



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Desempeño laboral y cultura organizacional en la División de
Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Santa Maria Ignacio, Milena (orcid.org/0000-0002-4952-3932)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Gonzales Sanchez, Araceli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico la tesis a la memoria de mis abuelos Lucia y Enrique (Juan Carlos), a mis padres por su amor y fortaleza para lograr superar juntos cada dificultad. A mi hermano Felipe, por brindarme todo su apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme capacidad, fortaleza y salud, para permitirme cumplir con esta meta. A mi familia que siempre confía en mí. Un reconocimiento a mis asesores de la Maestría por darme sugerencias y apoyo para la realización del trabajo.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023", cuyo autor es SANTA MARIA IGNACIO MILENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 05- 01-2024 17:15:23

Código documento Trilce: TRI - 0717829



Declaración de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTA MARIA IGNACIO MILENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANTA MARIA IGNACIO MILENA DNI: 75118075 ORCID: 0000-0002-4952-3932	Firmado electrónicamente por: SMARIAIG el 09-02- 2024 19:37:21

Código documento Trilce: INV - 1478235

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaración de originalidad del autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Desempeño laboral	16
Tabla 2 Cultura organizacional	16
Tabla 3 Prueba de normalidad	17
Tabla 4 Contrastación de hipótesis general	18
Tabla 5 Contrastación de hipótesis 01	19
Tabla 6 Contrastación de hipótesis 02	20
Tabla 7 Contrastación de hipótesis 03	21
Tabla 8 Contrastación de hipótesis 04	22

Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional

12

RESUMEN

La investigación propuso como objetivo determinar la relación entre desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra se integró por 55 empleadores de la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, quienes fueron evaluados través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, y también se halló su confiabilidad. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (sig. bilateral = 0.000, $r_s = 0.494$).

Palabras clave: Desempeño laboral, cultura organizacional, salud policial, empleadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work performance and organizational culture in the Division of Integrated Police Health Networks Lima Este, 2023. A methodology with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope was used. The sample was made up of 55 employers from the Lima Este Integrated Police Health Networks Division, who were evaluated through two questionnaires, which were validated through expert judgment, and their reliability was also found. The results determined that there is a significant relationship between work performance and organizational culture in the Division of Integrated Police Health Networks Lima Este, 2023. (bilateral sig. = 0.000, $r_s = 0.494$).

Keywords: Job performance, organizational culture, police health, employers.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo internacional, los servicios de salud tienen como cargo el fortalecimiento y promover en los países de la región, teniendo como objetivo buscar la solidaridad, equidad y el derecho a la salud para impulsar el avance en dirección de la salud universal (OMS, 2023). Es por ello, que cumple un papel importante el desempeño laboral en los servicios de la salud, debido a la satisfacción personal y profesional de los empleadores que tienen en su ambiente laboral, que se determina por la gestión y dirección, compensaciones, interés y atracción por las actividades realizadas, las condiciones de trabajo, así como el nivel de logro, desarrollo del equipo e individual. Por lo tanto, el capital humano es una de las cosas más importante que tienen las organizaciones de salud para lograr sus metas, relacionándose con el bienestar y productividad de los trabajadores (Lumbreras, 2022).

De misma forma, la cultura organizacional es la consolidación de procesos participativos y democráticos que estimulan la integración de equipos refiere a un espacio de trabajo más cooperativo e integrado, destacando la comunicación, la confianza, la participación y la autonomía en el proceso de elección de sus líderes, demostrando una mayor inversión en capital social de las organizaciones (Bernardes et al., 2020).

Según Bustamante et al. (2022), realizó una pesquisa en Ecuador sobre el clima organizacional y el desempeño laboral mencionando que son temas de gran relevancia hoy en día para todas las instituciones, porque tienen como objetivo mejorar su ambiente de labores para así incrementar la productividad sin perder al recurso humano. En donde, ponen en práctica sus habilidades, oportunidades mentales o físicas obteniendo un rendimiento profesional, los trabajadores son el medio indispensable para desarrollar con éxito y efectividad una compañía, es por ello por lo que las instituciones o empresas buscan aumentar el desempeño de sus trabajadores a través de continuos programas de desarrollo y capacitación, para perfeccionar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas.

Es importante recalcar sobre el clima organizacional son las dificultades o facilidades que dan como evidencia al empleador reducir o incrementar su rendimiento. Por lo tanto, la labor tiene como respaldo buscar ordenar la información valiosa en relación que se da entre desempeño laboral y el clima organizacional (Lucas y Ureta, 2019).

Ministerio de Salud (MINSA), busca la participación coordinada y sinérgica de las direcciones y oficinas para el logro los objetivos estratégicos Institucionales, para promover un ambiente de trabajo agradable y estimulante para los servidores. Las apreciaciones que tengan los servidores sobre los factores psicosociales y ambientales definen al clima organizacional de la unidad o centro de trabajo, en la medida de que los servidores perciban un buen ambiente de trabajo y se sientan satisfechos con ello, donde se fortalecerá el compromiso y el logro de las metas institucionales (MINSA, 2019).

Esto evidencia que existe una situación problemática en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este debido que se puede observar diferencias entre el personal produciendo conflictos internos, conllevando a un mal clima laboral, ya que un adecuado clima organizacional permite ser competentes entre los miembros de trabajo, así mismo adaptarnos a las exigencias y necesidades de nuestra población policial, brindando una atención de calidad. Así mismo, se observa la molestia de los usuarios debido a la falta de personal profesional, insumos (medicamentos) y quejas referentes a las instalaciones causando cierta desaprobación de los usuarios. Es por ello, que los estudios el desempeño laboral y el clima organizacional se relacionan ayudando así el desarrollo fundamental de la percepción del personal sobre la institución; por otra parte, un mal clima organizacional puede poner en evidencia la insatisfacción del usuario, pudiendo afectar el rendimiento del profesional hacia la salud del usuario.

El problema general es: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023? Problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral con las dimensiones (1) la implicación; (2) la consistencia; (3) la adaptabilidad y (4) la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?

En la justificación teórica del presente estudio se consideró que se lleve a cabo con el fin de contribuir al conocimiento científico e informar como el desempeño laboral y cultura organizacional influye en los servicios de la salud, dando a conocer las debilidades y fortalezas que tienen que llevar estas dimensiones de la mano para una mejor atención al usuario. Asimismo, tiene justificación práctica porque existe la necesidad identificar como afecta el desempeño laboral con la cultura organizacional para establecer una relación entre las variables, para que de esta manera poder formular métodos para así aumentar la satisfacción de los atendidos y mejorar la calidad de atención. Del mismo modo, se considera una justificación social porque se busca informar cómo afecta el desempeño laboral y la cultura organizacional sobre la atención del usuario. Finalmente, justificación metodológica, el presente estudio necesitará que los instrumentos sean verificados minuciosamente con las pruebas de fiabilidad y validez por parte de expertos. Además, los resultados hallados ayudarán significativamente a la institución educativa y servirán como base para futuras pesquisas en el campo nacional.

Como objetivo general se tuvo en cuenta: Determinar la relación entre desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre desempeño laboral y las dimensiones (1) la implicación (2) la consistencia; (3) la adaptabilidad y (4) la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

La hipótesis general es: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones (1) la implicación; (2) la consistencia; (3) la adaptabilidad y (4) la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales, Pino et al. (2021) realizaron una pesquisa en Ecuador buscando indagar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Hospital, 2020. El estudio es cuantitativo, analítico, correlacional y descriptivo; y tipo empírico, participaron 30 usuarios. Se obtuvo que un 10% de los usuarios indicaron que muy pocas veces existe comunicación interpersonal adecuada en el centro de trabajo y el 17% indicaron “algunas veces”. Se observó simultaneidad en la selección de algunas respuestas con semejantes porcentajes en los ítems de las dos variables, el 7% de encuestados indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente puede ocurrir algunas veces; por otro lado, 43% indicó que ocurre casi siempre. Sobre la producción acorde a las políticas del centro hospitalario, el 7% indicó cumplirlo algunas veces; por otro lado, el 43% casi siempre. Se concluyó, que presenta una directa correlación a través de las dos variables estudiadas en los empleados.

Baltazar et al. (2022) realizó una pesquisa en México que buscaron en determinar la relación entre la satisfacción laboral, cultura organizacional con el desempeño de los empleados. Es analítico, correlacional, realizado a ciento veinticinco personas se solicitó. Se realizó con el programa estadístico SPSS, donde se halló una distribución normal usando la R de Pearson. Tuvo como resultado que el desempeño laboral fue alto, la cultura organizacional obtuvo en adaptabilidad 67% y un nivel medio con 71% en consistencia. La satisfacción laboral obtuvo un nivel medio; asimismo, en satisfacción 96% y motivación 98%. Las dos variables tuvieron una relación en adaptabilidad con calidad y relaciones interpersonales ($p=0.01$), relaciones interpersonales y consistencia con calidad $p=0.01$. En desempeño y satisfacción laborales, asimismo, presenta una relación en misión con satisfacción y calidad con trabajo en equipo $p=0.05$.

