDonald	Nº de elementos
,952	,951	27

Cultura Organizacional:

<i>Fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	Nº de elementos
,975	,975	55

Anexo 06. Análisis de Kolmogorov – Smirnov de la Escala de Evaluación de Desempeño Laboral (EEDL 180°)

Prueba de Kolmogorov - Smirnov (EEDL)			EEDL
N°			70
Parámetros normales a.b.	Media		113,40
	Desviación estándar		12,975
Máximas diferencias externas	Absoluta		,073
	Positiva		,051
	Negativa		-,073
Estadístico de prueba			,073
Sig. asin. (bilateral) c			,200 ^d
Sig. Monte Carlo (bilateral) e	Sig.		,459
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,446
		Límite superior	,472

Nota. Los resultados de la Escala de Evaluación de Desempeño Laboral, fueron de tipo normal paramétrico

Anexo 07. Análisis de Kolmogorov – Smirnov de la Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional (EDCO)

Prueba de Kolmogorov - Smirnov (EDCO)			IDN	NRS	INP	CAM	CLI	TEQ	BBS
N°			70	70	70	70	70	70	70
Parámetros normales a.b.	Media		58,93	28,57	40,10	28,90	16,13	20,01	27,57
	Desviación estándar		8,482	4,020	5,716	3,531	2,365	3,114	3,907
Máximas diferencias externas	Absoluta		,082	,114	,138	,146	,150	,144	,087
	Positiva		,064	,114	,109	,146	,150	,116	,086
	Negativa		-,082	-,083	-,138	-,128	-,150	-	-,087
Estadístico de prueba			,082	,114	,138	,146	,150	,144	,087
Sig. asin. (bilateral) c			,200 ^d	,025	,002	,001	,000	,001	,200 ^d
Sig. Monte Carlo (bilateral) e	Sig.		,296	,025	,003	,001	,001	,001	,210
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,284	,021	,001	,000	,000	,000	,200
		Límite superior	,307	,029	,004	,002	,001	,002	,221

Nota. Los resultados la Escala de Diagnóstico de Cultura Organizacional fueron de tipo normal paramétrico

Anexo 08. Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	Robles et al. (2018) menciona que la cultura permite entenderse como el conjunto de artefactos, creencias, fenómenos colectivos, suposiciones, valores y símbolos que comparten un grupo de personas en su lugar de trabajo, caracterizando de manera distinta a las organizaciones.	La cultura organizacional para diferentes autores es catalogada como un modo de realizar las cosas, es decir la cultura engloba un sistema de creencias y valores, se puede medir estableciendo las características relacionadas típicas que la definan.	Identidad: Vínculo entre metas y valores que tiene el colaborador con la empresa.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	Likert
			Normas: Forma en la que los miembros actúan, cuando se sienten amenazados por distintas situaciones.	16,17,18,19,20,21,22	
			Involucramiento con el propósito: Compromiso de los colaboradores y como influyen en la organización.	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32	
			Creación del cambio: Adaptación a nuevas necesidades de los clientes, anticipar cambios futuros.	33,34,35,36,37,38,39	
			Enfoque al cliente: Grado en que los colaboradores se involucran con las exigencias del cliente.	40,41,42,43	
			Trabajo en equipo: Cooperación y esfuerzo compartido por un solo objetivo.	44,45,46,47,48	
			Búsqueda de bienestar social: Cuando las personas están más orientadas al servicio y ayuda hacia los demás.	49,50,51,52,53,54,55	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Conocimientos de políticas de seguridad han sido tomadas de Robles, A. et al (2018).

Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Con respecto a la definición de desempeño Robbins (citado por Arce y Hernández 2020) mencionan que el desempeño laboral se refiere a la agrupación de aptitudes físicas y psicológicas que son requisito para un puesto, permitiendo un cumplimiento eficiente de las funciones.	El desempeño laboral es una valoración sistemática para parametrar a los colaboradores en base a sus labores y resultados considerando aspectos como la responsabilidad, calidad de trabajo y la mejora continua, trabajo en equipo y la evaluación del desempeño como herramienta para medir el progreso.	<p>Escala unidimensional: Teniendo en cuenta 3 factores:</p> <p>Actitud y colaboración: Freire et al. (2018) menciona que la actitud y colaboración es un comportamiento integrado de sus objetivos y enfoques.</p> <p>Equipos de trabajo: Alles menciona que esta dimensión es crucial para considerar un colaborador en un trabajo que implique muchas personas para desarrollarse, lo que es muy usual en organizaciones.</p> <p>Calidad de trabajo y mejora continua: Por parte de Alles (2000) este alude al sistema integral de trabajo de los colaboradores con una meta en común o que interpretan de la misma forma el valor competitivo de trabajo</p>	Comunicación	1,2,3	Likert
				Adaptabilidad	4,5,6	
				Solución de problemas	7,8,9	
				Motivación	10,11,12	
				Trabajo en equipo	13,14,15	
				Liderazgo	16,17,18	
				Responsabilidad	19,20,21	
				Mejora continua	22,23,24	
Capacitación y desarrollo	25,26,27					

Nota: Las dimensiones e indicadores de Desempeño laboral han sido tomadas de Alles, M. (2000)

ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 180°

Apellidos y nombres: _____ Edad: _____

Empresa: _____ Puesto de trabajo: _____

Instrucción:

A continuación, te presentamos una serie de enunciados con diferentes aspectos de cómo se desenvuelve el colaborador dentro de su área de trabajo, marque con una X según el significado del número que se le presenta, indicando como lo describe cada situación eligiendo una puntuación del 1 al 5, de acuerdo con la siguiente valoración:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		1	2	3	4	5
1	Expresa sus ideas con claridad y/o respeto hacia sus compañeros de trabajo y jefes.					
2	Logra cumplir sus metas del trabajo utilizando los recursos asignados.					
3	Recauda información de distintas fuentes antes de tomar una decisión.					
4	Ejerce la escucha activa ante las opiniones de sus compañeros de trabajo.					
5	Flexibilidad y disposición de cambio ante distintas situaciones.					
6	Conserva la calma en situaciones complicadas y expresa soluciones rápidas.					
7	Promueve e incentiva la eficacia y eficiencia del trabajo de sus compañeros para el cumplimiento de las metas.					
8	Fomenta el diálogo de manera directa y/o abierta.					
9	Busca reforzar sus habilidades y trabaja en sus debilidades.					

10	Logra identificar el problema central para la búsqueda de soluciones.					
11	Su forma de ser, incentiva a sus compañeros de trabajo.					
12	Coordina y delega trabajos conforme a las habilidades y destrezas de sus compañeros.					
13	Inspira, motiva y orienta al equipo para el logro de los objetivos planteados.					
14	Logra priorizar el trabajo en el tiempo que se determinó.					
15	Motiva a sus compañeros a mantener una comunicación efectiva.					
16	Reconoce y aprovecha las aptitudes de sus compañeros de trabajo.					
17	Demuestra interés por el logro de metas individuales y colectivas.					
18	Mantiene un perfil activo dentro del equipo para el cumplimiento de las metas					
19	Está en constante búsqueda por mejorar sus habilidades.					
20	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencias a sus compañeros para el logro de metas planteadas.					
21	Mantiene altos niveles de estándares y propicia indicaciones adecuadas para lograrlo.					
22	Maneja herramientas que le permiten optimizar su trabajo.					
23	Se esfuerza por innovar y aportar nuevas ideas.					
24	Brinda seguimiento a los trabajos para saber si se cumplieron según las indicaciones.					
25	Emplea su tiempo de libre de forma productiva.					
26	Al cumplir una meta, logra establecer un nuevo reto.					
27	Busca adquirir constantemente nuevos conocimientos.					

