



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUÁTICO DE LA POLICIA NACIONAL DEL
PERU EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR

Bach. Alban Reyes, Caterine Del Pilar (ORCID: 0000-0002-1709-7262)

ASESOR

Ing. Noel Martínez, Kevin Carlos (ORCID: 0000-0001-5707-2054)

TUMBES – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre Luis, que desde arriba me guía en mi camino, a mi madre Ana Miriam, que es el soporte de mi desarrollo personal y a mi hijo Luis Snayder, que es mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad y protección que me ha brindado, a mis padres por el gran apoyo para poder desarrollarme profesionalmente y ser mejor persona cada día y a mi asesor el Ing. Kevin Noel por su apoyo incondicional en la realización de la presente tesis.

RECONOCIMIENTO

A Dios, y a los docentes, por las enseñanzas impartidas a lo largo de la carrera mi profesional.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1. Delimitación Espacial.....	16
1.2.2. Delimitación Social.....	16
1.2.3. Delimitación Temporal	16
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	16
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Problema Principal.....	17
1.3.2. Problemas Secundarios.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo General.....	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Hipótesis General.....	18
1.5.2. Hipótesis Secundarias.....	18
1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)	18
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6.1. Tipo Y Nivel De La Investigación.....	21
a. Tipo de Investigación	21
b. Nivel de Investigación	21
1.6.2. Método Y Diseño De La Investigación	21
a. Método de la Investigación	21
b. Diseño de la Investigación	21
1.6.3. Población Y Muestra De La Investigación	22
a. Población	22
b. Muestra	22
1.6.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos	23
a. Técnicas	23
b. Instrumentos	23
1.6.5. Justificación importancia y limitaciones de la investigación.....	26
a. Justificación de La Investigación.....	26
b. Importancia de La Investigación.....	27

d. Limitaciones.....	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	28
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	28
2.1.1. Antecedentes internacionales	28
2.2. BASES TEÓRICAS.....	34
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	42
2.4. BASES HISTORICAS	43
2.5. BASE LEGAL	44
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	45
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	45
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	71
ANEXOS.....	77
MATRIZ DE CONSISTENCIA - PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	85

RESUMEN

Las organizaciones están poniendo énfasis en realizar investigaciones sobre la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de sus empleados, por ello buscan una mejora continua implementando estrategias para que sus empleados se identifiquen con las metas, y así incrementar la productividad y mejorar la competitividad. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022. Esta investigación fue de tipo Básica, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta en la escala de Likert, para el análisis de los datos se utilizaron el software Microsoft Excel, y el software estadístico IBM SPSS statistics. La muestra estuvo conformada por 35 efectivos policiales, utilizando también la técnica no paramétrica chi cuadrado para el análisis de las hipótesis. Se demostró que existe una relación entre las variables Cultura Organizacional y el Desempeño laboral con una sig. de 0.000; de igual forma existe relación entre la dimensión artefactos con el desempeño laboral con una sig. de 0.003, por consiguiente, también existe relación entre la dimensión valores con el desempeño laboral con una sig. de 0.000 y por ultimo también se encontró que si existe una relación entre de la dimensión supuestos y creencias con el desempeño laboral con una sig. de 0.000 en la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes. Esto evidencia que entre mejor este definida la cultura organizacional mejor será el desempeño laboral de los efectivos policiales. Debido a que se ha demostrado una relación significativa de la cultura organizacional y el desempeño laboral, y pues se sabe que son directamente proporcionales, se recomienda a las organizaciones dar más importancia en temas de cultura organizacional ya que depende de ello un mejor desempeño de las labores por parte del personal.

Palabras clave: Cultura organizacional, Policía nacional del Perú, Percepción, desempeño laboral

ABSTRACT

Organizations are placing emphasis on conducting research on the influence that organizational culture has on the work performance of their employees, for this reason they seek continuous improvement by implementing strategies so that their employees identify with the goals, and thus increase productivity and improve the competitiveness. The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between the organizational culture and the work performance of the personnel in the aquatic rescue unit of the National Police of Peru, in the department of Tumbes, 2022. This investigation was of the Basic type using as data collection technique the survey on the Likert scale, for the analysis of the data the software Microsoft Excel, and the statistical software IBM SPSS Statistics were used. The sample consisted of 35 police officers, also using the non-parametric chi-square technique for the analysis of the hypotheses. It was shown that there is a relationship between the variables Organizational Culture and Job Performance with a sig. of 0,000; Similarly, there is a relationship between the artifact dimension with job performance with a sig. of 0.003, therefore, there is also a relationship between the values dimension with job performance with a sig. of 0.000 and finally it was also found that if there is a relationship between assumptions and beliefs dimension with job performance with a sig. of 0,000 in the aquatic rescue unit of the PNP, department of Tumbes. This shows that the better the organizational culture is defined, the better the job performance of police officers will be. Since a significant relationship between organizational culture and work performance has been demonstrated, and since it is known that they are directly proportional, it is recommended that organizations give more importance to organizational culture issues since better performance of the organizations depends on it. work by staff.

Keywords: Keywords: Organizational culture, Peruvian National Police, Perception, job performance