Molina (2019) realizó un estudio en Ecuador, busca establecer la influencia de la cultura organizacional en el desempeño. Se encuestaron a 312 personas, donde utilizaron 2 instrumentos, con 98 preguntas. El método que se realizó fue lógico inductivo, donde utilizaron el programa SPSS estadístico. Así mismo, se realizó la prueba Alfa de Cronbach donde arrojó como resultado un 0.914, dando un nivel alto de confiabilidad; en la hipótesis general se realizó el

Rho que dio un nivel correlacional significativo (0.234); demostrando que, mayor desempeño laboral, mejor clima organizacional.

Ortiz et al. (2019) ejecutaron una pesquisa en Colombia busco identificar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones. La pesquisa fue no experimental, correlacional y transversal. Se concluyo que es de suma importancia la cultura organizacional y sus elementos, para llegar a la mayor productividad en el centro de trabajo, del cual es reflejado en los resultados obtenidos y ayuda a alcanzar al objetivo, teniendo como base identificar los componentes que afectan en la competencia de los empleadores dentro de un centro de trabajo.

Ponce (2021) realizó una pesquisa en Ecuador que busco evaluar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del trabajador. El diseño fue no experimental y transversal; donde se realizó encuestas a 35 personas. Concluyendo que el 91% de las dos variables estudiadas influyen en los empleadores de esta entidad presentan un alto índice de satisfacción y un buen desempeño laboral, evidenciándose que estos ítems se miden con una frecuencia de una vez al año, para conocer las posibles implementaciones de los planes de mejora correspondientes y falencias por parte de los gerentes.

Hernández (2021) realizó un estudio en México para evaluar la cultura organizacional y los estilos de liderazgo sobre la base de la comunicación. Fue transaccional, correlacional, cuantitativa y descriptiva. Se realizó un cuestionario a 152 trabajadores y 16 directivos, donde se obtuvo un 0,86 de coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach. Se observa en su resultado una calidad de clima “regular” para todo el departamento de trabajo. Se concluyó que la cultura organizacional se presenta baja común que se generan los problemas comunicativos dentro de la institución. Esto da como resultado que no se encuentre una buena relación o comunicación a través de los trabajadores y jefes, trayendo como consecuencia un desequilibrio del clima laboral propiciada, por el estilo de liderazgo utilizado.

Con respecto a los antecedentes nacionales Livia (2019) realizó una pesquisa que tuvo como propósito evaluar las siguientes variables el desempeño laboral y el clima organizacional. La pesquisa fue cuantitativo, correlacional, transversal, donde participaron 234 empleados que realizaron una encuesta

sobre las dos variables. Se utilizó el Rho donde tuvo como resultado que el 49,1 % de desempeño laboral promedio y 83,3 % manifestaron clima organizacional por mejorar. Se concluyó las variables estudiadas tienen relación entre si con el personal de salud.

Lucano et al. (2020) realizaron una investigación para determinar el desempeño laboral y el clima organizacional en los empleadores. Se realizó una encuesta, se empleó el Rho y la prueba Chi-cuadrado. Donde dio como resultados que las dos variables estudiadas estuvieron en el promedio (46.7% y 71.7%, respectivamente). Las dimensiones del clima organizacional se correlacionaron significativa y teniendo una intensidad moderada en su resultado (r: 0.417; p=0.001), el clima relacionado con el desempeño fue el clima en la organización (r: 0.432; p=0.001), y el diseño laboral (r: 0.425; p=0.001). Donde, el capital humano es el único ítem no relacionada con el desempeño en las labores (r: 0.244; p<0.05).

Herrera (2021) realizó una investigación que tiene como finalidad identificar si existe relación a través del desempeño laboral y el clima organizacional en el Minsa. Fue método hipotético deductivo, cuantitativa, tipo básico, de un diseño y nivel correlacional descriptivo; realizado en 80 sujetos, que fueron evaluados por una encuesta. Concluyendo que, con el análisis de Rho de Spearman, existe una relación en un nivel positivo fuerte entre las dos variables ($R_s=0.778$, $p<0.05$), lo que nos da a entender que, existe una conexión entre la eficiencia y la cultura organizacional en el trabajo en el instituto.

Achahui et al. (2021) realizaron una investigación que busca la conexión de la cultura organizacional con el desempeño laboral, Cusco. La pesquisa es cuantitativo, aplicada, no experimental, se encuestaron a 47 personas. Concluyendo que la conexión entre las variables estudiadas tuvo un ($p<0,05$) de nivel de significancia, por tanto, existe una conexión entre las dos variables con una correlación de 0,626. La relación entre el desempeño laboral y la implicación obtuvo una significancia de $p<0,05$, que evidencia que se tiene un valor de relación (0,481). La consistencia con el desempeño laboral obtuvo una sig. de $p<0,05$, que refleja una relación con un valor de 0,526 en moderado. La adaptabilidad con el desempeño laboral obtuvo un $p<0,05$ de significancia, evidenciando que la relación es de un 0,480 con un valor bajo. La misión con el

desempeño tuvo $p < 0,05$ de significancia, concluyendo que la relación es de un 0,495 con un valor bajo.

Esteves (2021) realizó una investigación que busca determinar de qué manera la cultura organizacional incide en el desempeño laboral. Fue cuantitativa, corte transversal, básica, no experimental, descriptivo – correlacional. Se encuestaron a 120 trabajadores. Dando como resultados, que los empleadores obtuvieron un nivel alto con la variable cultura organizacional (30,3%) y en el desempeño laboral obtuvieron un 32,8% con un nivel alto. Además, se comprobó que presenta una correlación directa y sig. entre las variables, obteniendo un 0,965 ($p < 0,05$) en la R de Pearson. Se concluyo, que mientras haya una mejor cultura organizacional, los empleadores tendrán niveles óptimos en base a la realización de sus funciones en el ámbito institucional, teniendo así un mayor desempeño.

Jose (2018) ejecutó una pesquisa busco determinar la relación a través del desempeño laboral y el clima organizacional (Moquegua). Es tipo correlacional, descriptivo, transeccional, de diseño no experimental donde se evalúa a 31 trabajadores que participaron en el estudio; en los cuales se realizó los cuestionarios de las dos variables estudiadas. Se determino que si presenta una relación importante y directa (Pearson $r = 0,629$) a través de las variables estudiadas en los empleadores administrativos y en donde $p = 0,000$ (sig. bilateral).

Perez et al. (2021) realizaron una pesquisa para establecer la relación a través el desempeño laboral y la compensación profesional en las áreas de administración. El estudio fue básica correlacional. Participaron 77 trabajadores; donde, se aplicó una encuesta. Donde se obtuvo que el desempeño en el trabajo tuvo un 43% catalogándolo con un nivel Regular, por otro lado, la compensación profesional tuvo un nivel Regular con un 45%. Además, existe una conexión de importancia positiva entre la dimensión desempeño laboral y la compensación económica (Pearson $r = 0,923$). Asimismo, entre la compensación no económica con el desempeño en el trabajo (Pearson $r = 0,873$). Finalmente, se halló una alta conexión positiva entre el desempeño en el trabajo con la compensación profesional (Pearson $r = 0,919$). Además, se determina que aproximadamente el desempeño en el trabajo se da por una compensación del empleador de un 84%, determinando un coeficiente de (0.844).

Tochón (2020) realizó una pesquisa con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Fue no experimental, básico, descriptivo correlacional, transversal. Se encuestó a 37 funcionarios. Se halló que la cultura organizacional obtuvo un nivel medio (76%), asimismo, las dimensiones adaptabilidad y consistencia presentaron un nivel medio (81%), y la implicación obtuvo un nivel alto (51%), en la variable (desempeño laboral) obtuvo un nivel medio (65%), así como la técnico profesional y conducta laboral de 68 y 57%, por otro lado, la productividad obtuvo un nivel alto (65%). Se concluyó que la consistencia, adaptabilidad e implicación como dimensión de la cultura organizacional guarda relación medio con las variables estudiadas guardan una relación, donde los coeficientes, la correlación de .613 y α de Cronbach fue .000, donde la hipótesis es aceptada.

La epistemología del presente estudio se da desde una perspectiva positivista porque tiene como objetivo buscar el conocimiento, donde se encuentra la validez y el origen que forma el criterio del verdadero conocimiento. (Guamán et al., 2020) Así mismo, se tiene en cuenta que la presente investigación es cuantitativa en donde se sustenta en una epistemología. De manera que la epistemología positivista pretende dar explicaciones cuantificables, objetivas y medibles de la realidad. (Rojas et al., 2021) Se busca determinar si las variables estudiadas en el trabajo de la división de redes integradas de salud policial Lima Este, 2023 que está compuesto por tres unidades afectan al rendimiento laboral.

La primera variable del presente estudio es el desempeño laboral según Rojas (2019) refiere que un trabajador se conforma por factores determinantes relacionando la salud laboral en el centro de trabajo. La labor se da mediante el proceso de realizar habilidades, energías y conocimientos. Asimismo, demanda intercomunicación entre los jefes y trabajadores; además, de continuar con las políticas y reglas del centro de trabajo, cumpliendo en vivir nuevas circunstancias laborales y en el desempeño; correspondiendo a un conjunto de circunstancias que se desarrollan durante el horario laboral. El desempeño en el centro de labores es la actividad que el empleador realiza para lograr las metas en su centro de trabajo. Es por ello por lo que se tienen las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es el comportamiento contraproducente se entiende cuando los individuos tienen la falta de superación a partir de la labor

desempeñado como un pronosticador de los comportamientos que afectarían a su labor. Cabe mencionar, que se establecen por el constante intercambio de beneficios obtenidos por otros dentro del contexto laboral y su relación con la alineación, las cuales abarcan la impotencia en su trabajo desempeñado o la ausencia de control, y ausencia del significado en su desempeño laboral, en donde, su sentir es que su trabajo no resulta ser influenciado en el proceso de producción de su centro de labores (Álvarez et al., 2021).