ESCALA DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres: _____ Edad: _____

Empresa: _____ Puesto de trabajo: _____

Instrucción:

El cuestionario es anónimo y voluntario; sus respuestas se mantendrán confidenciales, por lo que se solicita su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas. Lea cuidadosamente cada enunciado y responda tan rápidamente como le sea posible. Debe contestar marcando con "X" la letra que corresponda (A, B, C, D, o E) en la parte derecha.

A: Totalmente en desacuerdo

B: En desacuerdo

C: Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo

D: De acuerdo

E: Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	Respuestas				
1	La organización tiene un gran significado personal para mí.	A	B	C	D	E
2	Me molesto cuando alguien fuera de la organización se expresa mal de ella.	A	B	C	D	E
3	Me siento orgulloso de la organización.	A	B	C	D	E
4	Considero que le debo mucho a esta organización.	A	B	C	D	E
5	Me siento contento por trabajar en esta organización en lugar de otra.	A	B	C	D	E
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la organización.	A	B	C	D	E
7	Considero que se tiene el compromiso de lealtad a la organización.	A	B	C	D	E
8	Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo en la organización.	A	B	C	D	E
9	Cuando hablo de esta organización con mis amigos comento que es un excelente lugar para trabajar.	A	B	C	D	E
10	Considero que la organización tiene la capacidad para perseverar en el futuro.	A	B	C	D	E
11	Trabajo en esta organización porque me ofrecen un buen sueldo y buenas prestaciones.	A	B	C	D	E

12	Considero que en la organización se hacen cosas que los distinguen de los demás.	A	B	C	D	E
13	Estoy dispuesto a esforzarme con el fin de ayudar a que la organización tenga éxito.	A	B	C	D	E
14	Considero que la imagen de la organización que se percibe en la comunidad me representa.	A	B	C	D	E
15	Considero que la visión de la organización sirve como guía y motivación.	A	B	C	D	E
16	En la organización existen sanciones por el incumplimiento o violaciones a las reglas.	A	B	C	D	E
17	En la organización existe un reglamento interno que rige las actividades.	A	B	C	D	E
18	En la organización se utiliza el código de ética para resolver problemas al interior y exterior de la misma.	A	B	C	D	E
19	Considero que son adecuados los procedimientos que lleva a cabo la contraloría interna en la organización.	A	B	C	D	E
20	En el área de trabajo existe un código de ética que muestre lo correcto e incorrecto del comportamiento.	A	B	C	D	E
21	En las actividades cotidianas se observa la práctica del código de ética de la organización.	A	B	C	D	E
22	Considero que en la organización existen políticas y procedimientos que no discriminan.	A	B	C	D	E
23	Considero que en mi equipo de trabajo se tiene libertad de adaptar las metas según nuestras necesidades.	A	B	C	D	E
24	Tengo confianza en que la organización toma en cuenta mis recomendaciones.	A	B	C	D	E
25	Considero que la organización permite tomar riesgos ya calculados.	A	B	C	D	E
26	Considero que la organización incentiva a crear cambios.	A	B	C	D	E
27	Considero que la organización reconoce a las personas que tienen iniciativa.	A	B	C	D	E
28	Considero que la organización establece metas ambiciosas y alcanzables.	A	B	C	D	E
29	La organización comparte el propósito y la orientación de largo plazo.	A	B	C	D	E
30	Los superiores escuchan la opinión de los empleados para mejorar aspectos relacionados con el trabajo y desempeño.	A	B	C	D	E
31	Considero que en la organización comparten la información que se requiere para realizar las actividades.	A	B	C	D	E
32	Considero que los superiores delegan la autoridad para que se pueda actuar por cuenta propia.	A	B	C	D	E
33	Implemento mejores formas para realizar las actividades de trabajo.	A	B	C	D	E
34	Mantengo una actitud positiva ante los cambios en el ambiente de trabajo.	A	B	C	D	E