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables (definición conceptual y operacional)	18
Tabla 2. Validación de los expertos	24
Tabla 3. Alfa de cronbach de la cultura organizacional y el desempeño laboral	25
Tabla 4. Características de la cultura organizacional	35
Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral.....	38
Tabla 6. Factores del desempeño laboral	41
Tabla 7 Alternativas y puntaje del instrumento.....	45
Tabla 8. Alfa de cronbach	46
Tabla 9. Estadísticas de la variable cultura organizacional	46
Tabla 10. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la variable cultura organizacional.....	47
Tabla 11. Estadísticas de la dimensión artefactos.....	48
Tabla 12. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos	48
Tabla 13. Estadísticas de la dimensión valores.....	49
Tabla 14. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión valores	50
Tabla 15. Estadísticas de la dimensión supuestos y creencias	51
Tabla 16. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión supuestos y creencias.	51
Tabla 17. Alfa de cronbach de la variable desempeño laboral	52
Tabla 18. Estadísticas de Desempeño laboral	53
Tabla 19. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral .. 54	
Tabla 20. Estadísticas de la dimensión productividad laboral.....	55
Tabla 21. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad laboral.....	56
Tabla 22. Estadística de la dimensión eficacia.....	56
Tabla 23. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia.....	58
Tabla 24. Estadística de la dimensión eficiencia	58
Tabla 25. Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia.....	59
Tabla 26. Procesamiento de casos	60
Tabla 27. Descriptivos estadísticos de las variables cultura organizacional y desempeño laboral	61
Tabla 28. Análisis de datos de Pruebas de normalidad.....	62
Tabla 29. Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis General	63
Tabla 30. Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 1	64
Tabla 31. Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 2	65
Tabla 32. Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 3.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de cultura organizacional.....	37
Figura 2. Percepción de la variable cultura organizacional.....	47
Figura 3. Percepción de la dimensión artefactos.....	48
Figura 4. Percepción de la dimensión valores.....	50
Figura 5. percepción de la dimensión supuestos y creencias.....	52
Figura 6. Percepción de la variable desempeño laboral.....	53
Figura 7. Percepción de la dimensión productividad laboral.....	55
Figura 8. Percepción de la dimensión eficacia.....	57
Figura 9. percepción de la dimensión eficiencia.....	58

INTRODUCCION

Ha surgido el interés de las organizaciones a investigar sobre la cultura organizacional, y el desempeño laboral, con la finalidad de analizar la relación entre un adecuado accionar de los empleados con el cumplimiento de las metas de la organización (Arias, 2019). La cultura organizacional influye en la conducta, el rendimiento, y los intereses de cada empleado, por ello las organizaciones buscan una mejora constante implementando alternativas para que sus empleados se identifiquen con las metas y el propósito de incrementar la productividad y así mejorar la competitividad (Camargo, 2017), de igual manera la satisfacción laboral es percibida a través de algunos elementos tales como: la buena remuneración, condiciones adecuadas de trabajo, así como el buen trato de los jefes hacia los empleados (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Por ello las instituciones están apostando por mantener el recurso más valioso con el que cuentan que son los recursos humanos, el cual es el motor de las organizaciones ya que se merecen mejores condiciones de trabajo; no solo para considerar el aspecto monetario, sino para considerar los incentivos al pago mensual para su mantenimiento (Cappelletti, 2019).

El Capítulo I está compuesto por el planteamiento del problema, el cual incluye la Descripción de la realidad problemática, Delimitación de la Investigación donde se determinó la delimitación espacial, social, temporal y conceptual; de igual forma la formulación de los problemas de la investigación, problema principal y secundarios, así como también los objetivos de la investigación, objetivo principal y objetivos específicos por consiguiente las hipótesis, hipótesis general y específicas, la metodología de la investigación como tipo y nivel de investigación, método y diseño de la investigación, de igual manera se describe la población y la muestra utilizada, técnicas e instrumentos usados en esta investigación, la justificación, la importancia y las limitaciones del proyecto para determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes. Mientras que en el

capítulo II se desarrolló el marco teórico, antecedentes, tanto internacionales, nacionales, también se desarrolló la definición de términos y bases históricas y legales.

Por último, en el capítulo III se describe la presentación, análisis e interpretación de resultados donde se desarrolló el análisis de las tablas y figuras, también la discusión de resultados, comparación de los resultados de los antecedentes propuestos en la investigación y finalmente se culmina con las conclusiones, recomendaciones, las cuales responden a los objetivos esta investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Conocer los factores más importantes que influyen en el desarrollo de una empresa es fundamental para lograr los objetivos que se han fijado y son esenciales para su éxito porque estas están constantemente innovando y tratando de crecer tanto interna como externamente. Para entender cómo se comportan estas variables, continuamente se realizan estudios y análisis en profundidad en el campo de las ciencias empresariales, pero destacan los que se centran en evaluar la cultura organizacional en las empresas y la de desempeño y productividad de los empleados (Salazar, M, 2018)

La cultura organizacional ayuda a la unión de los trabajadores de cada organización, es el resultado de los valores que intervienen en cada uno de los trabajadores, valores que perduraran por mucho tiempo y que ofrecen resistencia al cambio, en general constituye los criterios de comportamiento admitidos por los trabajadores de cada organización, es decir que los valores, normas y comportamientos son transmitidas de empleado a empleado mediante un proceso de socialización (Luque y Morales 2015). En cuanto al desempeño laboral se define como el valor que aportaría los empleados a una institución debido a los distintos comportamientos que un empleado lleva a cabo en un periodo de tiempo (Palaci, 2005. Pág, 155).

A nivel mundial se viene estudiando la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral debido a que se evidencia que existe una relación entre ambas variables y que dependiendo de una buena cultura organizacional se puede dar el cumplimiento de las metas de las organizaciones, caso contrario una mala cultura organizacional desataría un mal desempeño laboral del personal en sus diferentes funciones dentro de una empresa (Nworji OC, 2021) tal es el caso de Cedeño et al, (2021) el cual nos dice que la cultura organizacional ideal no existe, esta se crea a partir de lo que la empresa necesita para alcanzar los objetivos

estratégicos por consiguiente la cultura organizacional ideal para una empresa puede ser muy diferente de otra dependiendo de su estrategia. Según Global Culture Survey (2021), de PwC, en su encuesta mundial más reciente a 3200 trabajadores de más de 40 países nos dice que las culturas organizacionales más sólidas generan mejores resultados, el 69% de los líderes señalan que gran parte de su éxito fue debido a una buena cultura organizacional dentro de sus empresas de igual forma el 70% manifestó que debido a la cultura organizacional han obtenido ventajas competitivas, así mismo la mayoría de encuestados 67% afirma que la cultura organizacional es mucho más importante que las estrategias, también que las principales prioridades culturales deberían incluir el reclutamiento y la retención, la digitalización, la salud y la seguridad y la colaboración.