La segunda dimensión es el desempeño en la tarea, se da cuando el logro de las responsabilidades de un centro de trabajo va de acuerdo con los conocimientos y capacidades, en donde contribuyen a la empresa directa o indirectamente incluyendo las tareas descritas para cada puesto. Es por ello, que implica el logro de las responsabilidades y las áreas en determinado centro laboral. Por lo tanto, el núcleo técnico de la organización pueda contribuir directa o indirectamente (Bautista y Cienfuegos, 2020).

La tercera dimensión es desempeño en el contexto juega un papel importante porque influye considerablemente en los trabajadores, dado que estos deben de transformar el centro de trabajo más eficiente, con el fin de obtener impactar en alcanzar altos niveles de productividad y los objetivos de la empresa. Así mismo, ayuda a realizar el logro de cambios eficientes en el centro de trabajo, además, estimula a cambiar los comportamientos, las actitudes y la cultura de los trabajadores, con el objetivo de contribuir a la eficiencia del trabajo (Vargas y Gomez, 2022).

La segunda variable es el clima organizacional según Espiritu et al. (2020) lo define como el comportamiento y conducta del equipo, cuando se fortalece la organización en varios de sus componentes. Además, menciona que generar y reconocer cambios acertados en la cultura organizacional para lograr definir actividades y procesos concretos para que el nivel de la restructuración de la capacidad de gestión fortalezca a la cultura organizacional teniéndolo proactivo de espacios productivos. Así mismo, mejorar la gestión laboral da un mejoramiento continuo del manejo de la comunicación externa como interna, productivos y procesos proactivos.

Primera dimensión de la segunda variable es la implicación se refiere cuando el empleador conduce a mayores niveles de satisfacción laboral, bienestar subjetivo, satisfacción con la vida y enriquecimiento entre las esferas

del trabajo y la familia. Es por ello que las organizaciones quieren contar con empleados consustanciados con sus empleos para que las organizaciones dispongan de miembros emocionalmente más comprometidos, perseverantes, dedicados, proactivos, motivados intrínsecamente y dispuestos a realizar esfuerzos extraordinarios para alcanzar las metas e incrementar su desempeño. (Solana, 2019). Por otro lado, la segunda dimensión de la segunda variable es la consistencia se refiere a la aportar ideas y concepciones a través de contextos o situaciones diferentes que pueda presentar el centro de trabajo. (Martínez, 1996)

Como tercera dimensión de la segunda variable es la adaptabilidad donde nos refieren que en los últimos años se puede observar que presenta modificaciones disruptivas en las organizaciones, o el uso de recursos tecnológicos y las herramientas. Así mismo, la adaptabilidad es la capacidad que tiene una persona para afrontar cambios en su entorno de trabajo que es cambiante, tiene las características de ser proactiva afrontando las exigencias del centro de trabajo; la adaptabilidad permite incrementar el grado de sincronización del trabajador con el trabajo, alineándose a las necesidades del trabajo y los requerimientos de su puesto de trabajo. Cuando un empleador se adapta, responde de manera asertiva a las condiciones cambiantes, está determinado por responder a las conjeturas del entorno y la capacidad de aprender (Arias, 2021).

Como cuarta dimensión de la cuarta variable es la misión, se dice que es el comienzo de las actividades del centro de trabajo; Es por ello, que se da cuando la empresa establece enfrentar unos retos determinados y relaciona el aspecto laboral. La misión, expresa la razón de ser del centro de trabajo; así mismo, se indica que la misión es el motivo que conduce la creación de la organización (Giuliani et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La pesquisa fue cuantitativa, Jalañoca (2019) refiere que se da por un proceso de medición objetiva de las variables consideradas en la investigación. Asimismo, Palacios (2019) menciona que se busca investigar la realidad problemática con datos que evidencien empíricamente contenidos de elementos o aspectos de las variables.

3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo básico, Álvarez (2020) se da cuando la pesquisa se dirige a resolver una problemática, así como conseguir un nuevo conocimiento de manera sistemática, teniendo como objetivo aumentar el conocimiento de una realidad.

3.1.2. Diseño de investigación

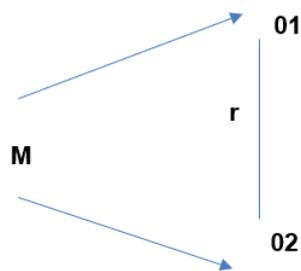
Tuvo un diseño no experimental, se ejecutó mediante encuestas, las variables que se estudiaran no se encuentran sometidas a estímulos experimentales; de otro lado, será una investigación no habrá manipulación deliberada de las variables. El método fue el hipotético deductivo, se da por una forma lógica de pensamiento basándose en las suposiciones generales para llegar a una conclusión (Pérez y Cruz, 2014).

Se siguió un alcance descriptivo-correlacional, donde describen las variables y en donde, se busca relacionarlas para que se den una forma natural entre ellas (Sousa et al., 2007).

Al mismo tiempo, tuvo un corte transversal donde puede tener como doble propósito analítico y descriptivo. Donde tiene como objetivo principal, hallar la continuidad de la población estudiada (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

M = 55 empleadore la división de redes integradas de salud policial Lima Este.

O₁ = Desempeño laboral

O₂ = Cultura organizacional

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Romero y Rosado (2019), es cuando los trabajadores realizan acciones (habilidades) que puedan determinar su desempeño, transmitiendo a otras personas de fuera del entorno del trabajo que se encuentra a su alrededor, interviniendo de una manera negativa o positiva.

Definición operacional: Se empleará un instrumento conformado con 3 dimensiones, que está compuesto por 12 indicadores. Asimismo, se hallan en escala ordinal y se conforman por 16 ítems politómicos.

3.2.2. Cultura organizacional

Definición conceptual: Se da en las ideologías, valores, creencias, filosofía, expectativas, normas, actitudes y procesos, estos componentes sentarían la base del entendimiento mutuo y la comunicación que determinan el desenvolvimiento de los empleadores, así como sus coordinaciones generales y sus procesos de integración (Pedraja et al., 2020).

Definición operacional: Se empleará un instrumento conformado por 4 dimensiones, que está compuesto por 12 indicadores. Asimismo, se hallan en escala ordinal, medido con la escala ordinal y se conforman por 36 ítems politómicos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Condori (2019), es la unidad para el análisis que se aplica en el ámbito especial donde se desarrollara la pesquisa. Asimismo, Ventura (2017), refiere que es un conjunto de usuarios que tienen ciertos criterios que se pretenden evaluar. Por ello, la población estará conformada por 55 usuarios que prestan servicio en la división de redes integradas de salud policial Lima Este, 2023.

- Criterios de inclusión

Personal de ambos sexos

Personal que se encuentre laborando en la división de redes integradas de salud policial Lima Este.

- Criterios de exclusión

Personal que se encuentre de vacaciones

3.3.2. Muestra

Según Lopez y Fachelli (2017), la muestra representativa es la población que se estudió en la pesquisa que será de tipo cuantitativo donde la teoría de probabilidades y del muestreo son elementos importantes para la toma de datos. por ello, la muestra se conformará por 55 trabajadores de la división de redes integradas de salud policial Lima Este, 2023.

3.3.3. Unidad de Análisis

Permite considerar una situación particular dentro de un espacio amplio, compuesto por elementos mayores. De este modo, lo consideramos como un conjunto de capas o espacios que se desea estudiar. (López y Seres, 2019). En este caso se conformará por trabajadores para evaluar la relación de las variables estudiadas.

3.3.4. Muestreo

El muestreo nos permite determinar y clasificar que tamaño tendrá la muestra, para disminuir costos y hallar con mejor exactitud; asimismo, de ahorrar

dinero y tiempo, se previenen los errores operativos y de medición que conlleva un censo (Corral, 2015).

En la pesquisa se utilizará un muestreo no probabilístico se da pese a ser considerada poco drástica, son bastante frecuentes, es por ello que representa a la población que se encontrara en el estudio, que informara los procesos significativos para el estudio (Scharager y Reyes,2001).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó dos encuestas en donde se realizó las preguntas de desempeño laboral y cultura organizacional, Romo (1998) es una herramienta importante para la investigación. Por otro lado, es un instrumento de recopilación de datos. Se utilizará el cuestionario, que es un conjunto de datos para obtener a partir de cada usuario voluntario (DeCS, 2017).

La validez es la técnica debe realizarse de manera adecuada, en donde el juicio de expertos es un procedimiento que requiere aplicar e interpreta sus resultados obtenidos de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad estadística y metodológica, para poder realizar una estimación basada en la información hallada de la prueba con los propósitos para la cual fue diseñada. (Escobar y Cuervo, 2008).

La confiabilidad, se entiende que es la consistencia de una medida, que nos permite resolver problemas prácticos como teóricos es aquella que parte del estudio de qué tanto error de evaluación existe en un instrumento de medición, (Virla, 2010). Es por ello por lo que los resultados se obtendrán mediante el Alfa de Cronbach, que se utilizó para evaluar la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, que dará de promedio las correlaciones a través de las variables que hacen parte de un instrumento (Oviedo y Campo, 2005).