35	Dejo mis problemas personales y busco la manera de seguir brindando un buen servicio.	A	B	C	D	E
36	Coopero con diversas áreas para crear un cambio positivo para la organización.	A	B	C	D	E
37	Tomo decisiones en el trabajo considerando las consecuencias para la organización y para mí.	A	B	C	D	E
38	Considero que la forma en que se hacen las cosas es flexible.	A	B	C	D	E
39	Tomo en cuenta las sugerencias que me hacen mis compañeros de trabajo.	A	B	C	D	E
40	Las actividades permiten el mayor grado de lealtad de los clientes.	A	B	C	D	E
41	Considero que todos trabajan hacia los mismos objetivos de la organización.	A	B	C	D	E
42	Se preocupa por obtener el mayor grado de satisfacción de los clientes.	A	B	C	D	E
43	La organización y los empleados tienen una visión compartida de cómo será la organización en el futuro.	A	B	C	D	E
44	Considero que, en la organización, todos realizan sus actividades como un equipo.	A	B	C	D	E
45	Considero que en la organización se trabaja como equipo en lugar de trabajar por jerarquías.	A	B	C	D	E
46	En la organización fomentan activamente la cooperación entre los distintos departamentos que la conforman.	A	B	C	D	E
47	Considero que es fácil coordinar proyectos en el área de trabajo.	A	B	C	D	E
48	Mis superiores practican los valores que difunden.	A	B	C	D	E
49	Considero que en la organización existe prioridad para aquellos compañeros que tienen una situación de vida vulnerable o necesidades especiales.	A	B	C	D	E
50	En la organización se ayuda a los empleados a hacer un balance entre su vida laboral y familiar.	A	B	C	D	E
51	Considero que la organización apoya cuando se presenta un problema personal.	A	B	C	D	E
52	En la organización, mis capacidades son consideradas una fuente importante que generan ventaja competitiva.	A	B	C	D	E
53	Considero que el proceso de selección para puestos gerenciales en la organización es claro y sin preferencias personales.	A	B	C	D	E
54	Se ayuda a los compañeros de trabajo cuando cometen errores considerando que tienen problemas de tipo personal.	A	B	C	D	E
55	Considero que es fácil elegir a los integrantes adecuados para un equipo de trabajo cuando se trata de nuevos proyectos.	A	B	C	D	E

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estimado participante, lea con atención cada pregunta y encierre en un círculo según sea su situación. La información que nos proporcionará, ayudará con la actual investigación, así mismo, se le menciona que será completamente confidencial.

Nombres: _____ **Edad:** _____

Puesto de trabajo: _____

- 1. Género:**
 - a. Femenino
 - b. Masculino
- 2. Estado civil:**
 - a. Soltero(a)
 - b. Casado(a)
 - c. Conviviente
 - d. Divorciado(a)
 - e. Viudo(a)
- 3. Grado de instrucción:**
 - a. Primaria
 - b. Secundaria
 - c. Técnico
 - d. Universitario
 - e. Especialista
 - f. Maestro/doctor
- 4. Número de hijos:**
 - a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. 3
 - e. 4
 - f. 5 a más
- 5. Tiempo en la empresa:**
 - a. 3 meses
 - b. 6 meses
 - c. 1 año a 3 años
 - d. 3 años a 6 años
 - e. 6 años a 10 años
- 6. Promedio de ingresos:**
 - a. Ingreso mínimo
 - b. Entre 1000 a 3000
 - c. Entre 3000 a 5000
 - d. Entre 5000 a 10000
- 7. Tenencia de vivienda:**
 - a. Propia
 - b. Alquilada
 - c. Familiar

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Señor/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación "Desempeño laboral, Cultura Organizacional y Variables Sociodemográficas en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023", dirigido por Cabrera Alcazaba Gabriel Aaron y Villar Malon Angie Abigail.

Por medio de este documento se le está solicitando que participe en esta investigación, debido a que cuenta con las características que buscamos y participar en dicho proyecto lo hará parte de un mayor entendimiento de la temática para futuras investigaciones.

El propósito de esta investigación es conocer su grado de cultura organizacional y desempeño laboral, su correlación existente, y determinar si las variables sociodemográficas permiten identificar una comparativa en el personal en empresas de salud ocupacional en el año 2023.

