



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección de
las Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Cornejo Juarez, Mirtha Margot (ORCID: 0000-00021646-2758)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-00031061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organización

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Esta investigación va dirigido a mi madre y abuela quienes son mi motor y motivo para seguir adelante, ellas con su amor incondicional, ejemplo enseñan que la persistencia, perseverancia y que la fe son pilares fundamentales para el éxito. Las quiero mucho.

Agradecimientos

A DIOS y SAN MARTIN DE PORRAS

Por ser luz, paz, fortaleza y mi sabiduría para poder llevar a cabo mis sueños, guiándome por el buen camino para llegar a terminar mis metas, fortaleciéndome mi crecimiento personal y profesional, para llegar a ser un apoyo a la sociedad.

Por anteceder ante Dios padre, por haber cuidado y curado de enfermedades a mi familia y Porque nos protege nuestra salud con su sangre preciosa.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de Análisis de Datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e instrumentos	16
Tabla 2 Escala de medición	16
Tabla 3 Alfa de Cronbach General.....	17
Tabla 4 Alfa de Cronbach: Cultura organizacional y desempeño laboral.....	17
Tabla 5 Alfa de Cronbach: Cultura organizacional	18
Tabla 6 Descripción de la variable: Desempeño laboral	20
Tabla 8 Descripción de la dimensión N°1:	22
Tabla 9 Descripción de la dimensión N°2:	23
Tabla 10 Descripción de la dimensión N°3	24
Tabla 11 Prueba de normalidad	25
Tabla 12 Coeficiente de correlación por rangos de Rho Spearman	26
Tabla 13 Prueba de hipótesis General.....	27
Tabla 14 Prueba de hipótesis entre	28
Tabla 15 Prueba de hipótesis entre	29
Tabla 16 Prueba de hipótesis entre	30

Índice de figuras

Figura 1 Seguridad y Salud ocupacional	20
Figura 2 Productividad.....	21
Figura 3 Condición de trabajo.....	22
Figura 4 Ergonomía.....	23
Figura 5 Riesgo Laboral	24

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general analizar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Redes Integradas de Salud Lima Sur Barranco, 2020. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 95 colaboradores, donde se consideró como muestra a la totalidad, es decir, se trabajó con una población censal. Así mismo la técnica empleada en el presente trabajo fue la encuesta, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.922 confirmando la alta confiabilidad estadística del instrumento. Se obtuvo como resultado una correlación positiva media con un Rho Spearman de 0.340 y con un nivel de significancia 0.001. Donde se concluyó que existe una relación de manera significativa de ambas variables, ya que, los resultados dan mención a que, si los colaboradores de la DIRIS LS experimentan una buena cultura organizacional, se lograra alcanzar un mejor desempeño laboral de los mismos. Se concluye que la cultura organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, barranco 2020.

Palabras Clave: comportamiento laboral y clima laboral, compensación, reconocimientos, relaciones interpersonales, rendimiento.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the relationship between organizational culture and work performance in the collaborators of the Integrated Health Networks Lima Sur Barranco, 2020. The research design was non-experimental, cross-sectional, applied and correlational level. The population under study consisted of 95 collaborators, where the entire sample was considered, that is, a census population was used. Likewise, the technique used in the present work was the survey, where the questionnaire was used as a data collection instrument, which was validated by Cronbach's alpha with a result of 0.922 confirming the high statistical reliability of the instrument. The result was a mean positive correlation with a Rho Spearman of 0.340 and a significance level of 0.001. Where it was concluded that there is a significant relationship between both variables, since the results indicate that, if the DIRIS LS employees experience a good organizational culture, they will achieve better job performance from them. It is concluded that the organizational culture has a significant relationship with the work performance of the employees of the Integrated Health Networks Lima Sur, barranco 2020.

Keywords: work behavior and work environment, compensation, recognition, interpersonal relationships, performance

I.- INTRODUCCION

En la actualidad las organizaciones están determinadas por un medio que abarcan diversos elementos entre cuales resalta el las públicas y privadas, la cultura organizacional y el desempeño laboral en las organizaciones, son aspectos culturales que interaccionan para un progreso activo y que estos precisan las características de una organización. Así mismo, no coexiste una organización sin una cultura esencial, que le asemeje o la diferencie y levante a su operar en crianzas de crear, mandando sus apreciaciones y en el entorno que sus administrativos tengan de ella misma, las expresiones culturales forman parte a su tiempo condiciones de observación, las cuales se logra trasladar a cabo la evaluación cultural en una organización o corporación

A nivel internacional la materia de la cultura organizacional toma mayor relevancia en el periodo de los 80, cuando las empresas empiezan a comparar el estilo de la gestión japonés con los enfoques tradicionales occidentales de las gestiones organizacionales, la innovación cultural se distingue del otro, es entonces que encuentran una forma de optimizar lo mencionado a fin de que el paradigma para establecer las diferencias de efectividad de Estados Unidos sea comparado con las organizaciones del país de Japón.

Según Rodríguez (2016) la tesis de la cultura organizacional es un anómalo en atención transformador a nivel internacional, primeramente, de los años 1980, eran poquísimos ya que se preocupaban en poner énfasis, las nacientes labores a la afinidad se divulgaron en técnicas como a bienes y servicios, presunciones, reconocimientos nociones radicales y los que enlazaron de inmediatamente como componentes que comenzaba en el ámbito, por lo que posee un juicio dentro de una organización. (pag.8)

A nivel nacional, en el Perú una organización no es totalmente solo que cuentan con una cantidad de personas comprometidas con un solo objetivo de la organización y para que eso suceda es sumamente necesario tener en cuenta un ambiente, un lugar en lo cual las relaciones interpersonales se van a desenvolver, las reglas y las pautas establecidas en los estándares de comportamiento, de acuerdo a los comportamientos

son cambiantes de acuerdo a la cultura de la organización, llegando a ser eficientes productivos o improductivos, es dependiendo de las recomendaciones y entre los compendios de la estructura que se funden a partir desde sus inicios.

Según Ugarte (2009) establece en o documento técnico que para obtener el diseño es necesario impulso, la aplicación, de una herramienta que logre y consienta valorar, también monitorizar, la evaluación de las técnicas, que son fundados en consecuencias enfrentados. Se expone los cálculos estén periódicos, sean confrontables duradera de la época y consientan evaluar las consecuencias captados, alcanzados durante medidas correctivas para lograr mejorar el valor y calidad en las colocaciones de salud, establecida en una excelente cultura, en un buen capital humano y un excelente diseño organizacional. (pag.13)

A nivel local, la Dirección de Redes Integradas de Salud es una entidad pública que se desempeña en el sector de Salud a nivel cono Sur, siendo los trabajadores pieza fundamental para la entidad para el proceso y atención para los usuarios de Lima Sur.

Sin embargo, a que las relaciones interpersonales son incorrectas, el trabajador no tiene esa responsabilidad verdadera con la política institucional, ya que están orientándose al individualismo, la organización no fomenta un ambiente de participación entre compañeros de trabajo, la realidad obstaculiza al desempeño laboral, entonces se ve como conveniente que la DIRIS LS, tome en cuenta y tenga o desarrollo una cultura organizacional correcta. Que constituye como base de funcionamiento organizacional del sector público de la salud, además existen limitaciones que se puedan desarrollar en sus funciones y cargos para el mejor trabajo, puesto. El estado no muestra apoyo ni interés, ni mucho menos los funcionarios dejan de cumplir las medidas legales sobres los aspectos de descentralización de política, presupuesto y social. En este sentido los trabajadores están inconformes, donde se refleja en el desempeño laboral, la DIRIS LS, debe de estar en un tiempo de cambio, a través del desarrollo de la cultura organizacional, puesto que travesea un título muy significativo ya que debe de generar un ambiente de bastante intimidad, persistencia y sinceridad en los bienes y productos de la salud privada y pública.

Los colaboradores públicos son la base al servicio de la comunidad. Ya que deben estar basadas en competencia profesionales, en constantes valoraciones por parte de los funcionarios. Establecidos en etapas y factores de evaluación, este contexto se busca impulsar, desarrollar e incrementar el buen desempeño. Así mismo, se busca que la institución tenga éxito y obliga tener una visión de cultura organizacional, contar en primera instancia, con colaboradores con características motivacionales. Sin embargo, para certificar que esto suceda de manera efectiva, es necesario que no sea teoría si no poner en práctica en los colaboradores. Solo así, sabrá en que invertir para mejorar resultados, así mismo debe de tener sus principales etapas en la evaluación del desempeño para acertar en la percusión observacional.

La siguiente investigación tuvo como formulación del problema general:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020?

Se presentó los problemas específicos definidos por:

- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y los Propósitos de la evaluación del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y gestión del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020?