3.5 Procedimientos

El estudio se dio inicio realizando el permiso a la institución donde se recopilará información de las variables presentadas; asimismo, los instrumentos serán validados por autoridades que tengan el grado de maestro o doctorado. Después mediante un enlace se mandará a cada uno de los encuestados un consentimiento informado y las encuestas que procederán resolverlas. Para la

recopilación de datos se hará mediante un cuadro en Excel, que posteriormente serán agregadas al programa estadístico SPSS para evaluar las hipótesis, así mismo, continuar con la discusión de los hallazgos para determinar las conclusiones y aportar en las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Terminada la validación del instrumento, se procedió a realizar la prueba piloto y las respuestas fueron sometidas a la prueba de coeficiente alfa de Cronbach. Por consiguiente, se le hizo entrega de los cuestionarios a la muestra seleccionada, en donde los datos fueron transferidos y se ingresaron en el software estadístico IBM-SPSS. Según Rendon et al. (2016), el proceso estadístico descriptivo es la rama de la estadística que nos permite resumir, de manera clara y concisa, los datos de un estudio ya sea en tablas, cuadros, gráficos o figuras. Cabe mencionar que antes de realizar el análisis descriptivo es importante tener en claro los objetivos del estudio, así como hallar las escalas de medición de las distintas variables que fueron registradas en la pesquisa. Debido a que hay 55 usuarios en la muestra, se realizará la estadística inferencial iniciando con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos. Para la realización de la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se redactó las citas y referencias en estilo APA7 (2019) respetando los derechos de autor. Por otro lado, se requerirá permisos previos para el uso de los instrumentos para la evaluación; asimismo, se requerirá el consentimiento informado de cada usuario previamente de realizar la pesquisa. Asimismo, los datos serán evaluados sin manipulación alguna por parte del averiguador. Además, las consideraciones éticas discutidas se basaran en los principios éticos de beneficencia, que promueven el bienestar de los usuarios en la pesquisa; que evita cualquier tipo de daño, principio de maleficencia; principio de autonomía, que reconoce a cada participante como usuario y respeta su características y singularidad; y el principio de justicia, por lo que la tesis incluye

un criterio para la elección de acciones éticas (Resolución del Vicerrectorado de investigación N° 110-2022-UCV, 2022).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Desempeño Laboral

Nivel	f	%
Bajo	1	1.8
Regular	42	76.3
Bueno	12	21.8
Total	55	100

Se observa en la tabla 1, que los encuestado, el 76.3% distinguen un nivel regular, en el nivel bueno se halló un 21.8% y como bajo un 1.8%, con respecto al desempeño laboral.

Tabla 1

Cultura organizacional

Nivel	f	%
No satisfecho	2	3.6
Regularmente	17	30.9
Satisfecho	36	65.4
Total	55	100

Se interpreta en la tabla 2, que el personal encuestado, el 65.4% distinguen un nivel satisfecho, el 30.9% un regularmente satisfecho y el nivel no satisfecho un 3.6%, en relación con el clima organizacional.

Análisis inferencial

Tabla 2

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.086	55	0.200
Cultura organizacional	0.096	55	0.200
Implicación	0.139	55	0.010
Consistencia	0.088	55	0.181
Adaptabilidad	0.106	55	0.200
Misión	0.106	55	0.185

Según los resultados hallados en la Tabla 3, da a conocer que el valor de la dimensión “Implicación” tuvo como resultado en la significación de 0,010, inferior de 0,05, indicando que la dimensión investigada no se ajusta a una distribución normal. Es por ello, que para evaluar las hipótesis propuestas, se empleó la prueba de Spearman como método estadístico alternativo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

Tabla 3

Contrastación de hipótesis general

		Clima organizacional	
Spearman	Desempeño laboral	Coef.	0.494
		Sig. Bil.	0.000
		N	55

Según los resultados obtenidos en la Tabla 4, se observa que el valor Sig. bilateral de 0,00, que es inferior al nivel de significancia convencional de 0,05, que lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Es por ello, que se afirma con seguridad que presenta una relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional. Asimismo, hallando un $r_s = 0,494$ indicando una correlación positiva media.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la variable A y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la variable A y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial.

Tabla 4

Contrastación de hipótesis 01

		Implicación	
Spearman	Desempeño laboral	Coef.	0.461
		Sig. Bil.	0.000
		N	55

Según los resultados obtenidos en la Tabla 5, se observa que el valor Sig. bilateral de 0,00, que es inferior al nivel de significación convencional de 0,05, que lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Es por ello, que se afirma con seguridad que presenta una relación significativa entre las variables A y la dimensión. Asimismo, se halló un $r_s = 0,461$ indicando una correlación positiva media.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la variable A y la consistencia en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la variable A y la consistencia en la División de Redes Integradas de Salud Policial.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis 02

			Consistencia
Spearman	Desempeño laboral	Coef.	0.461
		Sig. Bil.	0.000
		N	55

Según los resultados obtenidos en la Tabla 6, se observa que el valor Sig. bilateral de 0,00, que es inferior al nivel de significancia convencional de 0,05, que lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Es por ello, que se puede afirmar con seguridad que existe una relación significativa entre las variables A y la dimensión. Con un $r_s = 0,461$ que indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la variable A y la adaptabilidad en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023

H₁: Existe relación significativa entre la variable A y la adaptabilidad en la División de Redes Integradas de Salud Policial.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis 03

			Adaptabilidad
Spearman	Desempeño laboral	Coef.	0.442
		Sig. Bil.	0.001
		N	55

Según los resultados observados en la Tabla 7, se observa que el valor Sig. bilateral de 0,01, que es inferior al nivel de significancia convencional de 0,05, que lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Es por ello, que se afirma con seguridad que presenta una relación significativa entre las variables A y la dimensión. Asimismo, hallando un $r_s = 0,442$ indicando una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la variable A y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la variable A y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis 04

			Misión
Spearman	Desempeño laboral	Coef.	0.435
		Sig. Bil.	0.001
		N	55

Según los resultados observados en la Tabla 8, se observa que el valor Sig. bilateral de 0,01, que es inferior al nivel de significancia convencional de 0,05, que lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Es por ello, que se afirma con seguridad que presenta una relación significativa entre las variables A y la dimensión. Asimismo, hallando un $r_s = 0,435$ indicando una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Según Cedeño et al. (2021) la valorización del desempeño es considerado como una evaluación sistemática del actuar de cada empleador, del potencial de desarrollo futuro que puede brindar en la institución como en su cargo, por lo tanto, sirve para juzgar o estimular el valor, las cualidades de alguien, la excelencia, con relación a sus funciones, actividades y las responsabilidades propias del puesto. Es por ello, que todos los hallazgos del presente estudio están referidos por la variable desempeño laboral y las dimensiones de la cultura organizacional de la división Policial lima Este de la sanidad Policial, donde fue ejecutado. Los resultados hallados en la pesquisa es que el 76.3% de encuestados perciben que el desempeño laboral tiene un nivel regular; por otro lado, el 21.8% refiere que el nivel es bueno, pero el 1.8% refiere que dicha variable se halla a un nivel bajo.

Por otro lado, en relación con la cultura organizacional, se verifica que el 65.4% de los participantes en el estudio refieren que está se clasifica para un nivel satisfecho, el 30.9% lo posiciona en un nivel normalmente satisfecho y el 3.6% en un no satisfecho. Asimismo, Perez et al. (2021) obtuvieron como resultado en su estudio que el nivel de desempeño en el trabajo es de 43% catalogado como nivel Regular asemejándose al resultado de nuestro estudio. Por otro lado, en el estudio de Macias (2022) se evidencia que obtuvo un 83% la alternativa siempre, sobre su variable desempeño de las funciones laborales a comparación de nuestro estudio, que el porcentaje mayor se da en el nivel regular.

Baltazar et al. (2022) en un estudio realizado en México obtuvieron como resultado que la satisfacción laboral en sus tres dimensiones, un 98% en motivación, satisfacción y sentido de posición con 96% y un 84% en jerarquía con nivel medio. Además, que en el desempeño laboral todas sus dimensiones se calificaron con niveles y en su segunda variable que fue la cultura organizacional mostró en consistencia 71% y un 67% de adaptabilidad. Además, en sus dimensiones de cultura organizacional se halló un 71% en consistencia, 58% en implicación, 67% en adaptabilidad, y un 55% en misión fueron evaluadas con nivel medio. Los resultados encontrados en esta pesquisa se asemejan a los hallados anteriormente debido a la identificación de diversos factores que

contribuyen a la realidad problemática examinada. El objetivo final es garantizar que cumplamos con las exigencias y necesidades de nuestra población policial, brindando una atención de calidad trabajando en un ambiente armonioso.