He de recordarle que su participación es voluntaria, y esta consistirá en responder preguntas planteadas en base a las variables del título del proyecto "Desempeño laboral y Cultura organizacional", la evaluación será presencial para ambas pruebas. La de cultura organizacional se establecerá con la Escala EDCO y la de desempeño laboral se establecerá con la escala que construimos EEDL 180°.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Usted puede negarse a participar o dejar de participar total o parcialmente en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello ni recibir ningún tipo de sanción. Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será **confidencial y anónima**, y será guardada por el investigador responsable de este estudio.

Una vez finalizado la investigación los participantes tendrán derecho a conocer los resultados de este para lo cual se les compartirá los principales resultados a los participantes.

La participación es totalmente confidencial, ni su nombre ni su DNI ni ningún tipo de información que pueda identificarla aparecerá en los registros del estudio, ya que se utilizarán códigos. El almacenamiento de los códigos estará a cargo del investigador Responsable.

Usted no/sí (explicar) se beneficiará de participar en este estudio, sin embargo, la información que pueda obtenerse a partir de su participación será de utilidad para el trabajo profesional en psicología.

Si tiene dudas o consultas respecto de la participación en la investigación puede contactar a los investigadores responsables de este estudio, Gabriel Aaron Cabrera Alcazaba (934855860) o Angie Abigail Villar Malon (957342846).

Parte del procedimiento normal en este tipo investigación es informar a los participantes y solicitar su autorización (consentimiento informado). Para ello le solicitamos contestar y devolver firmada la hoja adjunta a la brevedad.

Agradezco desde ya su colaboración, y le saludo cordialmente.

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar de la investigación, firmo la autorización.

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, DNI....., miembro del equipo

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita. En relación a ello, acepto participar en una serie de pruebas que se realizarán durante el transcurso del estudio híbrido.

Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal. Por último, la información que se obtenga será guardada y analizada por el equipo de investigación, resguardada en los archivos de los Encargados y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

_____	_____
Nombre Participante	Nombre Investigador
_____	_____
Firma	Firma
Fecha:	Fecha:

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá hacerla a la siguiente persona y dirección: Cabrera Alcazaba Gabriel Aaron y Villar Malon Angie Abigail, Fono 934855860 y 957342846, Correo electrónico: gabrielca169@gmail.com y avillarm@ucvvirtual.edu.pe

PERMISO PARA EL USO DE PRUEBA DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top containing "Buscar correo". The left sidebar includes a "Redactar" button and a list of folders: "Recibidos" (617), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (2), "Más", and "Etiquetas" (+). The main content area displays an email thread with the subject "PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL".

Angie Malon <aa.malonn@gmail.com> para croblesa
14 nov 2022, 20:27 (hace 4 días)

Estimado Carlos Robles Acosta

Mi nombre es Angie Abigail Villar Malon, soy estudiante de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo estoy realizando una investigación con mi compañero Gabriel Aaron Cabrera Alcazaba titulada Desempeño laboral, cultura organizacional y variables sociodemográficas en una empresa de salud ocupacional, Trujillo 2022, el motivo de mi mensaje se debe a que requerimos utilizar su instrumento solo con fines académicos que nos permitirá realizar nuestro proyecto de investigación.

Espero atentamente su respuesta.

Carlos Robles Acosta para mi
17 nov 2022, 0:41 (hace 1 día)

Buenas noches, en espera de que el instrumento de Cultura Organizacional les sea de utilidad, es grato comunicar que pueden hacer uso del mismo, saludos y éxito

Dr. Carlos Robles Acosta
Coordinador de Investigación y Posgrado
del CU UAEM Ecatepec

De: Angie Malon <aa.malonn@gmail.com>
Enviado: lunes, 14 de noviembre de 2022 07:27 p. m.
Para: Carlos Robles Acosta <croblesa@uaemex.mx>
Asunto: PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADOS DE VALIDACIONES DE LOS JUECES EXPERTOS:

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: TERESITA DEL PILAR ALDAVE HERRERA
DNI: 40101723
FECHA ACTUAL: 09/11/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Doctorado en Psicología	2017 - 2020
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa	2010 - 2011
03	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	Licenciada en Psicología	2002

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente Universitario	Trujillo	2011-2022	Dictado de clases del área organizacional, asesoría de prácticas pre profesionales
02	EME & EME Contratistas Generales SAC.	Jefa de RR.HH	Lima	2010 - 2022	Encargada de los procesos de reclutamiento, evaluación y selección del personal, así como la capacitación y gestión de la calidad
03	Universidad Privada del Norte	Docente Universitario	Lima	2021-2022	Dictado de clases del área organizacional, asesoría de prácticas pre profesionales

OBSERVACIONES:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []


Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
C.P.P. 9447

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: PAREDES JARA, FERNANDO ANTONIO
DNI: 18160530
FECHA ACTUAL: 28/11/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	PSICOLOGIA	2002 - 2008
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	DOCENTE	TRUJILLO	2013 - 2022	DOCENTE CURSO PSICOMETRÍA
02					
03					

OBSERVACIONES:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICOLOGO
CPSP 13444



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: MUÑOZ LUNA VICTORIA, MARIA ELOISA
DNI: 70659342
FECHA ACTUAL: 12-11-2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2010-2016
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	TALENTO HUMANO	2017-2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IDO CONSULTING	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	TRUJILLO	2020 - Actualmente	Liderar procesos de Recursos Humanos para Perú.
02	WEDOX	CONSULTOR DE RR HH	TRUJILLO	2020 - Actualmente	Liderar procesos de Recursos Humanos para México y Perú.
03	MANPOWER	CONSULTOR DE SELECCIÓN DE PERSONAL	TRUJILLO	2020 - Actualmente	Liderar procesos de selección para diferentes clientes

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



 María Eloisa Muñoz Luna Victoria
 Psicóloga
 C P P 29634



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: CASTILLO VERA, ERFURT MANUEL
DNI: 08741726
FECHA ACTUAL: 21 noviembre de 2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	(a) Doctoro en Psicología	2001 – 2003
02	Universidad Garcilaso de la Vega	Maestría en Administración del Trabajo y Recursos Humanos	1987- 1988

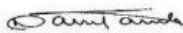
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	P&O Strategy	Director de consultoría	Lima	2004 - 2018	Diseñar e implementar programas de consultoría en evaluación del desempeño, diagnóstico de clima y cultura organizacional.
02					
03					

OBSERVACIONES:

Las definiciones de Desempeño Laboral como la de sus dimensiones, no son las más pertinentes, debería recurrirse a profesionales o autores de la especialidad, sobre todo de Psicología.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



 FIRMA
 Castillo Vera, Erfurt Manuel
 CPSP N° 1100



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: ANTONIO MIGUEL BENITES ROMERO

DNI: 41737336

FECHA ACTUAL: 19/11/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	César Vallejo-Trujillo	Psicología Educativa	
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Salud Comunitario	Psicólogo	Fcia. De Mora	2015-ACTUALIDAD	Psicólogo clínico encargado de brindar consultas y asesoría psicológica
02	Universidad César Vallejo	Docente a tiempo parcial	Víctor Larco	2016- Actualidad	Docente formativo de la carrera de Psicología
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Dr. Benites Romero A. Miguel
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. N° 15686



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: MARILEYDY KATHYUSCA RAMIREZ QUISPE

DNI: 45493256

FECHA ACTUAL: 27/11/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE)	Psicología Clínica y de la Salud	2021-2022
02	ESAN Graduate School of Business	Gestión del Talento Humano	2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PAN AMERICAN SILVER	Coordinador de Gestión del Talento	PASCO	2016 a la fecha	<ul style="list-style-type: none"> Planificar y controlar la estrategia de reclutamiento y selección de personal. Analizar semanalmente los indicadores del área. Elaborar y actualizar los perfiles de puestos. Gestionar y Supervisar la Evaluación de desempeño del personal Empleado y Técnico Calificado (más de 900 colaboradores)