A nivel nacional en un estudio realizado por Perea, A (2015) nos dice que es importante el estudio de la cultura organizacional debido a que existen empresas que han fracasado debido a una mala cultura organizacional moderna debido a que han descuidado las ventajas que tiene la cultura organizacional dentro de una empresa, de igual forma en su estudio demuestra que el 67.8% de las empresas tienen una eficacia en la cultura organizacional ya que son el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes internas que contribuyen efectivamente al logro de sus objetivos económico y sociales.

A nivel local es la primera investigación que se realiza en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú; debido a que es una institución muy importante para el desarrollo de nuestra sociedad, más aún en la situación actual que nos encontramos como es la emergencia sanitaria, causa de la pandemia mundial, nacional y regional originada por el CORONAVIRUS o COVID-19 (Gobierno Amplía Emergencia Sanitaria Hasta Agosto Del 2022, 2022); por ello es de suma importancia investigar respecto a las variables que permitan entender el comportamiento de una sociedad, con el objetivo de buscar alternativas que ayuden a un desarrollo sostenible con instituciones castrenses, civiles y militares involucradas en el desarrollo socio económico y político de una sociedad y estudiar las causas o factores

que puedan llevarlos a un mejor desempeño laboral así como el análisis de los factores que se relacionan con la cultura organizacional.

En la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú del departamento de Tumbes, se cuenta con infraestructura, equipamiento y personal: Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales, los cuales desarrollan funciones con la finalidad de salvaguardar la vida, atender, socorrer y brindar auxilio a las posibles víctimas que sufran ahogamiento en alguna fuente acuática llámese, mar, río, quebradas u otras. En la esta institución se pudo observar que los efectivos policiales trabajan de forma individual, realizando sus labores solo en sus áreas específicas, dando a entender que, debido a este comportamiento prioritario de cada uno, no existe un trabajo grupal, dando a notar que probablemente exista una cultura organizacional no tan establecida por lo tanto debido a estos factores el desempeño laboral del personal puede variar por lo cual esto podría conllevar a no lograr los objetivos institucionales. Por ello la presente investigación desarrollará el análisis de los diferentes factores que involucran las variables de estudio como la cultura organizacional la cual involucra el estudio de la infraestructura, medios físicos y perceptibles que pueden tener alguna influencia en el desarrollo de las obligaciones por parte del personal que integra la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú departamento de tumbes, así como también el análisis de los valores institucionales y la interrelación institución y personal de los patrones éticos de valores de los miembros de la unidad y por ultimo también se realizará el análisis de los supuestos, que son el conjunto de creencias y mitos arraigadas en la institución y la posible influencia en el desarrollo del desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático PNP, departamento de Tumbes. Es importante que la cultura organizacional se enmarca en una serie de significados y valores que pueden coexistir en alguna empresa, entidad o institución. por los motivos expuestos anteriormente se desea determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad acuática de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, departamento de Tumbes, esto debido al conocimiento existente sobre la

cultura organizacional y su presencia en el desempeño laboral de los empleados de las instituciones.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se ejecutará en el sector gestión pública, rubro una entidad policial, en el departamento de Tumbes, y sus tres provincias, en consideración que los efectivos policiales efectúan su labor en diferentes playas del litoral de toda la región de Tumbes, poniendo especial énfasis en la provincia de Contralmirante Villar ya que esa localidad se encuentra ubicada la base de operaciones de la unidad de salvataje acuático de la PNP – departamento de Tumbes (Policía Nacional del Perú).

1.2.2. Delimitación Social

La investigación abarca a los efectivos de la unidad de salvataje acuático de la PNP – departamento de Tumbes, así mismo comprende un componente social, considerando que los servicios o atenciones que brindan los efectivos de salvataje tienen como meta la atención de socorrer a las personas que requieran algún tipo de asistencia, o se expongan a peligros de perder la vida al ser ahogados en alguna playa u otra fuente de agua que se le disponga, como pueden ser ríos, quebradas, etc.

1.2.3. Delimitación Temporal

La investigación se limita a la ejecución durante el periodo de diciembre del 2021 a noviembre del 2022.

1.2.4. Delimitación Conceptual

En la realización de la presente investigación se deben definir conceptos fundamentales relacionados al tema de investigación, como:

Cultura organizacional: la cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y normas de conducta que rigen la realización del trabajo a los diferentes integrantes de una organización (Shein, 2010, Pág. 3).

Desempeño Laboral: El desempeño laboral es una actividad que permite determinar el grado de un buen desempeño de un trabajador o empleado (Alles, 2016, pág. 269)

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022?

1.3.2. Problemas Secundarios

Se presentarán las interrogantes o problemas específicos de la investigación.

¿En qué medida los artefactos (elementos físicos) como la vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones tienen una influencia con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022?

¿En qué medida los valores influyen en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022?

¿En qué medida los supuestos, influyen en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

Conocer la influencia que tienen los artefactos (elementos físicos) tales como la vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones en el desempeño laboral del personal en la unidad acuática de salvataje de la Policía Nacional del Perú – en el departamento de Tumbes 2022.

Analizar la influencia que tienen los valores en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

Analizar la influencia que tienen los supuestos, en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

La Cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

Hipótesis específicas

Los artefactos (elementos físicos) tales como vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

Los supuestos se relacionan significativamente, con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Tabla 1

Operacionalización de las variables (definición conceptual y operacional)