En relación con el objetivo general, se demuestra que existe relación significativa entre desempeño laboral y cultura organizacional (Sig. 0.00 < 0.05) con un $r_s = 0,494$ que indica una correlación positiva media. Presentando una semejanza en la pesquisa desarrollada por Jose (2018) en donde determinó que existe una relación importante y directa, el coeficiente de Rho ($r=0.629$) a través de las variables desempeño laboral y clima organizacional en los empleadores administrativos y en donde p-valor = 0,000 (sig. bilateral) es menor a 0,05. De igual manera, Livia (2019) obtuvo que existe una relación significativa entre las variables de clima organizacional con el desempeño laboral del personal de salud en estudio, con $p \leq 0,000$, concluyendo que las dos variables estudiadas tienen una relación. A nivel teórico, se observa que el desempeño laboral está asociado con la cultura organizacional debido como se muestra en diversos estudios llevan una relación para el desenvolvimiento adecuado del personal para así trabajar en armonía y brindar una atención de calidad. El objetivo principal de esta iniciativa es lograr hallar un buen ambiente laboral para el trabajador conllevando así una mejor prestación de los servicios a la población policial.

Es por ello, que un buen clima organizacional en la división Policial Lima Este de la sanidad Policial va de la mano con el desempeño laboral del personal efectivo para un mejor rendimiento en su labor en la prestación de servicio, asimismo, tenemos como precedente los estudios mencionados que afirman la relación de las dos variables.

En relación con el primer objetivo específico, se halló que presenta una relación significativa entre la variable A y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023 ($p=0.000 < 0.05$) con un $r_s = 0,461$ que indica una correlación positiva media. Siendo semejantes a los encontrados por Achahui et al. (2021) quienes encontraron un $0,000 < 0.05$ en su significancia, por ende, se mantiene que la implicancia se relaciona con la variable A; además, que se obtuvo un 0,495 del factor Rho de Spearman interpretando que es una relación positiva débil. Asimismo, Esteves (2021) obtuvo un 0,925 en el coeficiente de correlación y un P valor menor a 0,05, lo cual indica que existe

correlación positiva entre la dimensión y la variable. Además, Tochón (2020) en su estudio obtuvo un 0.029 en significancia y una correlación de 0.359, de este modo la relación presentada demuestra la convergencia de las variables.

Este resultado con respecto a nuestro primer objetivo específico tiene una coincidencia con el estudio mencionado en donde se ve una relación significativa entre la variable A y la dimensión de la implicancia, teniendo ambos estudios una parecido con las medidas y propósito realizados, ya que en las pesquisas se probó que si presenta una relación positiva entre la variable A y la dimensión de implicancia. Asimismo, todo esto evidencia que la implicancia organizacional, se hace notar a nivel del empoderamiento del empleador, trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades. Es por ello, que es importante que los jefes contribuyan a modelar la cultura organizacional para así lograr un alineamiento de las estrategias y así a un futuro tener ventajas competitivas derivadas de una mayor implicancia.

Es por ello, que la implicancia en la división Policial lima Este de la sanidad Policial va de la mano con el desempeño laboral del personal efectivo debido a que debe existir una cooperación entre el personal de la división teniendo la capacidad de comunicarse para así obtener una mejor organización obteniendo una mejor atención a los asegurados.

Respecto al segundo objetivo específico, se observó que existe relación significativa (Sig. Bilateral de 0.000 > 0.05) entre el desempeño laboral y la dimensión consistencia, con un $r_s = 0,461$ que indica una correlación positiva media. Resultados similares al encontrado por Achahui et al. (2021) quienes comprobaron que presenta relación significativa entre las mismas variables ($p=.000$) con el factor Rho de 0,555 interpretando que es una relación positiva media. Asimismo, Esteves (2021) obtuvo un 0,931 en el coeficiente de correlación y un P valor menor a 0,05, lo cual indica que presenta correlación positiva. Tochón (2020) en su estudio obtuvo una Rho de 0.507 y una significancia de 0.001. Dando una relación entre la dimensioe y la variable, aceptando la hipótesis estudiada. Así mismo, un estudio realizado por Fernández et al. (2022) en obtiene el valor de P en 0.000 que asocia de manera significativa con la variable; además, se observa una correlación de 0.471. Dando a entender que a mayor consistencia será mejor el desempeño del personal.

El resultado obtenido en nuestro objetivo específico tiene una coincidencia con los estudios mencionado en donde se ve una relación significativa entre la variable A y la consistencia, obteniendo en los estudios una semejanza con las medidas y propósito realizados, ya que en investigaciones mencionadas se probó que si existe una relación positiva. Todo esto destaca la existencia de la importancia de la consistencia debido a la capacidad de integración y coordinación en la institución, que es fundamental en todas las áreas de trabajo para poder agilizar los procesos de atención para la demanda de la población policial y derechohabientes. Es por ello, que la consistencia en la división Policial lima Este de la sanidad Policial va de la mano con el desempeño laboral del personal efectivo para así demostrar de que se puedan cumplir con las metas estipuladas de corto, mediano y largo plazo.

El tercer objetivo específico, presentó relación significativa ($0.001 > 0.05$) entre el desempeño laboral y la adaptabilidad, Con un $r_s = 0,442$ que indica una correlación positiva media. Resultados similares al encontrado por Achahui et al. (2021) quienes comprobaron que presenta relación significativa entre las mismas variables estudiadas ($p=0.000$) en el factor Rho de Spearman se halló con un $0,617$ entendiendo que es una relación positiva media. Además, Esteves (2021) halló un $0,938$ del coeficiente de correlación y un P valor menor a $0,05$, lo cual indica que existe correlación positiva. Tochón (2020) en su estudio obtuvo una un valor inferior $p = 0.019$, y una correlación de 0.383 , aceptando la hipótesis de investigación. Así mismo, un estudio realizado por Fernández et al. (2022) en obtiene el valor de P en 0.000 que asocia de manera significativa con la variable; además, se observa una correlación de 0.457 . Dando a entender que a mayor adaptabilidad será mejor el desempeño del personal.

Estos resultados obtenidos según nuestro objetivo específico tienen una coincidencia con los estudios mencionado en donde se ve una relación significativa entre el desempeño laboral y la adaptabilidad, teniendo los estudios una semejanza con las medidas y propósito realizados, ya que en los estudios mencionados se probó que si presenta una relación positiva entre la variable y la adaptabilidad. En donde, la adaptabilidad es una forma de asumir condiciones en el trabajo, es por ello su importancia debido a que ayuda en incrementar la disponibilidad y recursos de la institución para que en un futuro se observen

cambios para bien, y adaptarse a los trabajos cambiantes como el administrativo o asistencial.

Es por ello, que la adaptabilidad en la división Policial lima Este de la sanidad Policial va de la mano con el desempeño laboral del personal efectivo debido que por la institución el personal debe contar con esta dimensión por los constantes cambios que se pueden efectuar, sobrellevando situaciones de adaptabilidad para así poder desenvolverse adecuadamente en su ambiente de trabajo.

En el cuarto objetivo específico, se observó que presenta relación significativa de 0.001 entre el desempeño laboral y la misión, con un $r_s = 0,435$ que indica una correlación positiva media. Resultados similares al encontrado por Achahui et al. (2021) quienes comprobaron que si presentan relación significativa entre la variable y la misión ($p=.000$) con un 0,619 en el factor Rho interpretando que existe una relación positiva media. Así mismo, un estudio realizado por Fernández et al. (2022) en obtiene el valor de P en 0.000 que asocia de manera significativa con la variable; además, se observa una correlación de 0.470.

Estos estudios mencionados con respecto a nuestro objetivo específico tienen una coincidencia en donde se ve una relación significativa entre la variable y la misión, teniendo los estudios mencionados una semejanza con las medidas y propósito realizados, ya que en ambas investigaciones se probó que si presenta una relación positiva entre el desempeño laboral y la misión. Cabe resaltar, que la misión debe ser clara para que se pueda actuar en base a lo estipulado en la institución, generando así al personal la proactividad y la acción dinámica en el centro de trabajo.

Es por ello, que la misión en la división Policial lima Este de la sanidad Policial va de la mano con el desempeño laboral del personal efectivo para así poder definir metas y aprovechar al personal para que dé un mejor rendimiento, demostrando una mejor atención y aceptación de los asegurados.

Cabe mencionar que en el estudio realizado por Nikpour (2017) indica que la cultura organizacional tiene efectos directos en el impacto positivo y significativos sobre el desempeño organizacional, creyendo que la cultura organizacional tiene la capacidad de aumentar el desempeño de la organización.

Asimismo, Ahmed et al. (2014) afirmaron que todas las dimensiones de la organización y la cultura influye en las diferentes perspectivas del desempeño organizacional. Joseph et al. (2019) aportan más evidencia en apoyo de la influencia de la cultura organizacional en el desempeño, quienes sostienen que la cultura actúa como un estabilizador del comportamiento individual. Desde una perspectiva funcional, la cultura organizacional se considera un medio de control social mediante el cual se moldean y determinan el comportamiento.

Quispe (2015) refiere que el clima organizacional ayuda a determinar la forma en que el empleador percibe su labor, productividad, rendimiento, y desempeño laboral. Resultados similares obtuvo en diferentes revisiones bibliográficas. Es por ello, que apoya a las hipótesis mencionadas en el estudio rectificando que un buen clima laboral ayuda al desarrollo del empleador en su desenvolvimiento en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Prevalece una relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (Sig. Bil = 0.000, $r_s = 0,494$).

Segunda

Prevalece una relación significativa entre el desempeño laboral y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (Sig. Bil = 0.000, $r_s = 0,461$).

Tercera

Prevalece una relación significativa entre el desempeño laboral y la consistencia en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (Sig. Bil = 0.000, $r_s = 0,461$).

Cuarta

Prevalece una relación significativa entre el desempeño laboral y la adaptabilidad en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (Sig. Bil = 0.001, $r_s = 0,442$).