Se ha precisado la justificación del estudio, por lo cual como justificación teórica se tiene como propósito averiguar mediante pruebas y observaciones, las teorías establecidas como enfoque general, integración a las instituciones, como reflejo el comportamiento, mientras en la variable del desempeño laboral se planteó la personalidad de las organizaciones, instrumentos de residencia y predominio en la estructura ocupacional de las organizaciones, también como justificación práctica se planteará y establecerá soluciones más eficaces para la DIRIS LS, con relación a las problemáticas halladas a la ineficiente cultura laboral, se observa que debido a las relaciones interpersonales son inadecuadas, así mismo el trabajador tiene ese compromiso con la política institucional con la cooperación de trabajo. Como justificación social de la presente investigación será de mucho valor social ya que se reconocerá ampliar un aporte eficiente establecido en cultura y eficientemente desempeño en los trabajadores, con la intención que las instituciones sea fuente invisible donde la estructura, los servicios, la habilidad, las opiniones, los hábitos, las políticas, tradiciones conductas y actitudes que dan coincidencia cargo y personalidad a una organización, donde muchas organizaciones e instituciones buscan corregir o mejorar permanentemente a través de métodos y estrategias con el único propósito las dos variables en práctica, la justificación metodológica de la presente investigación busca analizar ambas variables, Esta tesis se hará cumpliendo con un enfoque cuantitativo, así mismo es nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal, nuestra intención es no manipular y evaluar las variables en un mismo tiempo, no obstante, se ha utilizado la encuesta y cuestionario.

El objetivo general de esta investigación es la siguiente:

Analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2020.

Y en los objetivos específicos són:

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y los Propósitos de la evaluación del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020.
- Establecer la relación entre la cultura organizacional y gestión del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020.
- Establecer la relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño en los de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020.

La hipótesis general se formuló en este trabajo de la siguiente manera:

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los Colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020.

Y se detalla como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la cultura organizacional y los Propósitos de la evaluación del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima sur, Barranco 2020.
- Existe relación entre cultura organizacional y gestión del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020.
- Existe relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño en colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud lima Sur, Barranco 2020.

II.- MARCO TEORICO

La problemática expuesta en este trabajo cuenta con trabajos de indagación relacionados con las variables mostradas, por lo que se muestran y son los siguientes antecedentes internacionales.

Figuroa (2015), en la tesis de grado “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la fundación gubernamental”. La cual objetivo principal formar la correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, la cual su diseño utilizado fue correlacional, la misma que la metodología estadística fue en costumbres, proporciones de propensión céntrica y el desvío tipo y el medio de similitud de Pearson, en conclusión, se manejó un cuestionario la mediana o promedio, la moda y desviación típica. El resultado que arrojó la media es de (13.02) siendo el factor con mayor predominación la cultura organizacional.

Betancourt (2018) la tesis titulada “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del Área de Bodega: Caso Hospital Civil Santa Teresita”, tuvo como objetivo examinar los elementos ambas variables, se usó la metodología de investigación cuantitativa de importancia representativo, empleó encuestas prototipo nivel de LIKERT, con 145 personas, siendo resultado un 50% de inconstante independiente, con lo que conlleva entre las inconstantes desarrolladas. Teniendo como

conclusión la cultura influye la primera variable directa proporcional en la segunda, desde el punto de vista interno del Hospital investigada. Por lo que se demuestra independencia y dependiente en un nivel significativa 0.01 que se muestran, al nivel 0.05 se constata la cantidad de interacciones.

El trabajo de investigación también tiene trabajos de las variables presentadas, por ello a continuación le daremos a conocer las siguientes investigaciones nacionales:

Saldaña (2016), en la investigación "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores I.E "San José", la Esperanza 2016", teniendo su objetivo establecer correlación entre autoridad de cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores I.E. "San José, Esperanza; descriptivo - Correlacional, método aplicativo cuantitativo, muestra de 38 colaboradores , técnica del Test fueron validados por expertos estadísticos, en consecuencia afirmo que la variable cultura organizacional tuvo mayor predominio de nivel 78.9 % de los docentes y la variable desempeño laboral, predominio más el nivel exacta con un 94.7 % de profesores, de manera que el resultado no influye en el desempeño, lugar que Chi - perfecto 0,975 es mínimo que 3.84. Obteniendo como conclusión que mientras el liderazgo sea directivo, exitoso excelente es la gestión del talento humano.

Hernández (2016), En la investigación llamada "la cultura organizacional y su correspondencia con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo", teniendo objetivo primordial establecer que coexiste correspondencia en la cultura organizacional y desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp - Chiclayo. Metodología manejada representativo correlacional, obtuvo una indagación a través la escala de Likert (22 ítems), estableció que sí existe relación, se utilizó el Alfa de Cronbach ya que fue fiable; al respecto de la variable independiente es confiable arrojó 897 y con respecto a la variable dependiente arrojó 832, en conclusión, mostró similitud 0.984, entre dos variables.

Zerpa (2016) investigación de tesis denominada "la cultura organizacional y su correspondencia con desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Razuri-Trujillo", objetivo central era asemejar la correspondencia de la diligencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, entre seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores, su metodología de investigación fue descriptiva correlacional, se concluyó que el estudio contaban con 102 personas, no obstante existe

verdadera estrechamente baja de 0,073, Así mismo arrojo el desempeño laboral positiva muy baja de 0,095, repitiéndose modelo de relación entre la dimensión misión y el desempeño laboral, coeficiente de correlación de 0,101.

De la Torre (2017), la investigación titulada “Cultura organizacional y relación con desempeño laboral en trabajadores de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú -2016”. Objetivo primordial era examinar ambas variables, tipo representativo, correlacional de corte transversal, no experimentando, observacional, técnica encuestas e instrumento recolección de datos. De la prueba de Correlación de Spearman ($Rho=0.767$) y Significancia ($p=0,000$). podemos establecer que existe una muy fuerte relación directamente proporcional entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, la cual es altamente significativa, confirma los instrumentos tienen muy alta confiabilidad, se extrae del instrumento son altamente confiables.

Como parte de las teorías y enfoques conceptuales, en el presente trabajo de investigación se indican algunas definiciones y temas relacionados de las dos variables.

Empezare puntualizar la primera variable, por eso que varios autores muestran la cultura organizacional desde su punto de vista.

Llanos (2016) indica que, de tal manera que los individuos tienen innegables peculiaridades de temperamento que se alcanzan reflexionar tal como debilidades o fortalezas, algo similar sucede en la organización, quiere decir que es un grupo de rasgos que contribuyen en su adecuada identificación permitiendo desigualar de otras. (pag.3)

Tejada (2012) explica que la ciencia organizacional es el centro de organización, que está en todos los cargos, trabajos que cumplen en los órganos y así mismo es el perfil que establece en una empresa actual. A su vez la estructura se refleja, en el sistema que muestra la organización y en las habilidades desarrolla con acontecimientos y hechos la forma que puede ser cambiada para bien, y llega a coincidir la real importancia de acomodar a los nuevos cambios profesionales. (pag.14)

Para Alvarado y Espinoza (2018) la palabra «cultura» procede del latín colere cuyo importante es cultivar, habitar, honrar. La palabra está asociado al efecto de cultivar conocimientos humanos, así como también al conjunto de costumbres y modo de vida de un grupo social. Cuando nos basamos a la cultura la asociamos con las creencias, las tradiciones y las características que asemejan a un pueblo. Es importante resaltar

que estas propias características pueden manifestar dentro del contexto organizacional también menciona la forma aprendida y compartida de comportarse, pensar y actuar de las partes de una organización. En otras palabras, son las mismas filosofías, las ideologías las creencias, valores y políticas son parte de una comunidad, también lo precisa como la sistematización mental colectiva de un grupo en un ambiente habitual, ya que la cultura no es propia de una persona, sino cubre a un número de personas quienes intervienen ciertas condiciones de vida, acuerdo con lo que nos muestra Geert Hofste (citado en Varela, 2008, p. 22). (pag.7)

A continuación, también se presentó elementos y características básicas de la cultura organizacional.

Navarro (2020), menciona la cultura organizacional que tiene tres capas

- Capa 1.- considera a enseres y espacios visibles, pero no interpretables
- Capa 2.- son los valores y los sucesos que son fundamentales.
- Capa 3.- son las hipótesis primordiales que gobiernan en la conducta de los individuos.

También menciona las características principales

- Creación y adquisición de inseguridad. – asgo en que los practicantes son estímulos para que sean innovadores y no asomar peligros en la empresa.
- Atención al detalle. - es la aptitud que causa expectativa a trabajadores al instante de hacer la labor de trabajo.
- Orientación a los resultados. - es la cualidad en que los directores miden la elaboración sea más técnica en los procesos realizados.
- Orientación a las personas. - los funcionarios toman en enumeración los resultados obtenidos en los colaboradores.
- Distribución a los módulos. - los cargos y compromisos se forman de forma grupal. (pág. 21 y 22)

Se puntualizará las dimensiones que estará enfocado en el modelo de la cultura

organizacional empleado por Llanos (2018).