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	# de Ítem	ITEMS
x: CULTURA ORGANIZACIONAL	La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y normas de conducta que rigen la realización del trabajo a los diferentes integrantes de una organización (Shein, 2010, Pág. 3).	Para evaluar la variable cultura organizacional se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert la cual consta de 15 preguntas donde en las cuales se evaluó la percepción del personal ante las 3 dimensiones: artefactos, valores y supuestos con sus respectivos indicadores que sirvieron para confeccionar la recolección de los datos necesarios para la realización del análisis en relación a la variable de estudio estos datos fueron obtenidos a través de la técnica de la encuesta	1. Artefactos	Instalaciones	1	¿considera que el área de la institución está bien distribuida?
					2	¿La ventilación y temperatura de mi área de trabajo es adecuada?
				Lenguaje	3	¿El lenguaje que utilizan hacia los trabajadores es el adecuado, por parte de los directivos?
				Vestimenta	4	¿la comunicación con mis compañeros es la más adecuada?
					5	¿Está conforme con el uniforme que se usa dentro de la institución?
					6	¿Cree usted que es importante el uso del uniforme dentro de su área de trabajo?
				Mito	7	¿Cree usted que es importante conocer la historia sobre cómo se creó la institución?
					8	¿En la institución se aplica la rigurosidad o formación castrense (militar), para los trabajadores?
			2. Valores	Autoridad	9	¿Usted cree que el director o directivos ejercen adecuadamente su autoridad?
				Estimulación (universalismo)	10	¿La institución te incentiva de alguna forma por un trabajo bien desempeñado?
				Seguridad (conformidad)	11	¿La institución busca el bienestar de los trabajadores?
			3. Supuestos	Creencias	12	¿La institución respeta el tipo de religión que profese cada persona?
					13	¿La institución toma en cuenta las opiniones de los empleados?
				Percepciones	14	¿La institución escucha las opiniones o propuestas de sus empleados?
						Pensamientos
Sentimientos						

y: DESEMP LABORAL	El desempeño laboral es una actividad que permite determinar el grado de un buen desempeño de un trabajador o empleado (Alles, 2016, pág. 269)	Para evaluar la variable Desempeño laboral se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert la cual consta de 15 preguntas donde en las cuales se evaluó la percepción del personal ante las 3 dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia con sus respectivos indicadores que sirvieron para confeccionar la recolección de los datos necesarios para la realización y el análisis en la relación de la variable de estudio estos datos fueron obtenidos a través de la técnica de la encuesta	Eficiencia	16	¿Usted logra eficientemente las tareas asignadas?
			Eficacia	17	¿usted cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?
			Nivel de producción	18	¿Su nivel de producción y avance es acorde con lo que está establecido por las políticas de la institución?
			Cumplimientos de metas	19	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?
				20	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución?
			Metas logradas	21	¿Usted Cumple con las metas dentro de los cronogramas o programas establecidos?
		2. Eficacia	Cumplimiento de tareas asignadas	22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?
			Conocimiento dentro del trabajo	23	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?
			Percepción del nivel de calidad de trabajo	24	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?
				25	¿Usted logra realizar las actividades que se le ha asignado?
			Responsabilidad	26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?
		3. Eficiencia	Nivel de conocimientos técnicos.	27	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?
			Liderazgo	28	¿Usted logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?
			Adaptabilidad	29	¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?
				30	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo Y Nivel De La Investigación

a. Tipo de Investigación

Debido a que se realizó la cuantificación de variables a nivel de las dimensiones e indicadores en relación a la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos que trabajan en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú, departamento de Tumbes, y también a que se empleó la recolección de datos para probar una hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico esta investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo (Hernández et al, 2014).

b. Nivel de Investigación

La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, debido a se analizó la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salvataje acuático de la PNP- departamento de tumbes (Hernández et al, 2014).

1.6.2. Método Y Diseño De La Investigación

a. Método de la Investigación

El método empleado para esta investigación fue el método hipotético deductivo, debido a que este método verifica de forma empírica, comprueba la veracidad o no de una hipótesis (Jiménez, A & Jacinto, A, 2017).

b. Diseño de la Investigación

Se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal, ya que solo se observaron los fenómenos en un ambiente determinado para su posterior análisis, de igual forma debido a que se tomaron los datos en un punto de tiempo (Hernández et al, 2014) y debido a que se evaluó la relación que existe entre dos o más factores, con la finalidad de conocer el comportamiento de un factor o dimensión conociendo otro determinado en este caso la relación entre la cultura organizacional y el desempeño

laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes (Orbegoso, 2018).

1.6.3. Población Y Muestra De La Investigación

a. Población

En lo concerniente a la población de efectivos policiales que están asignados y prestando sus servicios en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú, departamento de tumbes, los cuales son 35, se determinó que la población fue de 35 elementos.

b. Muestra

La muestra, se puede definir como la parte más representativa de una población, pero considerando que la cantidad de efectivos pertenecientes a la unidad de salvataje acuático PNP departamento de tumbes son sólo 35 personas, lo cual es una cantidad pequeña y finita no se utilizó criterios muestrales por lo tanto se consideró solo a los 35 efectivos debido a que son todos los trabajadores de la unidad, con la finalidad de lograr realizar un trabajo de recojo de información y análisis correspondiente con todos los efectivos de la institución y unidad indicada. Ramírez (2012), define a esta muestra como una muestra censal que es donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra entonces la población a estudiar es censal por ser igual a la muestra.

En consideración que el tamaño de la población fuera mayor, se podría realizar el cálculo de la muestra en consideración a la fórmula de muestreo aleatorio simple en variable cualitativas, la cual es la siguiente:

La muestra es probabilística de tipo: Muestreo estratificado, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Dónde:

N= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza = 95%

P= Variabilidad positiva = 50%

q = Variabilidad negativa =50%

N = Tamaño de la población

E = Error estándar = 0.05

1.6.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

a. Técnicas

Según Meneses y Rodríguez (2011), define a la entrevista como una interacción mutua verbal entre dos o más individuos, que tienen como objetivo la recopilación de datos por parte del entrevistador a los entrevistados.

Por ello en esta investigación se utilizó la técnica de la entrevista para la recolección de datos debido a que se aplicará un cuestionario para obtener la información necesaria para esta investigación.

b. Instrumentos

El instrumento fue un cuestionario que consto de 30 preguntas de las cuales 15 preguntas son referidas a la variable cultura organizacional y sus dimensiones (Artefactos, valores, supuestos) y 15 preguntas referidas a la variable desempeño laboral y sus dimensiones (Productividad, eficacia y eficiencia) de igual forma estuvo basada en la escala de Likert con intervalos susceptibles de ser medidos, con los siguientes criterios: Totalmente desacuerdo (TD), Desacuerdo (D), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAND), De acuerdo (DA), Totalmente de acuerdo (TA) (Orbegoso, 2018).

c. Validación y confiabilidad de los instrumentos de medición

Para la validación del instrumento utilizado se procedió a los expertos conocedores los cuales fueron docentes de la Universidad Alas Peruanas especialistas de la materia quienes de forma desinteresada participaron en la verificación, así como también ampliaron los conocimientos del investigador y emitieron los juicios para la mejora de la investigación.