Quinta

Prevalece una relación significativa entre el desempeño laboral y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023. (Sig. Bil = 0.001, $r_s = 0,435$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los jefes de cada unidad que tomen en cuenta que se realice capacitaciones y actividades al personal de cada establecimiento para que conozcan en que consiste el desempeño laboral y la cultura organizacional; asimismo, se debe realizar seguimiento constante que garanticen la mejora de un buen ambiente laboral para así brindar una atención de calidad.

Segunda

Se recomienda que en cada unidad de trabajo se realice reuniones para mejorar la participación del personal para escuchar sus sugerencias, necesidades, quejas y así mismo generar actividades de integración con los presentes para mejorar el ambiente laboral.

Tercera

Se recomienda a los jefes de la unidad que exista un ambiente laboral agradable, motivador con el fin de que el personal mejore dinámicamente para brindar a la población policial una atención de calidez y calidad.

Cuarta

Se recomienda al personal establecer estrategias para implementar practicas que distingan con su labor ya sea en el área administrativa como asistencial.

Quinta

Se recomienda tener talleres de liderazgo para el personal como para las jefaturas para que tengan efectos favorables en la conducta de la dirección de la institución. Trazando objetivos en corto, mediano y largo plazo con el fin de alcanzar lo propuesto.

REFERENCIAS

- Álvarez-Escalante, J. C., Ruvalcaba-Coyaso, F. J., de Loera, B. M. R., & Palacios-Montoya, J. C. (2021). Antisocial behavior in organizations; a conceptual analysis and review. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 23-41.
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 77-89.
- Achahui Díaz, B., & Condori Velasque, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study of telecom sector. *Global Journal of Management & Business Research*, 14(3), 21–30.
- Baltazar-Gómez, Desiree Yvonne, Rosas-González, Enriqueta, García Rodríguez, Isaúl, Ibarra-Gutiérrez, Ma. Judit, & Pirez-Lindoro, Miguel Ángel. (2022). Relação entre cultura organizacional, satisfação no trabalho e desempenho entre profissionais de saúde em Querétaro, México. Epub 21 de marzo de 2023. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.
- Bernardes, A., Gabriel, C. S., Cummings, G. G., Zanetti, A. C. B., Leoneti, A. B., Caldana, G., & Maziero, V. G. (2020). Cultura organizacional, liderança autêntica e melhoria da qualidade em instituições de saúde canadenses. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73.
- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Cedeño, A. B. V., & Sabando, B. J. B. (2021). Impact of organizational culture on the work performance of professionals from Health Centers - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(5), 752-768.
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra.

- Corral, Y., Corral, I., & Corral, A. F. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista ciencias de la educación*, (46), 151-167.
- Descriptores en Ciencias de la Salud: DeCS [Internet]. ed. 2017. Sao Paulo (SP): BIREME / OPS / OMS. 2017 [actualizado 2017 May 18; citado 2017 Jun 13]. Disponible en: <http://decs.bvsalud.org/E/homepagee.htm>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
- Esteves Veramatos, M. K. (2021). *La Cultura Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña*, 2021.
- Fernández, J., Pesantes, R., & Uriol, S. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el Departamento de Emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría. ESAN Graduate School of Business, Perú. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3218/2022_MAGSS_19-2_04_T.pdf).
- Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., & Lloay Sánchez, S. I. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.
- Guiliany, J. G., Marcano, A. I. P., & Barros, H. S. (2022). Elements of the Management Philosophy that support competitiveness in construction companies. Texto completo (pdf) *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 184-197.
- Herrera Paredes, V. J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud-MINSA, Lima–2018*.
- Jose Aroapaza, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua–2018*.
- Jalanoca Ticona, S. S. (2019). *Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019*.
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P.,

- Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2022). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud pública de México*, 62, 87-95.
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). The work environment as a key factor in the productive performance of companies Case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
- Livia, S. R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), e28-e28.
- Lucano, C. M. P., Tejada, S., Rojas, E. M., Quintana, S. C., & Santillan, T. S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú//Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85
- Loza, E. P., Pino, A. C. G., & Arguelles, Y. L. N. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
- López, Y., Stranges, A., & Seré, M. F. (2019). La contextualización como metodología y técnica de análisis. In 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas-Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín.
- Macías Murillo, M. V. (2022). La cultura organizacional y desempeño laboral de los profesionales del centro de salud tipo c del cantón manta ante la crisis sanitaria (Master's thesis, Jipijapa-Unesum).
- Martínez, J. M. O. (1996). Estudios sobre consistencia en las ideas de los alumnos en ciencias. *Enseñanza de las ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas*, 87-92.
- Ministerio de Salud (2019). Plan de acción de clima organizacional.
- Molina, D. L. P. (2019). C Organizational climate and its influence on the performance of the administrative personnel of the health districts - province of Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84.

- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Ortiz Campillo, L. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. Colombia. Vol. 14- N° 2, 2019.
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE open*, 9(1), 2158244019835934.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Ponce, L. E. P., & García, S. L. G. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of the CHONEPAC commercial staff, Manabí province. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154.
- Hernández Gracia, T. J., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Revista cubana de salud pública*, 47(2).
- Pérez, L. M., Dávila, K. S., & Bardales, J. M. D. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700.
- Palacios Molina, D. L. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador.
- Pérez Pérez, S. M., & Cruz Ramírez, M. (2014). Application of a Methodology to Develop the Deductive Hypothetical Reasoning, from Statistic Contents. *Correo Científico Médico*, 18(1), 100-107.
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14.
- Quispe Vargas, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.
- Rojas, J. A. H., Noa, L. L. T., & Flores, W. A. M. (2022). Epistemología de las

- investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23).
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlation between job satisfaction and job performance. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista latino-americana de enfermagem*, 15, 502-507.
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1, 1-3.
- Tochón Ruiz, G. P. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín-2020.
- Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista EAN*, (90), 11-26.
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023

APELLIDOS Y NOMBRES: Santa Maria Ignacio, Milena

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores				
			Variable 1: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
<p>PG: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?</p> <p>PE1: ¿Como se relaciona el desempeño laboral y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la consistencia en la</p>	<p>OG: Determinar la relación entre el desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>OE1: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación el desempeño laboral y la consistencia organizacional en la División de Redes</p>	<p>HG: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la implicación en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la consistencia organizacional en la División de Redes</p>	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación • Proactividad • Exigencia • Creativida 	16	Ordinal (Tipo Likert)	Mala (16-37) Regular (38-60) Buena (61-80)
			Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Queja banal • Conducta problema • Actitud negativa • Queja externa 		Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) NI de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Comportamie ntos contraproduc entes	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación • Actualización • Participación • Planificación 		De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Variable 2: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
<p>División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la adaptabilidad en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023?</p>	<p>Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la adaptabilidad organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p>	<p>Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la adaptabilidad organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la misión organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.</p>	<p>Implicación</p> <p>Consistencia</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Misión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades • Valores centrales • Acuerdos • Coordinación e integración • Orientación al cambio • Orientación al usuario • Aprendizaje organizativo • Dirección y propósito • Metas y objetivos • Misión 	<p>36</p>	<p>Ordinal (Tipo Likert)</p> <p>Sumamente insatisfecho (1)</p> <p>Bien insatisfecho (2)</p> <p>NI (3)</p> <p>insatisfecho, ni satisfecho (4)</p> <p>Bien satisfecho (5)</p> <p>Sumamente satisfecho (5)</p>	<p>No satisfecho (36-84)</p> <p>Regularmente satisfecho (85-133)</p> <p>Satisfecho (134-180)</p>

<p>Enfoque: Cuantitativa Tipo: Básica Diseño: No experimental Método: Hipotético-Deductivo Alcance: Descriptivo-correlacional Corte: Transversal</p>	<p>Población: Conformada por 100 profesionales que trabajan en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023 Muestra: 55 trabajadores</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumentos: Cuestionario para desempeño laboral Cuestionarios para clima organizacional</p>	<p>Normalidad: Kolmogorov-Smirnov Contrastación de hipótesis: Spearman Confiabilidad: Alpha de Cronbach Validez: Juicio de expertos</p>
---	--	---	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Desempeño laboral	Según Romero y Rosado (2019), es cuando los trabajadores realizan acciones (habilidades) que puedan determinar su desempeño, transmitiendo a terceras personas de fuera del ambiente del trabajo que lo rodea, influyendo de una manera positiva o negativa.	Se empleará un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 16 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dedicación ✓ Proactividad ✓ Exigencia ✓ Creatividad 	1-7	Ordinal (Tipo Likert)	Mala (16-37) Regular (38-60) Buena (61-80)
			Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Queja banal ✓ Conducta problema ✓ Actitud negativa ✓ Queja externa 	8-12	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) NI de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dedicación ✓ Actualización ✓ Participación ✓ Planificación 	13-16	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	
Cultura organizacional	Se da en los valores, filosofía, ideologías, creencias, expectativas,	Se empleará un instrumento compuesto por 4 dimensiones,	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades 	1-9	Ordinal (Tipo Likert) Sumamente insatisfecho (1)	No satisfecho (36-84) Regularmente satisfecho (85-133)

	actitudes, normas y procesos compartidos dentro de cada una de ellas. Los componentes mencionados sentarían la base de la comunicación y el entendimiento mutuo que determinaría el comportamiento de los trabajadores, así como sus procesos de integración y coordinación general (Pedraja et al., 2020).	que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 36 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal.	Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Valores centrales • Acuerdos • Coordinación e integración 	10-18	<p>Bien insatisfecho (2)</p> <p>NI insatisfecho, ni satisfecho (3)</p> <p>Bien satisfecho (4)</p> <p>Sumamente satisfecho (5)</p>	Satisfecho (134-180)
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio • Orientación al usuario • Aprendizaje organizativo 	19-27		
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y propósito • Metas y objetivos • Misión 	28-36		