Como primera dimensión es la personalidad de las organizaciones menciona que la cultura organizacional es fuerte o absoluto, a fin que complete y pase a la cultura de sus órganos, los órganos también integren, de acuerdo a las peculiaridades de una persona, se puede empezar a tratar a interactuar con ella de acuerdo a la cultura. La institución es observada al instante de ser parte de esta o adquirir de ella un producto, servicio o bien, al relatar a la cultura de la organización, se va organizando una autoridad y cuadro en la mente de los distintos grupos de interés, así mismo la cultura de la patria y taxativamente del país. (pag.33)

En la segunda dimensión tenemos efectos de la residencia en clima organizacional, se afronta cambios intactos en el ambiente profesional, los elementos como externamente e internamente, la resiliencia existe situación que, siendo actual, defender el porte de armonía, actuación y preparación que estando presentes, necesariamente la resiliencia en la percepción que se tiene del clima organizacional, siendo para los directores educarse el horizonte de incidencia negativo o positivo en el ambiente profesional que dirigen, lo que facilita al personal no es solo un mayor conocimiento si no también el determinar en la gestión los ajustes necesarios a fin de las condiciones mejorar, aplacar la producción de las consecuencias ventajosos son globales, es favorable la percepción de un clima laboral consiste en que las organizaciones cuente con una persona, con el fin de optimizar las situaciones. (pag.61)

Como tercera dimensión Influencia de la cultura organizacional en la estructura ocupacional de las organizaciones es una información competitivo al nivel del colaborador, con un apropiado preámbulo guardada en ambientes laborales, instituyen procedimientos necesarios para lograr una identificación laboral que para alcanzar se requiere de óptimas consecuencias en el desempeño, a manera que es sea significativo, suponer el tipo de esa estructura organizativa que asume la institución de modo que en su hacer permita ajustar buenamente y adecuada los ilustraciones, habilidades y destrezas de los colaboradores de acuerdo a sus cargos y funciones, así mismo pueda acceder una integración de todos los elementos en la gestión humana al interior de las organizaciones. (pag.86)

Como parte de las teorías y enfoques conceptuales, en la presente investigación

se citan algunas definiciones relacionados en cuanto desempeño laboral.

Para Arbaiza (2016) manifiesta que es un medio que admite localizar inconvenientes de revisión de personal, integración del desempeño, localizar problemas, combinación del empleado a la formación, oposiciones, atraso de usados con potencial más dominante que el solicitado por el cargo, motivación, etc. se trata de un argumento estructural sistemáticos. (p.165)

Mendoza y Gutiérrez (2017) plantea engagement en el desempeño laboral que es un nivel de rendimiento laboral, indicando por el colaborador en la realización de sus tareas diarias adentro de una institución y son ecuanímes relacionadas tanto como las exigencias técnicas, como también en los resultados de la institución lo solicita y productivas. Cuando el personal más se identifique por el trabajador en la elaboración de sus tareas, con los objetivos metas de la estructura y los planes compartidos en la identidad se relaciona en la satisfacción y realización personal a través, de la organización. (p.50)

También menciona Gorriti (2019) lo importante clasificación de desempeño menciona tres dimensiones: cortesía, motivación, ayudas a otra representación, vinculación organizacional compromiso y lealtad más allá del cargo también es permanencia, decisión y desarrollo, lo primordial del desempeño cargo y/o tarea es la actitud cognoscitiva y el conocimiento, habito y destreza, el primordial informe del desempeño contextual es habito y destreza, el primordial antecedente del desempeño contextual es la calidad de persona, de acuerdo a estos escritores. (p. 302)

Se presentarán elementos y características básicas del desempeño laboral.

Hernández (2016) indica que el trabajador con un buen cargo, capacitación, promociones, e incentivos realiza un excelente desempeño, y tiene mejor relación entre sus superiores, obteniendo una mayor productividad, siendo el objetivo de la evaluación: presentadas en tres fases:

- Consentir contextos de revisión, a consecuencia de establecer total manejo.

- Emitir que los trabajadores sean tratados importantes es la ventaja competitiva de la institución la producción se desarrolla de acuerdo de la forma de la institución.
- Dar oportunidades de desarrollo y situaciones de colaboración segura a unos o todos los órganos, en consecuencia, de los objetivos de la institución y también sea de los trabajadores. (pág. 40)

Para el desempeño laboral tiene 3 dimensiones

Que son los comportamientos basadas a responsabilidades del cargo

- Intrarrol .- es el desarrollo basado al cargo
- Extrarrol .- Es las actividades de extras y que se agrega valor.
- Cumplimiento de normas. - son actuaciones efímeras con los elementos y pautas determinados por la institución. Congregar y examinar el progreso del trabajo y gozo del trabajador, en toma de disposiciones de salario y alimentación de trabajos para tomar decisión de promociones y remuneraciones en busca de mejoras (pág. 44)

En el vigente estudio de investigación se centrará las dimensiones que será enfocado en el desempeño laboral mencionado por Arbaiza (2016)

Como primera dimensión tenemos a los propósitos de la evaluación del desempeño, en las organizaciones tienen diferentes metas para poder evaluar el desempeño de los colaboradores: tomar medidas administrativas, causar el impulso del colaborador o averiguar varios la estructura o funcionamiento de las instituciones: las disposiciones se hayan o vinculan de acuerdo con el sistema de remuneración, las recompensas, los estímulos, los traslados, los cambios de personal, el rediseño de puesto de puesto, las destituciones, los términos de despido así como en las desarrollos (p. 168).

En la segunda dimensión se señala que la gestión del desempeño en una asociación que tramita el ejercicio de los trabajadores, pues se conoce de actuaciones notorios que pueden medirse de carácter confidencial y que constituye un mecanismo de

presentimiento de los resultados que obtendrán los colaboradores más adelante en el futuro, sin embargo las competencias además asumen un mecanismo personal, a que la persecución puede que la percepción según el espectador puede variar, por ello es respetable que los evaluadores tengan un manual o un trato de capacidades precisas con claridad, que puedan ser aclarados de forma semejante por los implicados, en los términos de valoración de los colaboradores. (p.176).

Y como tercera y última dimensión se tiene los modelos de evaluación de desempeño existen distintas formas de evaluar el desempeño, ya que no se establece confirmar que tenga un modelo único y definitivo de manera que las AGH suelen seguir tendencias de técnica y apoyadas por la tecnología, como el monitoreo único y definitivo, de manera cómo el monitoreo técnico con el objetivo de impedir en los uniformes la equidad del rendimiento, la deliberación del mejor evaluación y método que dependerla mejor método de evaluación dependerá de dos grandes factores : el primero es período de existencia y metas estratégico, la marca que se desea adquirir con las técnicas, formas educativas, los elementos, procesos o productos y servicios de las organizaciones, el régimen de estimación por los resultados de desempeño se basa en fijar metas establecidas que permitan medir y valorar el desempeño de los procesos y actividad, de carácter que traspase informar a cada origen del periodo de su puesto y departamento. La conclusión o resultado final es de la igualación de las consecuencias con resultado electivo, se identifican como punto débil las fuertes trabajos correctivas y fuertes, consistiendo con ello el resultado de las metas empresariales, globales, para esta forma los criterios de cálculo de trabajo son indicadores de piezas y normas automatizadas a la fase de realizar delegación y trabajos, en ello se relacionaba con el objetivo del departamento general y también con cada zona de trabajo. (p.185)

III. METOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación

El presente trabajo estuvo de tipo aplicada, que, utilizando un marco teórico, empezará la situación con el propósito de proponer opciones de procedimiento. De acuerdo con

Supo (2015) las investigaciones aplicadas, a partir de un marco teórico, obtienen evidencia científica que prueben la presunción del trabajo planteado para el problema.

Diseño de investigación

El trabajo de investigación presentó que la “Muestra, es de diseño no experimental, se transporta sin manipular la(s) variable(s), cuando los contextos hayan empezado previamente” Valderrama (2015).

Manifiesto Morán y Alvarado (2010) la tesis es de corte transversa y recogen investigación en un solo momento y Sánchez (2011) manifestó que el diseño de investigación es no experimental, ya que el factor causal para determinar luego la relación con sus instrumentos y sólo se detallan y se analizan su acontecimiento e interrelación, siendo de corte trasversal por tener un solo momento y tiempo unico.

Nivel de investigación

Correlacional, Asume como intención saber la correlación y establecer el valor de grupo (no causal) que preexista entre dos o más significaciones, categorías o variables en una muestra o contexto específico, Bernal (2016) principalmente se evalúan las variables y posteriormente se miden, estudian y establecen los vínculos. Gallardo, et. al (2017)

Enfoque de investigación

“En la investigación cuantitativa, es la indagación de la literatura esencialmente se utiliza para examinar variables significativas que consigan ser calculadas, direccionando el transcurso de la investigación y refutar el diseño y la necesidad de la monografía.” Gallardo, et.al (2017)

Descriptiva, ya que “busca puntualizar las participaciones, particulares y los aires de prójimos, conjuntos, entidades, tecnologías, entidades o cualquier otro fenómeno que se someta a una tesis, con el fin de constituir su distribución o táctica. Detalla tendencias de un conjunto o población.” Gallardo, et. al (2017)

3.2 Variable operacional

La investigación fue compuesta por la V1 cultura organizacional y la V2 desempeño

laboral

En la presente investigación referimos las siguientes variables

Variable	Categoría de las variables
1.-Cultura organizacional	cualitativa
2.- Desempeño laboral	cualitativa

Las operaciones cualitativas son las que muestran el modo o carácter de la persona o el cuerpo en materia que no tiene carácter numérico. Es por ello que las variables presentadas fueron cambiadas para que sea medida a través de un enfoque cuantitativo como revela Martínez y Benítez (2018) este tipo de enfoque tiene como finalidad obtener datos que puedan ser medidos y cuantificados de forma estadística por medio de un conjunto de procesos secuenciales probatorios.