Los resultados obtenidos de la validación de los instrumentos por los expertos fueron los que se muestran a continuación:

Tabla 2

Validación de los expertos

N°	EXPERTOS	% VALIDACIÓN
01	MBA. Julio Sebastián García Barreto	86%
02	Mg. Carlos La Chira Gonzales	78%
03	Mg. Carlos Alberto Chunga Álvarez	82.5%
	Promedio	82.2%

Este instrumento fue verificado por los docentes especialistas quienes brindaron un calificativo por indicadores y criterios cualitativos/cuantitativos se anexa las fichas de instrumentos validadas en el anexo N°2 a cada indicador se evaluó por: Deficiente (0%-20%), Regular (21%-40%), Bueno (41%-60%), muy bueno (61%-80%) y excelente (91%-100%). Las preguntas de la encuesta fueron verificadas llegando a un promedio según las fichas de validación de 82.2% lo cual nos indica que el instrumento utilizado es confiable por medio de expertos.

Para la confiabilidad se le aplico el índice de Alpha de Cronbach.

Mediante este índice se analizaron las dos variables de estudio las cuales fueron; Cultura organizacional y Desempeño laboral, mediante el uso del coeficiente de Alpha de Cronbach para verificar el grado de fiabilidad del instrumento aplicado, utilizando como herramienta el software estadístico SPSS. Obteniendo un coeficiente de alfa de cronbach de $\alpha=0.969$.

Tabla 3

Alfa de cronbach de la cultura organizacional y el desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.969	30

Fuente: Elaboración propia/SPSS

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[\frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right]$$

Donde:

K = El número de ítems

$\sum S_i^2$ = e Varianza individual

S_T^2 = Varianza total

α = Coeficiente de Alpha de Cronbach

Alfa de cronbach fue > 0.9 el cual indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad (Frías, 2022) al aplicar la encuesta a los 35 efectivos de la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes.

1.6.5. Justificación importancia y limitaciones de la investigación

a. Justificación de La Investigación

Esta investigación se justifica teóricamente debido a que la cultura organizacional se relaciona con el comportamiento de los empleados (Villegas y Bello, 2021) en la unidad se encuentran oficiales, técnicos, sub oficiales y personal de apoyo que labora dentro de la institución. Teniendo en cuenta que cada uno tiene su propia cultura institucional esto determina la eficiencia y eficacia de las áreas administrativas y académicas de la unidad de salvataje acuático de la PNP – departamento de Tumbes - Tumbes. Otros dos elementos esenciales de la cultura organizacional son la misión y visión, estas representan lo que la institución es y lo que quiere llegar a ser.

Su justificación practica es relevante por lo que estaría aportando nueva información de la relación de la cultura organizacional en el personal de la unidad de salvataje PNP, departamento de tumbes lo cual es sustentada por teorías, lo cual puede ayudar a la institución para lograr un correcto desempeño laboral del personal ya que no solo se debe tener conocimientos tecnológicos, o sobre información, ya que la importancia de un trabajo eficaz radica en el personal que labora en la institución y en el compromiso que estos demuestren.

De igual forma se justifica metodológicamente ya que se aplicó una metodología en la cual se elaboró un instrumento de recolección de datos de las dos variables como son la cultura organizacional y el desempeño laboral el cual puede ser referenciado para investigaciones futuras.

En el aspecto social esta investigación estría aportando información confiable en este caso a la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de tumbes, para que puedan tener en consideraciones los factores que influyen en un buen desempeño de sus trabajadores ya que la cultura organizacional es un componente indispensable en el desempeño de cualquier organización, pues debido a ella se realiza una

planificación estratégica. Considerando estos aspectos se tendría que decidir, en buscar soluciones y elaborar estrategias las cuales permitan a la unidad de salvataje acuático de la PNP – departamento de Tumbes, posicionarse como una institución con una buena gestión y poder cumplir con los objetivos para lo cual fue creada.

b. Importancia de La Investigación

La importancia de la presente investigación radica en el análisis que se realizará respecto a determinar la existencia o no de una relación entre las variables, así como de las dimensiones de las variables cultura organizacional y el desempeño laboral, de los efectivos policiales que trabajan en la unidad de salvataje de la PNP – departamento de Tumbes.

d. Limitaciones

Una limitación para la realización de la presente investigación es el trabajo de campo debido a que no todos los efectivos están congregados en la misma base, la cual se encuentra en la provincia de contralmirante villar, sino por la naturaleza del trabajo muchos de los efectivos realizan su servicio en las diferentes playas del litoral de la región, por lo que se ha previsto el alquiler de una movilidad para que permita el análisis y aplicación del instrumento de recolección de datos de la investigación. De igual forma una limitante e incluso la más importante es que existe literatura si bien es cierto de la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de diferentes instituciones como empresas u hospitales, pero a nivel de instituciones de la policía nacional de Perú existe poca información, inclusive a nivel local (tumbes), no existe un estudio de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la PNP – Tumbes. De igual forma el tiempo de transporte es largo para ir a la unidad de salvataje acuático ya que queda alejado de la ciudad en la provincia contralmirante villar.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Díaz, K (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol*. Chiapas, México.

Tuvo como objetivo Identificar en qué grado la cultura organizacional es predictor en el nivel de desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población utilizada fue de 127 empleados y la muestra de 95 empleados de. Utilizo dos instrumentos: el primero para medir la calidad de la cultura organizacional percibido, conformado por 15 ítems y una confiabilidad de 0.871; el segundo, enfocado a medir el grado de desempeño laboral percibido, conformado por 20 ítems y una confiabilidad de 0.726. Como resultado se obtuvo que el grado de la cultura organizacional es predictor del desempeño laboral de los empleados. Encontró en sus análisis la variable grado de cultura organizacional explico el 20.6% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .206. De igual se obtuvo el valor de F igual a 23.264 y el valor de p igual a 0.000. Como el nivel de significación es menor a .05, esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Los valores del coeficiente no estandarizado B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión, fueron: B_0 igual a 3.776 y B_1 igual a .192.