Anexo 3. Fichas técnicas.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

Nombre original	Cuestionario de desempeño laboral individual.
Autores	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022).
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Santa Maria Ignacio, Milena (2023)
Número de Ítems	16
Dimensiones	✓ Desempeño en la tarea ✓ Desempeño en el contexto ✓ Comportamientos contraproducentes.
Escala	Se puntúa: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ligeramente en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
Administración	Individual y colectiva
Duración	5 a 10 minutos aproximadamente
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño laboral individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
Calificación	Bajo (16-37) Regular (38-60) Bueno (61-80)

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre original	Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional
Autores	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022).
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Santa Maria Ignacio, Milena (2023)
Número de Ítems	36
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implicación ✓ Consistencia ✓ Adaptabilidad ✓ Misión
Escala	<p>Se puntúa:</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Ligeramente en desacuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
Administración	Individual y colectiva
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño laboral individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
Calificación	<p>No satisfecho: (36-84)</p> <p>Regularmente satisfecho: (85-133)</p> <p>Satisfecho: (134-180)</p>

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

El siguiente instrumento permitirá evaluar el desempeño laboral individual en su institución educativa. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ligeramente en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	INTERROGANTE	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO EN LA TAREA					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes retadoras.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
	DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO					
8	Me quejé de asuntos sin importancias en el trabajo.					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la empresa.					
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales					

	Actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

Autor: Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022).

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El siguiente instrumento permitirá evaluar la cultura organizacional. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ligeramente en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	INTERROGANTE	S	CS	AV	CN	N
	IMPLICACIÓN					
1	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
5	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
7	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas.					
8	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
9	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
	CONSISTENCIA					
10	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
11	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
12	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
14	Este servicio tiene una cultura "fuerte"					

15	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
16	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
17	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva comun.					
18	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
	ADAPTABILIDAD					
19	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
20	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
21	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
22	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
23	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
24	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
25	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
26	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
27	Muchas ideas "se pierden por el camino"					
	MISION					
28	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
29	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.					
30	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
31	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
32	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					

33	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
34	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
35	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
36	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					

Autor: Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022).

Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

- Validación del primer Juez Dr. Wilbert Juvenal Cossio Bolaños



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral individual". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILBERT JUIVENAL COSSIO BOLAÑOS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública, Investigación científica. Gestión en salud.	
Institución donde labora:	Centro Médico Naval y UPSJB	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual.
Autora:	Koopmans et al. (2011)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesañes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	En tres instituciones de las redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
Significación:	Determinar el nivel de desempeño laboral individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Actualización					
Participación	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Planificación	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	Mi planificación laboral fue óptima.	4		4	



.....
Dr. Esp. Wilber Jaraal Corde Babiano
 Scopus Author ID: 5589813200
<https://orcid.org/0000-0002-5510-1911>
 CÓDIGO REDACTA: **PER0001**

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILBERT JUVENAL COSSIO BOLAÑOS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	SALUD PÚBLICA, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN, GESTIÓN	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional
Autor:	Daniel Denisson(1991)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Tres instituciones de la Sanidad Policial division Lima Este.
Significación:	Evaluación de Cultura organizacional Individual en la division de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	4	4	4	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.	4	4	4	
Orientación al usuario	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	4	4	4	
	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	4	4	4	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	4	4	4	
	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	4	4	4	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	4	4	4	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	4	4	4	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.	4	4	4	
Metas y objetivos	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	4	4	4	
Misión	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	4	4	4	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	4	4	4	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	4	4	4	
	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	4	4	4	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	4	4	4	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	



Dr. Ego Wilbert Javalos Cordero
 Docu Autor ID: 55886673-200
<https://onci.org/0000-0002-5519-1911>
 CÓDIGO RENACT 1: P0027807

- Validación del segundo Juez Mg. Esp. María Fry Oropeza



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral individual". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA ANGELICA FRY OROPEZA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, Clínica Preventiva - promocional	
Institución donde labora:	Universidad Privada San Juan Bautista	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual.
Autora:	Koopmans et al. (2011)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	En tres instituciones de las redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
Significación:	Determinar el nivel de desempeño laboral individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Actualización					
Participación	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Planificación	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	
	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	

* **Recomendación:** Revisar la ortografía y la redacción



Mg. Esp. María Angélica Fry Oropeza
 DNI N° 09869308
 Teléfono: 999409141

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA ANGELICA FRY OROPEZA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Investigación, Clínica Preventiva - promocional	
Institución donde labora:	Universidad Privada San Juan Bautista	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional
Autor:	Daniel Denisson(1991)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Tres instituciones de la Sanidad Policial division Lima Este.
Significación:	Evaluación de Cultura organizacional individual en la division de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo"

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A. Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	4	4	3	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.	4	4	4	
Orientación al usuario	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	3	4	3	
	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	4	4	4	Ortografía
Aprendizaje organizativo	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	4	4	4	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	4	4	4	
	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	4	4	4	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	3	3	3	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional individual en la división de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo"

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	4	4	4	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.	4	4	3	
Metas y objetivos	Esta organización tiene una misión clara que le da el sentido y rumbo a nuestro trabajo.	4	4	4	
	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	4	4	4	
Misión	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	4	4	4	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	3	4	4	
	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	4	4	3	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	4	4	4	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	3	3	

Mg. Esp. María Angélica Fry Oropeza
 DNI N° 09869308
 Teléfono: 999409141

- Validación del tercer Juez Dr. Armando Alamo Palomino



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE LUIS ARMANDO ALAMO PALOMINO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	ODONTOLOG		
Institución donde labora:	USMP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de Cultura organizacional
Autor:	Daniel Denisson(1991)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Tres instituciones de la Sanidad Policial division Lima Este.
Significación:	Evaluación de Cultura organizacional individual en la division de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional Individual en la división de redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo"

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	4	4	4	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.	4	4	4	
Orientación al usuario	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	4	4	4	
	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	4	4	4	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	4	4	4	
	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	4	4	4	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	4	4	4	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación de Cultura organizacional Individual en la división de redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
- Escala: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ligeramente en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo"

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	4	4	4	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.	4	4	4	
Metas y objetivos	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	4	4	4	
Misión	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	4	4	4	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	4	4	4	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	4	4	4	
	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	4	4	4	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	4	4	4	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	4	4	4	

Dr. Jorge Luis Arzando Alamo Palomino
 Encargado de Operación en Ciencias y Tecnología
 0054 9444 4444

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral individual". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE LUIS ARMANDO ALAMO PALOMINO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	ODON TOLO GO	
Institución donde labora:	USMP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual.
Autora:	Koopmans et al. (2011)
Procedencia:	Fernández Grados, J. M., Pesantes Vergaray, R. H., & Uriol Salvador, S. Y. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	En tres instituciones de las redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.
Significación:	Determinar el nivel de desempeño laboral individual en la division de redes integradas de Salud Policial Lima Este, 2023.



INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Actualización	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Participación	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Planificación	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	

Ds. Jorge Luis Arceando Alonso Palomino
Coordinador Académico en Gestión y Estudios
CIP/1401-1901/12

Anexo 6. Validación de expertos

Tabla

Validez por juicio de expertos

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Dr. Wilbert Juvenal Cossio Bolaños	✓	✓	✓	
Mg. Esp. María Fry Oropeza	✓	✓	✓	Aplicable
Dr. Armando Alamo Palomino	✓	✓	✓	

Los instrumentos utilizados para medir las variables: Desempeño laboral y clima organizacional, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

Anexo 7. Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio tiene como objetivo, determinar la relación entre desempeño laboral y cultura organizacional en la división de redes integradas de salud policial lima este,2023. Esta investigación es desarrollada por Santa Maria Ignacio, Milena; estudiante del programa académico de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de entre 20 a 30 minutos en total. Tu participación es anónima y voluntaria. Los datos personales obtenidos serán confidenciales. Si aceptas y estás de acuerdo en ser parte de estudio completa los datos requeridos, para luego proceder a leer el formulario y rellenar las afirmaciones siguiendo las instrucciones de cada instrumento. Para cualquier duda o información no dudes en solicitarla a la persona que te brindó el presente cuestionario.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 8. Cartas de presentación de la Escuela de posgrado



31
años

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

Lima, 26 de octubre del 2023

Señor (a):
CRNL SPNP Vilma PÉREZ QUIROGA.
Jefe de la DIRSAPOL/DIVRISSP LIMA ESTE:
DIRSAPOL/DIVRISSP LIMA ESTE.