Ver anexo 1

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se establece que es un vínculo de fenómeno o de artículo que encierra el conjunto de elementos de exámenes o existencias de cantidad, que forman dicho fenómeno y que debe cuantificarse hacia un terminante tesis, completando un contiguo N° de formas que participen de una establecida peculiaridad y se dice población por establecer la generalidad del fenómeno empleado a una exploración. Gallardo, et. (2017)

La presente investigación estuvo compuesta por 95 colaboradores de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Sur, por lo tanto, se aplicó una muestra censal “El muestreo es una habilidad de asiento estadístico - matemática que fundamenta en desembolsar a un universo o población (N), una muestra, su intención es conquistar la investigación acerca de la cantidad ya que aprueba reservar capitales de estación, riqueza y energías.” Gallardo, et. (2017)

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

La presente indagación se consideró a todos los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco, sede Administrativa. Lugar Sáenz Peña N° 261, personal nombrado y CAS.

Exclusión

El personal que no forma parte de la Dirección de Redes Integradoras de Salud Lima Sur y las personas que no tengan ningún interés de participar en el estudio.

3.3 Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis. A cada uno de los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco, sede Administrativa. Lugar Sáenz Peña N° 261.

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2007) menciona que el acumulado de medidas y ejemplos que rigen las acciones que cumplen los científicos en cada una de los períodos de la pesquisa irrefutable. Son los procesos a modo de instrumentos procedimentales y trascendentales que admiten una antecedente comprensión en cuanto a su interés y de estudio, de tal forma que optar y favorecer el científico arroje un trabajo fácil.

Técnica

la presente tesis se uso como técnica la encuesta, donde todos los colaboradores de la DIRIS LS son estudiados, debido a que se obtuvo la encuesta almacenada aplicando instrucciones estandarizados para que a cada persona se haga el mismo cuestionario. Gallardo al et. (2017).

Tabla 1

Técnica e instrumento

variables	Técnica	Instrumento
Cultura organizacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Instrumento

En esta tesis se usó el cuestionario el mismo que domina interrogatorios puntuales y su mayor adecuado desarrollo se empleó la operacionalización de las variables que contienen las dimensiones y los indicadores para cada uno.

La recaudación de fichas se desarrolla mediante el estudio de herramientas trazados sistemática, manejando variedades métodos, e instrumentos que suelen ser manejada, siendo científico desarrollando las técnicas de investigación, la indagación, la conversación, la averiguación, los cuestionarios, los test, colección registrada, la información, el esquema de flujo, el registro de datos y otros. Gallardo, et. (2017.p.78)

Validez

Para que una muestra facilite datos confiables, normalmente, muestran dos ejemplos de faltas: (a) error metódico, citados de desviación de la muestra y se exterioriza por ambientes extrañas a la muestras; Se halla el nivel de valor que refleje con propiedad el rasgo, diferencia o duración que se ensaya medir. Gallardo (2017) describe que “Validez elemento de exactitud es válido cuando mide aquello aquieta lo cual está reservado”.

Confiabilidad

En esta investigación se precisó utilizar estadísticamente la confiabilidad el Alfa de Cronbach. De tal manera que presento los estándares de coeficientes de confiabilidad.

Concurren varias operaciones para suponer la seguridad de una herramienta conformada por una o diferentes series que calculan las volubles de la exploración; estos ítems, son variables de la primera o indicadores que logran añadir intermediar o correlacionarse. Cualesquiera traen métodos, ocasionan factores de desconfianza así mismo, pueden oscilar entre cero y uno, en que conmemoremos que un coeficiente de cero aparenta nula confiabilidad y uno establece un inmenso de fiabilidad. En cuanto más

se aproxime el comprendido a cero (0), mayor error habrá en la fidelidad, La confiabilidad del instrumento: para calcular la seguridad de las consultas se designará el Alfa de Cronbach, en que nos revela que el elemento es confiado.

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right)$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

k = Numero de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Estas prácticas se efectuaron con el estadígrafo citado lista de seguridad Cronbach, del cual se gozó la observación de fiabilidad. (Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Tabla 2

Escala de medición

Coeficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Fuente: Valderrama, 2016, p. 228

Escala: GENERAL

Tabla 3

Alfa de Cronbach para cultura organizacional y desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.922	36

Se originó con el estudio de 36 interrogantes a través de Alfa de Cronbach proporcionando como consecuencia de ambas variables de un 0.922, cual se prestar atención en la Tabla N°3, lo que muestra que el estadístico es altamente fiable. Donde se visualiza en la tabla 2

Escala: V1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 4

Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	18

Se efectuó el estudio a la primera variable con 18 interrogatorios dando como resultado final un 0.910, la cual se visualiza en la tabla N°4, lo cual muestra el estadístico es altamente confiable. Como se muestra en la tabla 2.

Escala: V2: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 5

Alfa de Cronbach de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	18

En tabla N°5, a través el alfa de Cronbach se examinó 18 interrogantes oportuna al desempeño laboral dando como consecuencia 0.902, Lo que muestra que el estadístico es altamente fiable.

3.5. Procedimiento

La investigación trata sobre cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco, el cual está dividido en diferentes fases que se señalaran a continuación.

En la primera fase se realizó la investigación de la busca de datos establece y define el tema de exploración, para así luego elegir las variables, dimensiones e indicadores que accedió formar la redacción de la actual investigación diseñada.

En la segunda fase se elaboró mediante marco teórico, accedió visualizar los antecedentes nacionales e internacionales, las teorías, enfoques conceptuales estableciéndose en la investigación.

En la tercera fase estuvo compuesto por el tipo y diseño de la investigación, la variable y operalización de las variables, la población de nuestra del trabajo de investigación, adicionalmente la técnica e instrumentos de recaudación de fundamentos que se realizó mediante las encuestas, cuestionarios y el uso programa de SPSS v.25.

3.6. Métodos de análisis datos

Donde se obtuvo datos para seguir con la investigación bajo el software SPSS 25. Para ello se tuvo la técnica de encuesta a los colaboradores de la DIRIS LS, en que se procedió una data en el programa Microsoft Office Excel 2016, para que posterior sea reubicado al plan de SPSS 25, a fin de que se procediera a ordenar la encuesta

lograda.

Estadística descriptiva:

En esta etapa se verificó en base a los datos cuantitativos que estuvieron constituidos por técnicas que permiten organizar datos y ayudan a describir sus características, en programas del SPSS 25 Posteriormente en el EXCEL la cual ayudo en poseer la información sistemática supuestas en tablas porcentualmente.

Estadística inferencial:

En la misma investigación se ejecutó un análisis estadístico que comprende de técnicas para deducir, ya que permitió obtener resultados de la población de estudio.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación ha considerado con los criterios señalados, donde plantea, a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Se efectuó transparentemente y fuera de todo tipo de fraude de información. Ya que se basó para los fines pertinentes.

En este trabajo se empleó las preguntas a los colaboradores de la DIRIS LS, Barranco, Sede administrativa, los funcionarios dieron permisos necesarios para recolectar los datos, ingresar a las oficinas de cada unidad de Equipo de Gestión, la cual se mantuvo en discreción las informaciones de los colaboradores, se respetaron los derechos de auditoria y se consideró en este estudio las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Medidas descriptivas

Tabla 6

Resultado descriptivo: Cultura organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	7.4	7.4	7.4
	A VECES	20	21.1	21.1	28.4
	CASI SIEMPRE	61	64.2	64.2	92.6
	SIEMPRE	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Figura 1

Variable de la cultura organizacional



Interpretación: en esta primera variable, en la tabla N° 6 y figura N°1, a través de 95 colaboradores involucrados en el cuestionario, se alcanzó como consecuencia que el 64,21% reconocieron “casi siempre” y el 21,05% respondieron que “a veces” tienen conocimiento general de la cultura organizacional de la DIRIS LS, el 7,37% de los encuestados respondieron “siempre” y el 7,37% “Casi nunca”, indicando indiferencia a los cambios que se realizan. De acuerdo con los resultados permite inferir que la mayor parte de porcentaje indica que casi siempre, lo que quiere decir; que los colaboradores muestran reacción favorable frente a cultura organizacional, por lo cual los colaboradores tienen conocimiento general de la cultura organizacional.