Se puede afirmar que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral percibido por los empleados.

Pilco, C (2022). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los médicos en primer nivel de atención en los Centros de Salud de Portoviejo*. Guayaquil - Ecuador.

Se enfocó en el análisis de la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los médicos de primer nivel de atención en los Centros de Salud de Portoviejo. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental y de corte transversal. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población estuvo conformada por 147 médicos y la correspondiente muestra fue de 106 personas, los cuales, fueron elegidos de manera aleatoria. Para el levantamiento de datos se usó una escala la cual se validó a través del Alfa de Cronbach. Los resultados reflejaron a través del Coeficiente de Correlación de Rho Spearman (0,73), que existe relación positiva y significativa entre las variables del estudio. De esta valido su hipótesis planteada la incidencia positiva y significativa de la cultura organizacional en el desempeño de los Médicos de Primer Nivel de Atención en los Centros de Salud de Portoviejo. Complementariamente, se determina como válida la estrategia destinada a generar un grupo de trabajo proactivo y que en el corto plazo incida sobre la cultura organizacional y consecuente desempeño laboral.

Villegas, A y Bello, B (2021), *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo*. Portoviejo - Ecuador.

Determinaron el impacto que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales del centro de salud del IESS de la ciudad de Portoviejo, Ecuador, utilizaron una metodología de nivel descriptivo, con un diseño empírico con métodos como la observación, la aplicación de encuestas, la muestra estuvo conformada por 28 trabajadores de la institución. El 39% de los encuestados respondió que el resultado de la evaluación de desempeño (muy importante), el 50% que es algo importante realizar una valoración del

puesto. Evidenciando un incremento en el resultado de la evaluación del desempeño de los trabajadores por lo que impacta de manera positiva.

La cultura organizacional ideal no existe, esta se crea a partir de lo que la empresa necesita para alcanzar los objetivos estratégicos, la cultura organizacional ideal para una empresa puede ser muy diferente de otra dependiendo de su estrategia.

Tutivén, S (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth*. Guayaquil – Ecuador

Tuvo como objetivo analizar incidencia de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth, para la propuesta de un programa que fortalezca la Cultura Organizacional de la Institución Educativa. El método implementado en el desarrollo de la investigación es deductivo. El tipo de investigación fue descriptivo y correccional. El diseño de la investigación fue no experimental y transversal. El enfoque utilizado fue la investigación cuantitativa. La población estuvo conformada por un total de 448 trabajadores y el tamaño de la muestra para realizar las encuestas fue de 208 trabajadores. El instrumento utilizado para medir la cultura organizacional es el cuestionario de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño. Mientras que para evaluar el desempeño laboral se utilizó el Método de observación de comportamiento (BOS). Los principales resultados que encontraron sobre las dimensiones más sobresalientes dentro de la cultura organizacional: valores, clima, normas, símbolos y filosofía, el desempeño laboral se caracteriza por el conocimiento del puesto de trabajo, el trabajo en equipo, el compromiso, la calidad e independencia.

Benítez, R (2019) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. Guayaquil - Ecuador

El objetivo general de investigación fue determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo para la implementación de una propuesta que mejore la cultura organizacional en la institución. La metodología que se implementó para la realización de esta investigación fue de enfoque

cuantitativo, de corte transversal y tipo deductivo. Realizaron encuestas a los trabajadores y al jefe inmediato de acuerdo a dos cuestionarios con varias dimensiones, aplicado a una muestra de 159 personas midiendo las variables de investigación. Los principales resultados que obtuvieron fueron la falta de comunicación entre subordinados y jefes, para la variable cultura organizacional, mientras que para la de desempeño se presentaron dificultades a la hora de realizar ciertas tareas por la falta de conocimiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ureta, F (2018), *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del banco de crédito del Perú en el año 2018*. Lima - Perú.

Determino si la cultura organizacional tiene impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del BCP en el año 2018, el tipo de investigación que aplico fue exploratoria, una investigación cuantitativa aplicando como instrumento la encuesta con una muestra de 44 colaboradores utilizado para las preguntas la escala Likert la cual comprobó su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach (0.865), obtuvo como resultados que la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral con un valor de chi cuadrado de 0.000, de igual forma encontró que la dimensión artefactos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del banco de crédito del Perú en el año 2018 con un valor de chi cuadrado de 0.000, por consiguiente encontró que en cuanto al área de créditos hipotecarios al tener un cambio positivo o negativo en la cultura organizacional no impactaría en el desempeño laboral de sus colaboradores con un valor de chi cuadrado de 0.099 y por ultimo encontró que la dimensión supuestos básicos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral con una chi cuadrado de 0.001.

Carrión, S et al. (2021), *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto*. Moquegua - Perú

Investigaron la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Perú, el tipo de investigación fue aplicada, según su profundidad fue correlacional y según su alcance fue temporal transversal, su población fue de 239 trabajadores, con una muestra de 54 trabajadores. Realizando la recolección de datos por encuestas, aplicaron dos cuestionarios para evaluar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Llegando a evidenciar la existencia de una relación ($r=0,625$) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, demostrando así que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Salazar, M (2018) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Agustino - Perú*

Analizo la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue, El Agustino, 2018. Utilizo una metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional; utilizo 30 reactivos para la cultura organizacional y desempeño laboral también con 30 reactivos, utilizo una población de 96 técnicos en enfermería, aplico técnica de encuesta. Su análisis fueron mediante el software estadístico SPSS22 y para determinar sus resultados uso la prueba Rho de Spearman. Llegando a concluir que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en un 67,9% ($Rho = 0,679$; Sig. (bilateral) = 0,000); asimismo, que las dimensiones artefactos ($Rho = 0,483$; Sig. (bilateral) = 0,000), valores compartidos ($Rho = 0,570$; Sig. (bilateral) = 0,000) y supuestos básicos subyacentes ($Rho = 0,337$; Sig. (bilateral) = 0,001) también se relacionan con la variable desempeño laboral.