Nº de Carta : 075 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 26 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SANTA MARIA IGNACIO, MILENA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"DESEMPEÑO LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DIRSAPOL/DIVRISSP LIMA ESTE, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Corraldo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate, Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 9. Solicitud de autorización para realizar trabajo de investigación

3


POLICIA NACIONAL DEL PERU
DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL
DIVRISSP LIMA ESTE
POSTA MEDICA POLICIAL CHACLACAYO

SOLICITA: Autorización para realizar investigación para obtener el grado de Maestro. _____

SEÑORA CORONEL SPNP VILMA PEREZ QUIROGA JEFE DE LA DIVRISSP LIMA ESTE

S.C.

Milena SANTA MARIA IGNACIO, CAP ASIM. SPNP con DNI. 75118075, CIP 421194, actualmente prestando servicio en la Posta Médica Policial Chaclacayo, ante usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud en la Unidad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Ate, solicito a usted tenga a bien disponer por quien corresponda se me autorice realizar mi trabajo de investigación en la DIVRISSP LIMA ESTE bajo su mando; sobre "Desempeño laboral y cultural organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023", desde el 27NOV2023 hasta el 11DIC2023, requisito indispensable para obtener el grado académico de Maestro. Asimismo, la información que se recoja se mantendrá de forma confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación, el mismo que lo desarrollaré fuera de mis horas de trabajo.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted, mi coronel acceder a mi solicitud por ser mi única oportunidad para obtener el grado Maestro.

Chaclacayo, 21 de noviembre de 2023



Milena SANTA MARIA IGNACIO
CAP ASIM SPNP
CORONEL TORIBIO QUIROGA
POSTA MEDICA POLICIAL CHACLACAYO

ADJUNTO

- Carta de presentación de la Universidad Cesar Vallejo



POLICIA NACIONAL DEL PERU
 DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL
 DIRISSP LIMA ESTE
 POSTA MEDICA POLICIAL CHACLACAYO

REF. : Solicitud formulado por la CAP ASIM SPNP Milena SANTA MARIA IGNACIO, quien peticona autorización para obtener el grado de Maestro.

ELEVACION N°28-2023-DIRSAPOL/SUBDSP-DIVRISSP LE. POSMEPOL CHA. PER

SEÑORA : Coronel SPNP,
 Vilma PEREZ QUIROGA
 JEFE DE LA DIRISSP LIMA ESTE.
ZÁRATE. -

Tengo el honor de dirigirme a usted, elevando el documento anotado en la referencia, mediante el cual la CAP ASIM SPNP Milena SANTA MARIA IGNACIO, solicita autorización para realizar trabajo de investigación en la DIRISSP LIMA ESTE, siendo el tema: "Desempeño laboral y cultura organizacional en la División de Redes Integradas de Salud Policial Lima Este, 2023", desde el 27NOV2023 hasta el 11DIC2023, requisito indispensable para obtener el grado de Maestro.

Lo que elevo a usted señora Coronel SPNP, con opinión favorable, para su conocimiento y fines que estime determinar.

Chaclacayo, 21 de noviembre de 2023



[Handwritten Signature]
 02 NOV 2023
 Myr TAYLLOR DE ANDARA
 OROTE S PNP
 JEFE DE LA POSTA MEDICA CHACLACAYO

POLICIA NACIONAL DEL PERU
 DIRSAPOL
 DIRISSP - L. ESTE
 Oficina de Pericia
 02 NOV 23
 RECIBIDO
 SB-PNP MILA. IGNACIO
 POR [Handwritten Name]
 MIVamp

Anexo 10. Autorización de la Institución para aplicar los instrumentos.



REF: - ELEV. N° 28-2023-DIRSAPOL/SUBDOSP-DIVRIISSP LE.
- POSMOPOL CHA.PER, 21 NOV2023.
- SOLICITUD FORMULADA POR LA CAP, ASIM.SPMP.
- MILENA SANTA MARIA IGNACIO, 21 NOV 2023.-----
- CARTA N° 073-2023-UCV-VA-EPQ-F16L93LJ, 26OCT2023

4

DECRETO N° 108-2023-DIRSAPOL/SUBDOSP-DIVRIISSP LIMA ESTE. JEF.

Vistos los documentos signados en la referencia, mediante el cual la Cap. Asim. SPNP, Milena SANTA MARIA IGNACIO, solicita Autorización para realizar investigación en la DIVRIISSP LIMA ESTE, para obtener el grado académico (Maestría), estudio que lo viene realizando en la Universidad Cesar Vallejo.

En tal sentido esta Jefatura **AUTORIZA**, a la indicada Oficial realizar el trabajo de investigación en la DIVRIISSP LIMA ESTE, siendo el Tema: "DESEMPEÑO LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DIRSAPOL/DIVRIISSP LIMA ESTE, 2023", desde el 27 NOV 2023 al 11 DIC 2023.

San Juan de Lurigancho, 23 de noviembre del 2023.

VPG/Riv
Folios (04)



Milena Pérez Curroa
05-30735
Milena PEREZ CURROA
CRNL SPNP
AFC/DIVRIISSP LE-POL.POL.ZONAL

Anexo 11. Base de datos

	VARIABLE 1 DESEMPEÑO LABORAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Sujeto 1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	1	5	5	5	5
Sujeto 4	3	4	4	4	3	4	5	3	1	1	3	3	3	3	4	4
Sujeto 5	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
Sujeto 6	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 7	5	5	4	5	5	5	5	1	4	1	1	4	5	5	5	4
Sujeto 8	5	4	4	5	3	4	3	1	1	1	3	3	2	4	1	4
Sujeto 9	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	4	4	4	3
Sujeto 10	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	4	4	4	4
Sujeto 11	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 12	5	4	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	4	4	5	5
Sujeto 13	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	5	4	4	5
Sujeto 14	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	5
Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4
Sujeto 16	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Sujeto 18	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Sujeto 20	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 21	5	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	4	5	4	5
Sujeto 22	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 23	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 24	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Sujeto 25	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	1	4	5	5
Sujeto 26	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 27	4	4	3	3	3	4	3	2	1	1	1	1	4	4	5	4
Sujeto 28	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	3	4	4	5
Sujeto 29	5	4	5	4	5	4	4	5	2	1	3	1	4	5	5	5
Sujeto 30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Sujeto 31	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	2
Sujeto 32	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	2	1	5	5	5	5
Sujeto 33	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 34	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 35	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	1	2	2	4	5
Sujeto 36	4	5	4	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	4	4	3
Sujeto 37	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	3	3	4	5
Sujeto 39	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	5
Sujeto 40	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Sujeto 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4
Sujeto 42	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3
Sujeto 43	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
Sujeto 44	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 45	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 46	5	4	3	5	5	5	4	5	3	1	1	1	4	4	4	4
Sujeto 47	5	4	4	4	5	5	5	4	3	1	2	1	4	5	4	4
Sujeto 48	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	4	5	4	5
Sujeto 49	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	4	4
Sujeto 50	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	1	4	2	5	5
Sujeto 51	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Sujeto 52	5	4	3	4	5	4	4	1	3	1	2	1	3	3	3	4
Sujeto 53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 54	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	5	5	5	5
Sujeto 55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4

	VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
Sujeto 1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2		
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Sujeto 3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4		
Sujeto 4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
Sujeto 5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	
Sujeto 6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
Sujeto 7	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1		
Sujeto 8	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
Sujeto 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
Sujeto 18	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Sujeto 21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4
Sujeto 22	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 23	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Sujeto 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 25	5	5	5	3	3	5	2	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Sujeto 27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 28	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 29	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	
Sujeto 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	1	2	4	
Sujeto 32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 33	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
Sujeto 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 35	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Sujeto 36	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
Sujeto 37	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Sujeto 38	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Sujeto 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
Sujeto 41	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 42	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
Sujeto 43	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
Sujeto 47	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
Sujeto 48	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	
Sujeto 49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4
Sujeto 50	4	4	5	4	5	2																																	

Anexo 12. Prueba piloto

Variable 1. Desempeño laboral

22 : VAR00013

Visible: 16 de 16 variable

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	
2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	1	5	5	5	
4	3	4	4	4	3	4	5	3	1	1	3	3	3	3	4	
5	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
6	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	
7	5	5	4	5	5	5	5	1	4	1	1	4	5	5	5	
8	5	4	4	5	3	4	3	1	1	1	3	3	2	4	1	
9	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	3	4	4	4	
11	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	
12	5	4	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	4	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	5	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
18	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	

V2. Clima organizacional

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
6	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
7	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	
8	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	5	5	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
17	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	
18	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
20	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	

Anexo 13. Confiabilidad de instrumentos de investigación

Tabla

Prueba de confiabilidad de la primera variable

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Desempeño laboral	16	0.778	Alta
Desempeño en la tarea	7	0.949	Muy alta
Desempeño en el contexto	5	0.882	Muy alta
Comportamiento contraproducente	4	0.856	Muy alta

En la Tabla se observa que los datos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones, de un grupo piloto de 20 encuestados, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; concluyéndose que el instrumento es confiable (Tupanta et al., 2017).

Tabla

Prueba de confiabilidad de la segunda variable

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Clima organizacional	36	0.978	Muy alta
Implicación	9	0.956	Muy alta
Consistencia	9	0.942	Muy alta
Adaptabilidad	9	0.824	Muy alta
Misión	9	0.955	Muy alta

En la Tabla se observa que los datos de la variable de clima organizacional y sus dimensiones, de un grupo piloto de 20 encuestados, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; concluyéndose que el instrumento es confiable (Tupanta et al., 2017).

Tabla*Niveles de confiabilidad*

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)