4.2. Medidas descriptivas del variable desempeño laboral

Tabla 7

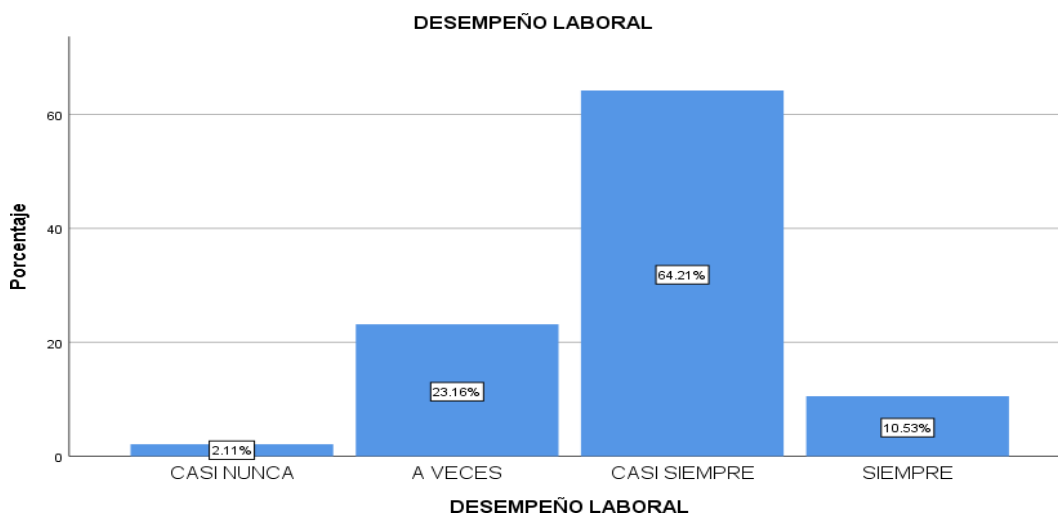
Resultado descriptivo:

		DESEMPEÑO LABORAL			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.1	2.1	2.1
	A VECES	22	23.2	23.2	25.3

CASI SIEMPRE	61	64.2	64.2	89.5
SIEMPRE	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Figura 2

Variable del desempeño laboral



Interpretación: se interpreta en la tabla 7 de la segunda variable del Desempeño laboral, con 95 encuestados, obtuvimos un resultado de 2.11% respondió “casi nunca”, lo que refleja que el colaborador no demuestra mucho desempeño laboral. Así mismo el 10.53% respondieron siempre, de igual manera nos indica el colaborador no demuestra mucho desempeño en sus actividades de trabajo. Por otro lado, el 23.16% respondió a veces demuestran desempeño laboral de forma enérgico al momento de realizar sus ocupaciones; lo cual demuestran eficacia al momento de desempeñar sus acciones diarias. En los resultados se deduce que en la participación más alto es casi siempre, lo cual muestra que el personal manifiesta un desempeño laboral correcto en sus actividades dentro de su trabajo.

4.3.1 Estadística descriptiva de propósitos de la evaluación del desempeño

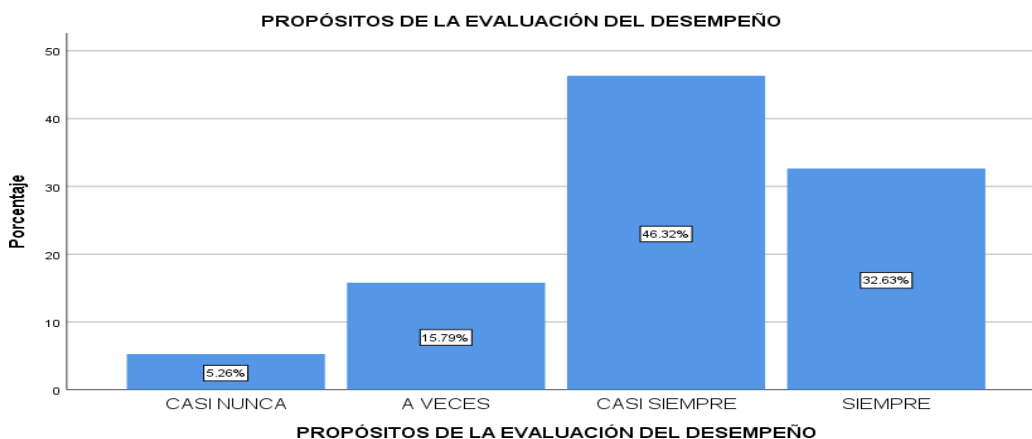
Tabla 8

Resultado descriptivo de propósitos de la evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	5.3	5.3	5.3
	A VECES	15	15.8	15.8	21.1
	CASI SIEMPRE	44	46.3	46.3	67.4
	SIEMPRE	31	32.6	32.6	100.0
	TOTAL	95	100.0	100.0	

Figura 3

Dimensión de descriptivo de propósitos de la evaluación del desempeño



Interpretación: En la primera dimensión, en la tabla N°8 y figura N°3, a través de los 95 colaboradores encuestados, se obtuvo que el 15.79% que a veces tienen una evaluación de desempeño eficaz. Por otro lado, el 46.32% respondió que casi siempre se sienten evaluados; así mismo el 5.26 % manifiestan casi nunca y finalmente el 32.69% respondió siempre, reflejando que un grupo de colaboradores indican que siempre son evaluados en la DIRIS LS, de lo mencionado anteriormente el porcentaje más alto es casi siempre, es decir la mayoría de los colaboradores de las Redes Integradas de Salud indican que son evaluados, debido a los diversos encargados de los que evalúan el desempeño.

4.3.2 Estadística descriptiva de gestión del desempeño

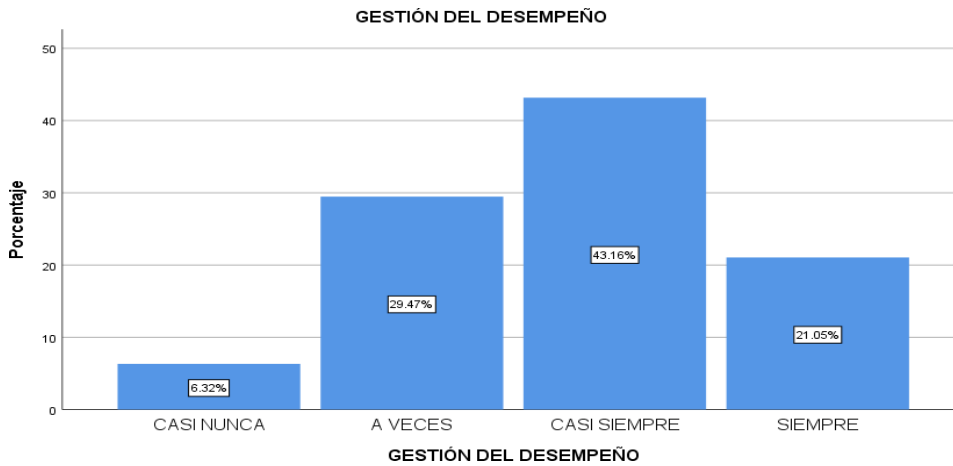
Tabla 9

Resultado descriptivo

		GESTIÓN DEL DESEMPEÑO			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	6.3	6.3	6.3
	A VECES	28	29.5	29.5	35.8
	CASI SIEMPRE	41	43.2	43.2	78.9
	SIEMPRE	20	21.1	21.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Figura 4

Dimensión de gestión del desempeño



Interpretación: como segunda dimensión, en la tabla N°9 y figura N°4, a través de los 95 colaboradores encuestados, se obtuvo un 6.32% de los colaboradores encuestados opinaron casi nunca, lo cual indica que el personal no está de acuerdo con

la gestión de la DIRIS LS. De igual manera el 29.47% respondió a veces, dando a entender que rara vez los colaboradores están conformes con la gestión mencionada. Por otro lado, el 43.16 % respondió casi siempre; finalmente el 21.05% respondió siempre, dando a entender que un grupo de colaboradores aceptan la gestión, donde se infiere que el porcentaje más alto es casi siempre, es decir la mayoría de los trabajadores está de acuerdo con la gestión de la DIRIS y es importante.