Chapoñan, E (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. Lambayeque – Perú*

El objetivo fue establecer la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de UGEL Lambayeque. Realizo una Investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, utilizando una población de 46 colaboradores. Determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante el uso de coeficiente del alfa de Cronbach, determinando una confiabilidad buena en ambos cuestionarios, una vez recolectado los datos los analizo el programa SPSS versión 28 y aplicó la prueba de independencia de Chi2 que obtuvo como resultado que existe una dependencia entre las variables de cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral con el p-valor= 0.001 < 0.05; cultura organizacional no tiene relación con la motivación con p-valor= 0.960 > 0.05, cultura organizacional se relaciona con el trabajo en equipo con p-valor= 0.003 < 0.05, y cultura organizacional tiene relación con la satisfacción laboral con p-valor = 0.001 < 0.05 de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022, lo cual concluye que las variables son estadísticamente significativas.

Debido a que existe una relación entre las variables las organizaciones deberían realizar investigaciones como la que se está realizando por áreas para poder determinar puntos de mejora específicos.

Damián, J.& Urbina, E (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Túcume-2020*. Lambayeque-Perú

Tuvieron como objetivo del estudio determinar la influencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume-2020. Tipo de investigación aplicada - propositiva, diseño no experimental y transversal. La población y muestra 117 trabajadores. La técnica fue la encuesta, la cual consto de dos cuestionarios: uno de cultura organizacional, de 31 ítems y otro de desempeño laboral, de 11 ítems, calificados con una escala tipo Likert, con cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, debidamente validados con un Alfa de Cronbach de 0.960 y

0.938 respectivamente. Encontrando el coeficiente de Pearson, igual a 0.395 y el nivel de significancia de 0,01 para la influencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral.

La cultura organizacional tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume. Esto queda demostrado a través del coeficiente de Pearson, igual a 0.395 y el nivel de significancia de 0,01.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Cultura Organizacional

Se puede entender como cultura organizacional a la unidad social e independiente, claramente definida, la cual inconscientemente define el objetivo que las organizaciones tienen de sí misma y del entorno, creando respuestas aprendidas por las personas para manifestar sus dificultades de subsistencia e integración interna que definen el adecuado método de percepción de pensamiento y el sentir de la realidad, las cuales son consideradas como válidas (Schein, 1999 citado en Rodriguez, 2016).

2.2.1.1. Dimensiones De La Cultura Organizacional. La cultura organizacional cuenta con tres dimensiones como son los artefactos, valores y finalmente los supuestos los cuales se definen a continuación (Schein, 2010):

2.2.1.1.1 Artefactos: Incluye elementos del entorno social y la infraestructura de las empresas, tales como: el lenguaje utilizado por los compañeros de trabajo, anécdotas, relatos, la comunicación, el trabajo en equipo, la práctica de religiones, cultos, ceremonias y procedimientos, entre otros; adicionalmente, material de oficina, presentación de informes anuales, bienes y servicios que produce la empresa, la forma de generar ventas, catálogos, la forma de distribuir información a los clientes y la forma de hacer negocios, así como también el uso de uniformes del personal de la empresa (Schein, 2010, Pág. 23).

2.2.1.1.2. Valores: Describe la forma en que se desarrollan los valores, las creencias y el conocimiento dentro de las organizaciones. Los valores están

específicamente relacionados con la moralidad y los códigos de ética que defienden las personas en las organizaciones. Por ello, tanto las personas como individuos y las organizaciones en las que se desempeñan crean lazos de honestidad, respeto, solidaridad e integridad para propiciar el tipo de armonía que posibilita la convivencia en el trabajo. Estos valores comunes son guiados por los líderes quienes son los encargados de poner en práctica las normas para apoyar el trabajo de sus subordinados con el fin de desarrollar adecuadamente la misión organizacional. También están a cargo de trabajar continuamente para materializar la visión manteniendo los estándares de comportamiento en el nivel de competencia. También se reconocen los logros de los empleados (Schein, 2010, pág.25).

2.2.1.1.3. Supuestos: Se refiere a la forma en que cada miembro responde a los problemas, sus sentimientos sobre los valores organizacionales y la práctica de la inteligencia emocional en las diversas situaciones que enfrentan, se construyen inconscientemente. Esta práctica inconsciente de formas de actuar y pensar tiende a arraigarse en los trabajadores de la empresa, por lo que modifican sus percepciones del entorno, sus sentimientos y el manejo de sus emociones frente a los problemas (Schein, 2010, pág.27).

2.2.1.2. Características De La Cultura Organizacional. Existe un acuerdo universal el cual define que la cultura organizacional es un conjunto de valores que comparten los elementos de una institución, lo cual la distinguen de otras. Al analizar se llega a la conclusión que este sistema es un conjunto de características esenciales que da valor a una institución. De las diversas investigaciones se desprende que existen siete características principales, que en su conjunto son la esencia de la cultura de una institución (Robbins, 2004, Pág. 525).

Tabla 4

Características de la cultura organizacional

CARACTERÍSTICA	GRADO
1. Innovación y correr riesgos	Se da ánimos a los trabajadores para que innoven y puedan correr riesgos
2. Minuciosidad	Se intenta que los trabajadores tengan cumplimiento, capacidad de análisis y atención a los detalles
3. Orientación a los resultados	La alta directiva se concentra en los resultados obtenidos más que en el procedimiento de cómo conseguirlos
4. Orientación a las personas	La gerencia toma en cuenta las decisiones y los resultados de los integrantes de una institución
5. Orientación a los equipos	Las labores son establecidas en grupos más que individuales
6. Agresividad	Los empleados dejan de ser despreocupados para ser más competitivos
7. Estabilidad	Las actividades de la institución mantienen un estándar de las cosas, caso contrario de mejorar