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []



FIRMA
APELLIDOS Y NOMBRES: Marileydy Ramirez Quispe
NRO COLEGIATURA: 17915

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 360°**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: CANO LAZARTE ENZO
DNI: 47115637
FECHA ACTUAL: 21/11/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Arquitectura	2018 - 2020
02	Universidad Privada del Norte	Arquitecto	2007 - 2013

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ioCentro Liderazgo Creativo	Lider de Gestión del Talento	Trujillo	2020- actualidad	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoría en administración de personal y procesos de recursos humanos. - Realizar el levantamiento de necesidades de capacitación solicitadas por distintas organizaciones. - Diseñar, preparar y gestionar la creación de material educativo para los distintos programas de capacitación (conferencias, workshops y mentorías) - Brindar acompañamiento a los ponentes, staff y participantes garantizando el correcto despliegue y realización de servicios. - Coordinar y gestionar los eventos a lo largo de todas sus fases, obteniendo una excelente experiencia de usuario.
02	ioCentro Liderazgo Creativo	Lider de Customer Experience	Trujillo	2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Encargado de la comercialización y promoción de los servicios de la empresa. - Prospeccionar y buscar clientes potenciales a nivel corporativo y personal, presentaciones de proyectos, seguimiento de clientes, lograr cierres de contratos. - Alcanzar los objetivos y metas de ventas.
03	ReAprende - Vitapro S.A.	Quality Checker Logistic	Trujillo	Ago 2021 – sep 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Lideré el desarrollo de Capacitación del Programa Fénix Alicorp garantizando la alineación de todos los Frentes de Negocio y un mismo estándar de calidad a través de la estandarización de procesos, documentos y herramientas.
					<ul style="list-style-type: none"> - Acompañé y evalué el mapeo de audiencias, metodología y diseño de la estructura de los cursos por Frentes de Negocio, identificando e implementando oportunidades de mejora. - Coordiné y gestioné la dinámica con los distintos stakeholders involucrados en el despliegue de la Capacitación Fénix. - Analicé y activé acciones correctivas en cualquiera de las fases para garantizar una excelente experiencia de usuario a lo largo del proceso de Capacitación Fénix.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES: Cano Lázarte Enzo
 NRO COLEGIATURA: CAP 17056

DATOS DE LOS JUECES EXPERTOS:

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Teresita del Pilar Aldave Herrera C. Ps. P N° 9447	Doctora	Docente y asesor de Prácticas en la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo
2	Paredes Jara Fernando Antonio C. Ps. P N° 13444	Doctor	Docente en la Universidad César Vallejo – Trujillo
3	María Eloísa Muñoz Luna Victoria C. Ps. P N° 28634	Magister	Docente y supervisora en la Universidad César Vallejo. Jefa de Recursos Humanos - Trujillo
4	Erfurt Manuel Castillo Vera C. Ps. P N° 1100	Doctor	Director Consultor y docente de la Universidad César Vallejo - Lima
5	Miguel Antonio Benites C. Ps. P. N°15686	Doctor	Docente en la Universidad César Vallejo – Trujillo
6	Enzo Cano Lazarte CAP 17056	Magister	Líder de Gestión del Talento - Trujillo
7	Marileydy Kathysca Ramírez Quispe C.Ps.P. N°17915	Magister	Coordinador de Gestión del Talento - Lima



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral, Cultura Organizacional y Variables Sociodemográficas en empresas de salud ocupacional, Trujillo 2023", cuyos autores son VILLAR MALON ANGIE ABIGAIL, CABRERA ALCAZABA GABRIEL AARON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA DNI: 43880118 ORCID: 0000-0001-8000-1422	Firmado electrónicamente por: ORAYMUNDOV86 el 14-08-2023 16:42:19

Código documento Trilce: TRI - 0644100