4.3.3 Estadística descriptiva de modelos de evaluación de desempeño

Tabla 10

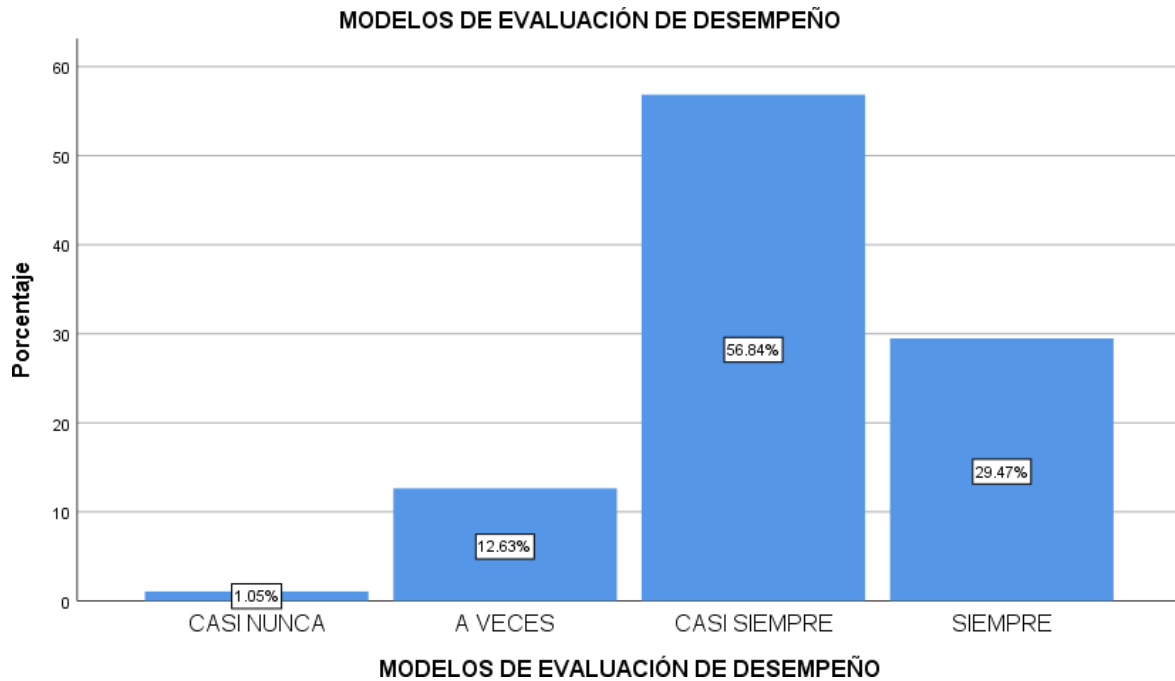
Resultado descriptivo modelos de evaluación de desempeño

MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	1	1.1	1.1	1.1
A VECES	12	12.6	12.6	13.7
CASI SIEMPRE	54	56.8	56.8	70.5
SIEMPRE	28	29.5	29.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Figura 5

Dimensión modelos de evaluación de desempeño



Interpretación: tercera dimensión en la tabla N°10 y figura N°5, a través de los 95 participantes, de modelos de evaluación de desempeño, se obtuvo un 1.05 % de los colaboradores encuestados opinaron casi nunca, lo cual indica que el personal no es evaluado con modelos de evaluación. De igual manera el 12.63% respondió a veces, dando a entender que rara vez el personal es está de acuerdo con los modelos de evaluación. Por otro lado, el 56.64% respondió casi siempre; finalmente el 29.47% respondió siempre, dando a entender que un grupo de colaboradores no están de acuerdo con los modelos de evaluación y los encargados. Las consecuencias adquiridas se deducen que el porcentaje más alto es casi siempre, es decir la mayoría de los trabajadores está de acuerdo con la evaluación de desempeño que realiza los directivos.

4.4 Prueba de normalidad

Tabla 11

Resultado de prueba de normalidad de cultura organizacional y desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	.371	95	.000	.768	95	.000
DESEMPEÑO LABORAL	.353	95	.000	.778	95	.000

H0: la repartición de los datos de la población es normal.

H1: la repartición de los datos de la población es normal.

Decisión:

Sig. $p < sig.$ 0.05 Se rechaza la H0 y aceptamos H1

Sig. $p \geq sig.$ 0.05 Se acepta la H0 y rechazamos H1

Interpretación: En la tabla 11, mediante las consecuencias a la normalidad de la población 95 encuestados, consigue ver que los estadísticos son incomparables para cada variable, por tal motivo se aplicó la prueba de Kolmogorov - smirnoy, debido a que la muestra solo está conformada por 95 elementos. Por lo tanto, se utilizará el Rho Spearman al ser una distribución no normal. Así mismo, el p- valor es menor a 0,05; esto quiere decir que cultura organizacional está relacionada significativamente con desempeño laboral, por ello aceptamos la alterna H1.

4.5 Prueba de hipótesis general

Tabla 12.

Tabla del coeficiente de correlación Rho Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Mondragón (2014, citado por Anderson et al., 1999)

Prueba de hipótesis correlacional entre cultura organizacional y el desempeño laboral

-H0: No existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los Colaboradores de las Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco 2020.

-H1: Existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en los Colaboradores de las Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de hipótesis de cultura organizacional y el desempeño laboral

	CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	.340**
	N	.001
		95
		95

DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.340**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	95	95

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

Interpretación: se interpreta en tabla 13 se visualiza que el valor de Sig. (Bilateral) es parecido a 0.001, significa que es menor al $p < 0.05$. De tal manera, admite hipótesis alterna, así mismo, como se visualiza que el coeficiente de correlación del Rho Spearman 0.340.

Se comprueba que es una correlación positiva media, es decir la cultura organizacional se relaciona de manera significativa con desempeño laboral de los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020, Debido a que la cultura organizacional se verá reflejado en el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de hipótesis entre los propósitos de evaluación del desempeño y la cultura organizacional

-H0: No existe relación entre los propósitos de evaluación del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

-H1: Existe relación entre propósitos de evaluación del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Resultados de hipótesis entre los propósitos de evaluación del desempeño y la cultura organizacional

			PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1.000	.304**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	95	95
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.304**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	95	95

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

Interpretación: se interpreta en la tabla 14, indica que el valor de Sig. (Bilateral) da 0.003, es menor al $p < 0.05$. De tal manera, se acepta la hipótesis alterna. Con el coeficiente de correlación del Rho Spearman = 0.304.

Por esta razón, se comprueba que es una correlación media, es decir que la cultura organizacional y los propósitos de evaluación del desempeño se relacionan significativamente.

Prueba de hipótesis entre gestión del desempeño y la cultura organizacional

Prueba de hipótesis entre gestión del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

-H0: No existe relación entre gestión del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

-H1: Existe relación entre gestión del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Resultados de Hipótesis específico entre gestión del desempeño y la cultura organizacional

Correlaciones

		GESTIÓN DEL DESEMPEÑO		CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1.000	.353**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	95	95
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.353**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	95	95

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

Interpretación: En la Tabla 15, percibimos el valor de Sig. (Bilateral) =0.000, lo que significa que es menor al $p < 0.05$, de tal manera, es aceptable la hipótesis alterna. Así mismo se visualiza el coeficiente de correlación del Rho Spearman = 0.353.

Por esta razón, se comprueba una correlación positiva media, es decir que, la cultura organizacional se relaciona de manera significativa entre gestión del desempeño en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020, puesto que la gestión del desempeño desarrolla actitudes positivas.

Prueba de hipótesis específicos entre modelos de evaluación de desempeño y la cultura organizacional

-H0: No existe relación entre modelos de evaluación de desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur,

Barranco-2020.

-H1: Existe relación entre modelos de evaluación de desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud, Lima Sur, Barranco-2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 161

Resultado de hipótesis específicos entre modelos de evaluación de desempeño y la cultura organizacional

			MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1.000	.269**
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	95	95
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.269**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	95	95

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

Interpretación: En la tabla 16, revisamos que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.008, es decir que es menor a $p < 0.05$. De tal manera, se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se observa que el coeficiente de correlación del Rho 0.269

Por esta razón, se comprueba que es una correlación positiva débil es decir que los modelos de evaluación de desempeño y la cultura organizacional, tiene relación significativa en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco

2020.

V.- DISCUSIÓN

En la vigente investigación de la cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, se lograron resultados, los cuales muestran que, si existe correlación positiva media entre ambas variables, ello accederá considerar y diferenciar las consecuencias obtenidos con los antecedentes elegidos, tomando de cada uno de ellos los resultados más importantes y/o relevantes para los fines de la investigación.

Según el objetivo general, analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2020, los resultados hallados en la tabla 13 se visualiza un nivel de correlación positiva media (Rho de Spearman = 0,340), entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, reflejando que las decisiones que se realizan en la cultura organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la entidad, información que al ser comparados con lo encontrado por Saldaña (2016) en su tesis titulada "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores I.E "San José", la Esperanza 2016", quien indica que existe relación entre la influencia de la cultura organizacional contra el desempeño laboral, cuya correlación es $p= 0.975$, con estos resultados se afirma que la influencia de la cultura organizacional está relacionada con el desempeño laboral, con estos resultados obtenidos se afirma que la cultura organizacional está relacionada de manera directa con el desempeño laboral. Asimismo, Tejada (2012) explica que la ciencia organizacional es el centro de organización, que está en todos los cargos, trabajos que cumplen en los órganos y así mismo es el perfil que establece en una empresa actual. A su vez la estructura se refleja, en el sistema que muestra la organización y en las habilidades desarrolla con acontecimientos y hechos la forma que puede ser cambiada para bien, y llega a coincidir la real importancia de acomodar a los nuevos cambios profesionales.

Según el primer objetivo específico, establecer la correlación entre la cultura organizacional y los Propósitos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, las consecuencias

hallados en la tabla 14, certeza de grado de correlación media (Rho de Spearman = 0,304), entre la cultura organizacional y los Propósitos de la evaluación del desempeño laboral reflejando que en este proceso la cultura organizacional tiene relación significativa con los Propósitos de la evaluación del desempeño, información que al ser confrontados con lo hallado por Hernández (2016), en la investigación llamada “la cultura organizacional y su correspondencia con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”, con lo cual se deduce que existe relación entre la cultura organizacional y los Propósitos de la evaluación del desempeño, donde se mostró una similitud 0.984, entre las dos variables. Con estos resultados afirma que la cultura organizacional si contribuye con su correspondencia con el desempeño laboral. Según Arbaiza (2016) indica que los propósitos de la evaluación del desempeño en las compañías alcanzan tener distintos objetivos para evaluar el desempeño de los trabajadores: tomar sentencias profesionales, promover el desarrollo del personal e investigar en varios exteriores distintos sobre el trabajo de la institución.

Según el segundo objetivo específico, crear la relación entre la cultura organizacional y gestión del desempeño en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, las consecuencias hallados en la tabla 15 se certeza un grado de correlación positiva media (Rho de Spearman = 0,353), entre la cultura organizacional y gestión del desempeño en este proceso tiene la cultura organizacional relación significativa con la gestión del desempeño, información que al ser probados con lo hallado por Zerpa (2016) investigación de tesis denominada “la cultura organizacional y su correspondencia con desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Razuri -Trujillo”, donde se deduce que existe relación entre la cultura organizacional y gestión del desempeño con un resultado positiva muy baja de 0,095, con estos resultados encontrados se afirma que la cultura organizacional si contribuye con el desempeño laboral. Según Arbaiza (2016) señala que gestión del desempeño menciona de conductas notorias que logran medirse de condición confidencial, que constituye un mecanismo específico de presentimiento de los resultados que alcanzarán los colaboradores más adelante.

Según el tercer objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño en los de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, las consecuencias hallados en la

tabla 16 se certifica un grado de correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0,304), entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño propuestos en este proceso la cultura organizacional tiene relación significativa con modelos de evaluación de desempeño, información que al ser confrontados con lo hallado por de la Torre (2017), la investigación titulada “Cultura organizacional y relación con desempeño laboral en trabajadores de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú -2016”, con lo cual se deduce que existe relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño con un ($Rho= ,767$) y significancia ($p=0,000$). Con estos resultados se afirma que la cultura organizacional si contribuye con el desempeño laboral. Para Arbaiza (2016) señala que modelos de evaluación de desempeño existen de distintas formas de evaluar el desempeño cómo el monitoreo técnico que tiene como objetivo impedir en los uniformes en la equidad del rendimiento, la deliberación de la mejor evaluación y método que depende del mejor método de evaluación.

VI.- CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos señalados como la tesis de investigación y los resultados logrados se comprueba las siguientes conclusiones.

Primera: De acuerdo al objetivo general, analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2020, según los resultados alcanzados a través del Rho Spearman = se visualiza 0.340 Y Sig. = 0.001, de tal manera, con los datos encontrados se constata según Saldaña (2016) en su tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores I.E “San José”, la Esperanza 2016”, quien indica que existe relación entre la influencia de la cultura organizacional contra el desempeño laboral, cuya correlación es $p= 0.975$, con los resultados obtenidos se afirma que la cultura organizacional se relaciona positiva media con el desempeño laboral, además lo que indica que a medida que los colaboradores de la DIRIS LS experimentan una buena cultura organizacional, se lograra alcanzar un mejor desempeño laboral de los mismos. Se concluye que la cultura organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, barranco 2020.

Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico, determinar que existe relación entre los propósitos de la evaluación y la cultura organizacional en los colaboradores de la

Dirección de Redes Integradas de Salud Lima sur, Barranco 2020. Según los resultados obtenidos a través del Rho Spearman $=0.304$ y $\text{sig.} = 0.003$, con los datos encontrados se contrasta según en consecuencia, lo que indica que a medida que los colaboradores del de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, elabora un mejor propósito de desempeño se evidencia una mejor cultura organizacional en los mismos. Se concluye que los propósitos de la evaluación tienen relación positiva media con la cultura organizacional en los colaboradores de la Redes Integradas de Salud Lima Sur, barranco 2020.

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico, establecer la relación entre gestión del desempeño y la cultura organizacional en los colaboradores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, según los resultados logrados a través del Rho Spearman $=0.353$ y $\text{sig.} = 0.000$, se señaló una correlación positiva media de tal ,manera se concluye que mientras se tomen la gestión del desempeño de la mejor manera y tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores, se efectuara adecuadamente una buena cultura organizacional en la institución para el éxito de esta.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y los modelos de evaluación de desempeño en los de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Barranco 2020, Barranco 2020. Según los resultados obtenidos a través del Rho Spearman $=0.304$ y $\text{sig.} = 0.008$ se concluyó una correlación positiva débil. En consecuencia, la cultura organizacional tiene relación significativa con los modelos de evaluación de desempeño que nos indica que, se puede entender que si se reglamenta y se práctica los modelos de evaluación del desempeño se podrá tener una cultura organizacional.

VII.- RECOMENDACIONES

Luego de los procesos del desarrollo de la investigación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Redes de Integradas de salud, Barranco 2020, se pudo concluir que:

Primera: Según los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y el desempeño laboral observamos que hay correlación positiva media, lo que se sugiere a los directores que realicen en forma periódica las gestiones de evaluación de la cultura organizacional y desempeño laboral, para fortalecer el progreso y reprender algunos extravíos que se muestran y consolidan la responsabilidad organizacional.

Segunda: Tomando en cuenta los resultados entre la cultura organizacional y los propósitos de evaluación del desempeño se visualiza una correlación media, por lo que se sugiere a los directores de la organización proteger los métodos de información directa, favoreciendo la responsabilidad en conjunto, manteniendo un contexto agradable, con las buenas relaciones interpersonales.

Tercera: Tomando en cuenta los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y la gestión del desempeño se observa que hay una correlación positiva media, por lo que se sugiere realizar beneficios para que se convierta en una buena estrategia organizacional que reconozca satisfacer todas las expectativas del personal u lograr una adecuada conducta.

Cuarta: Tomando en cuenta los resultados obtenidos entre cultura organizacional y modelos de evaluación de desempeño se observa que hay una correlación positiva débil, por lo que se sugiere para perfeccionar la apreciación de los modelos de evaluación, también debe plantear metas para lograr un buen ambiente, consensuando entre el jefe y colaboradores de la institución, que busque producir mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS:

Antezana, C. (2013). La importancia de gestionar una buena cultura corporativa. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/04/22/importancia-gestion-buena-cultura-corporativa/>

Arbaiza, L. (2015). Dirección de recursos humanos el factor humano Lima – Perú, Editorial ESAN.

Aspilcueta, J. (2015) El Programa de Gobierno y Gerencia en Salud. 1ra. Ed. Perú: Editorial gobierno peruano.

Bernal, C. (2016), Metodología de la investigación. Tercera edición. Bogotá D.C. Colombia: Prentice Hall.

Bertancourd (2018) *“Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de Bogotá: Caso Hospital civil Santa Teresita”* Guayaquil, Ecuador [Tesis de grado Universidad Católica de Guayaquil]

Cantillo (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>

Carrasco (2007), Metodología de la investigación. 3ra. ed. Perú. Editorial San marcos.

Condori C, (2018) *Relación Cultura organizacional en los servidores administrativos de la dirección regional de la producción de la Provincia De Tambopata-2018* Puerto Maldonado, Perú. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cuzco]

Ugarte, O (2010) Sda. Ed. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional RM N° 623-2008/MINSA J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. <http://minsa.gob.pe>

Días E, (2018) Evaluación en la cultura de la organización de Instituciones de Educación Social. En su tesis de grado. Complutense Madrid.

Figuroa L, (2015) *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental.* De la ciudad La Asunción, Guatemala. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

Ford II, J. H., Gilson, A., & Ford, J. H., 2nd. (2021). Influence of participation in a quality improvement collaborative on staff perceptions of organizational sustainability. BMC Health Services Research, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-06026-3>

Ford II, J. H., Gilson, A., & Ford, J. H., 2nd. (2021). Influence of participation in a quality improvement collaborative on staff perceptions of organizational sustainability. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-06026-3>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral, una Exploración empírica* Buenos Aires- Argentina: UAI. Internac.

Gallardo, E. (2017) *Metodología de la Investigación: manual auto formativo Interactivo (1era. Edición)* Huancayo – Perú: ISBN

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>.

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2021). Factor model in work motivation and teaching performance. Case: Isabel la Católica Emblematic Educational Institution, Lima - Peru. (Spanish). *University Notes: Research Journal*, 11 (1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Gorriti, M (2019) *La selección del empleo público en el siglo XXI, criterios y desafíos*. Era. Ed. España. Editorial: Eipa.

Groysberg, Boris, Sarah Abbott, Michael R. Marino, and Metin Aksoy. 2021. "Compensation Packages That Actually Drive Performance." *Harvard Business Review* 99(1):102–11. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147590506&lang=es&site=eds-liven>

Hellriegel, D y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México: Internacional Thomson Editores.

Hernández, R. Fernández, C. y baptista P. (2010), *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, Z (2016) *“La cultura organizacional y su Relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo 2016”* Pimentel, Perú [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan]

Ingye Li, & Hovsepian, J. (2021). How to Quantify the INFLUENCE OF SAFETY CULTURE. *Professional Safety*, 66(1), 46–47.

Jaber, T. (2021). A Surge toward a Sustainable Future: Organizational Change and Transformational Vision by an Oil and Gas Company. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 25(3), 1–23. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200031.en>

Koochakzadeh, M., & Azizifar, V. (2021). Uso de criterios múltiples para introducir y clasificar los criterios de diseño de recompensa en proyectos de construcción. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 477–499. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.598>

La Torre, L (2017) *Relación cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*. Lima, Perú [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]

Llanos M, (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL: Eje de acción de la gestión humana* Universidad ECOTEC.

Llanos, M. (2016) *la cultura organizacional, eje de acción de la gestión humana*. 1ra. Ed. Ecuador: Editorial: Ecotec.

Luna Pont, M., & Oddone, N. (2021). Relaciones internacionales y desempeño internacional subnacional: una oportunidad para revisar el concepto de actorness. *OASIS - Observatorio de Análisis de Los Sistemas Internacionales*, 33, 223–245. <https://doi.org/10.18601/16577558.n33.12>

Martha, A. (2005) *Desempeño por competencia: Evaluación de 360º*. (1ra. Ed.) Buenos Aires: Ed. Granica S.A.

Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017) *Engagement en el Desempeño Laboral*. 1ra. Ed. Perú. Editorial: Universidad nacional amazónica.

Ming-Fong Lai. (2021). Organizational Memory: From a Cultural Perspective. *International Journal of Organizational Innovation*, 13(3), 80–98.

Morán, G y Alvarado, D (2016) *Métodos de Investigación Sánchez*. por person educación de México ISBN. 1era Edición.

Navarro, S (2020) *La necesidad de medir la cultura organizacional. Una revisión del tema* <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2124>

Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.

Rodríguez, P (2016) “*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral 2016*” Lima, Perú [Tesis de grado Universidad Cesar Vallejo]

Rossoni, L., Pereira Gonçalves, C., Pereira da Silva, M., & Ferreira Gonçalves, A. (2021). Mapping Organizational Culture Schemas Based on Correlational Class Analysis: A Tutorial. RAC - Revista de Administração Contemporânea, 25(1), 1–18. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200096>

Saldaña, V (2016) “*Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores I.E. “San José” la Esperanza 2016*” Trujillo, Perú [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

Sánchez, A. E., Rojas-Ávila, A., & Giraldo-González, J. L. (2021). How to Build the Culture of Public Innovation in Development Banking. A Bet Towards Cultural Transformation in Findeter. OPERA - Observatory of Policies, Execution and Results of Public Administration, 28, 53–74. <https://doi.org/10.18601/16578651.n28.03>

Supo, J (2015) *como empezar una tesis: tu proyecto de investigación en solo un día* 1er ed. 2015 Biblioteca nacional del Peru ISBN Arequipa Perú.

Tejada, S (2016) *desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas para Tumbes*, Perú [tesis de grado Universidad de Tumbes]

Valderrama (2015), *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. 2da. ed. Perú. Editorial Isbn

Vila-Gutiérrez, M.-J., Aguayo-González, F., Gómez-Salgado, J., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Method for the design of jobs for people with autism spectrum disorder in Industry 4.0. DYNA - Engineering and Industry, 96 (1), 44–49. <https://doi.org/10.6036/9745>

Zerpa, V (2016) “*la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Razuri –Trujillo*”, [Tesis de grado Universidad Cesar Vallejo]

ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro de operacionalización de las variables V1:

ANEXO 1.1: Cuadro de operacionalización de las variables V2:

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE “SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL”

Un cordial saludo, de la manera más cordial le invitamos al personal del área de producción a responder la siguiente encuesta que se responde de manera anónima, con sinceridad y libertad. Lea bien cada pregunta y marque con un aspa (X) la respuesta que se aplique mejor al caso. Recuerde: no hay respuesta mala.

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE “PRODUCTIVIDAD”

Un cordial saludo, de la manera más cordial le invitamos a responder la siguiente encuesta que se responde de manera anónima y marque con un aspa (X) la respuesta que se aplique mejor a su caso. Recuerde: no hay respuesta mala.

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 3

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial- UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARRERO MORALES MARGGIE YANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			

06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

II. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial- UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARRERO MORALES MARGGIE YANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. CERVANTES RAMÓN EDGAR FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARREROMORALES MARGGIE Y ANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACION:

83%



-----Firma de experto informante-----

DNI N° 06614765

Ate, 24 de setiembre del 2020

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. CERVANTES RAMÓN EDGAR FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARRERO MORALES MARGGIE YANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

I. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

II. PROMEDIO DE AVALUACIÓN:

83%

Ate, 24 de setiembre del 2020



-----Firma de experto informante-----

DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. BARDALESCARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARREROMORALES MARGGIE Y ANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 -80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

15	✓			
----	---	--	--	--

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

PROMEDIO DEVALORACION:

84%

Ate, 24 de setiembre del 2020



.....Firma de experto informante.....

DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. BARDALESCARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo en la institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: PORTOCARREROMORALES MARGGIE YANELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61 -80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

PROMEDIO DEVALORACION:

84%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante DNI N° 08437636

ANEXO 4

Variable		SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL														
Dimensiones		CONDICIONES DE TRABAJO				ERGONOMIA					RIESGO LABORAL					
Indicadores		Ambiente de trabajo		Acceso a los EPP	Tiempo de trabajo	Frecuencia de labores repetitivos	Posturas incomodas		Trabajos forzados		Identificación de riesgo		Tipos de riesgos			Accidentes
Preguntas		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15
PARTICIPANTES	1	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5
	2	3	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5
	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	3
	4	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3
	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	2	4	3
	6	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3
	7	3	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3
	8	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3
	9	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5
	10	3	5	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	5	5
	11	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4
	12	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3
	13	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
	14	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3
	15	4	5	5	2	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3
	16	2	5	5	1	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4
	17	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3
	18	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3
	19	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	3	4	5	4
	20	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4
	21	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5
	22	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5
	23	5	5	5	4	2	5	5	4	3	5	5	5	4	2	4
	24	2	5	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2
	25	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	4	3
	26	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	3
	27	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	2	4	3
	28	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	3
	29	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
	30	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3
	31	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3
	32	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5
	33	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
	34	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3
	35	4	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3

PRODUCTIVIDAD															
EFICIENCIA			EFICACIA			RENDIMIENTO				AUSENTISMO LABORAL					
Recursos	Tiempo	Disponibilidad	Nivel de compromiso	Alcance de objetivos	Resolución de problemas	Grado de desempeño	Nivel de competencia	Clima organizacional		Falta por licencias medicas			Lesiones	Nivel de motivacion	
PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	PREGUNTA 30	PREGUNTA 31
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4
3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3
5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	2	3	4	3	4
3	3	4	5	2	4	5	4	4	5	3	3	2	5	2	2
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	1
5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3
3	4	5	3	2	2	5	4	5	5	2	1	2	3	5	2
4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	1
4	5	4	5	2	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4
3	2	3	3	1	2	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3
5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4
5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	2	4	4	4	5	4
4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	1	3	5	2	3
5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4
2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	1	2	5	4	4
5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	2	2	3	5	5	3
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4
4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	2	3	4	3	4
4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3
5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4
2	2	3	3	4	2	4	4	4	5	3	2	3	3	2	3
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	3	5	4	4
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	3
4	2	3	3	4	2	4	5	4	5	3	3	3	3	1	4
4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4
5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	2	5	4	4	3	4
5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	1	3	5	2	4
5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4

ANEXO 5

Carta de autorización

Yo... Saúl Sánchez Castañeda... con DNI: 08436804..... en calidad de representante de la empresa "Equipamiento y Sistemas de Almacenamiento Parck S.A.C.", donde desempeño en el puesto de Jefe de Producción, autorizo a Portocarrero Morales, Marggie Yanela con DNI: 73779736; autora de la investigación titulada: "Salud ocupacional y productividad laboral de los colaboradores de la empresa E&S de Almacenamiento Parck S.A.C., Lurigancho 2020". El uso de la información de la empresa, así como el permiso correspondiente para realizar las encuestas, entrevistas y registro de las instalaciones si la investigación lo amerita.

Lima, 12 de Junio del 2020



Nombre: Saúl Sánchez

DNI: 08436804