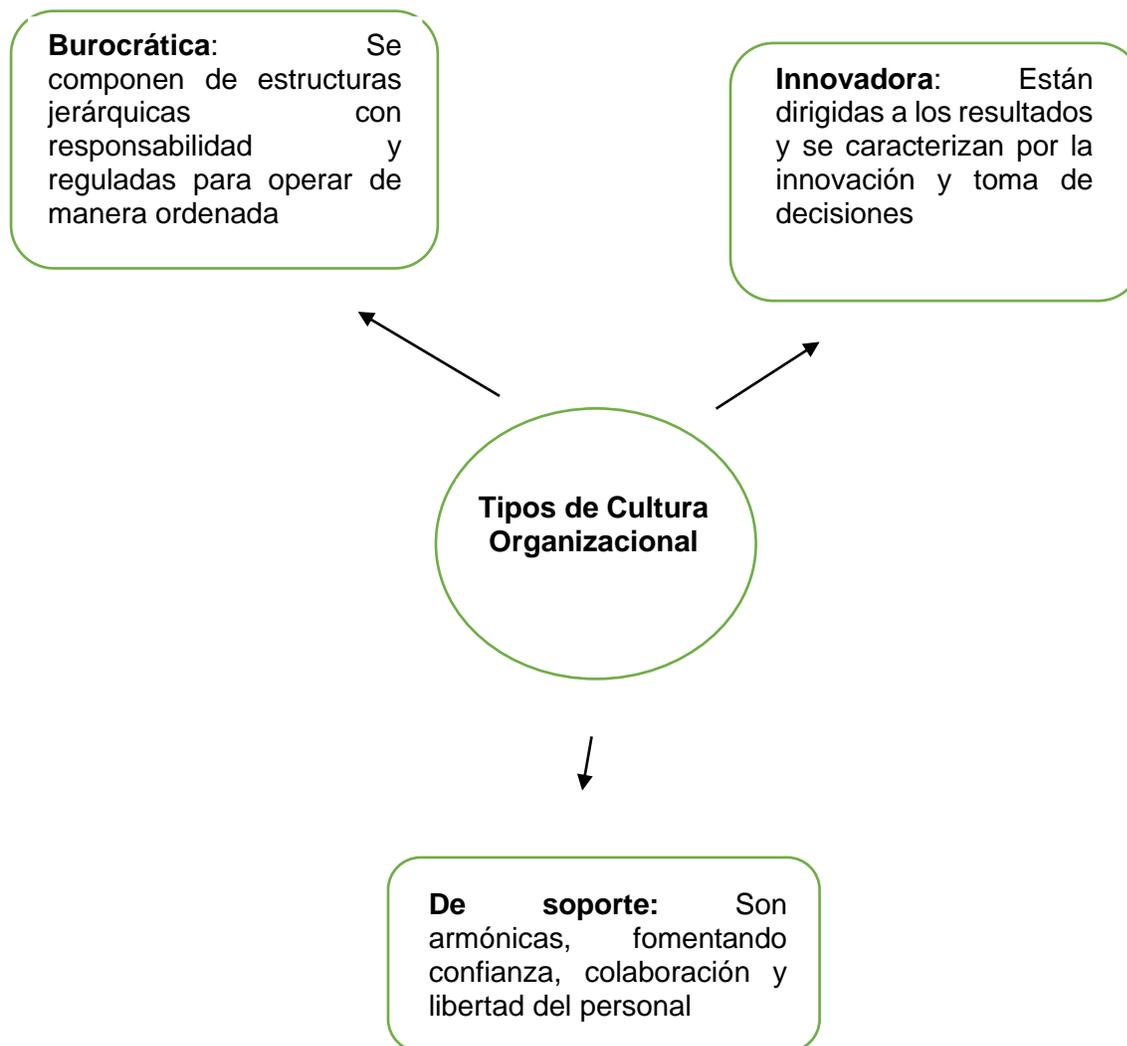
Nota. Adaptada de características de la cultura organizacional, de Robbins, 2004. Pág, 525

2.2.1.3. Tipos De Cultura Organizacional: Los tipos de cultura están constituidos sobre la base de alguna de las dimensiones, encontrando un mayor enfoque en las dimensiones que se relacionan con la estabilidad y cambio; aislamiento y colaboración; se cabe señalar que no existe un acuerdo entre los tipos de cultura, la denominación de la cultura y el

contenido general de los tipos de cultura, en este caso definiremos los tipos de cultura según wallach (1983), el cual propone 3 tipos de cultura (Fuchs y Torres 2012):

Figura 1

Tipos de cultura organizacional



Nota. Adaptada de tipos de cultura organizacional, de Fuchs y Torres 2012

2.2.1.4. Importancia de la Cultura Organizacional. Las culturas forman un compromiso relacionado con los valores corporativos, lo cual permite que los trabajadores desempeñen sus labores por algo en que ellos creen. Estas culturas funcionan como un sistema de control en las instituciones, ya que por ellas resultan los procedimientos, las reglas y los modos que dan lugar a las conductas, por consiguiente, existen investigaciones las cuales

aseguran que algunos tipos de cultura están relacionados con una mayor productividad y rentabilidad de los empleados, por ello, las organizaciones organizadas adecuadamente y bien administradas tienen culturas diferentes que de alguna forma son responsables de la capacidad de crear, implementar y mantener una posición de liderazgo mundial. La cultura organizacional posee un efecto preponderante en el desempeño, eficiencia y eficacia de las organizaciones, los estudios empíricos han demostrado la importancia de la cultura a la mejora del desempeño laboral (Bejarano y Siu 2017).

2.2.2. Desempeño Laboral

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Palaci, 2005. Pág, 155).

2.2.2.1. Características Del Desempeño Laboral. Existen estudios donde se reconoce las características principales que conforman el desempeño laboral de las organizaciones; estas características son: Desempeño de actividades: refiere al cumplimiento de las obligaciones encargadas que favorecen a la obtención de un servicio; Civismo: accionar que aportaría al entorno psicológico de la organización de brindar ayuda sin ser solicitada, respeto a los colegas, así como también de respetar y defender los objetivos de la organización; productividad: Es la mejora constante de compromiso y conocimiento con la finalidad de tener mejores resultados de un servicio, optimizando recursos y llegando a la satisfacción laboral (Luque y Morales 2015).

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño laboral

Se identifica que los indicadores de desempeño laboral se encuentran basados en cuatro diferentes dimensiones del desempeño, conocido como las “3 E”: Eficiencia, Economía, Eficacia; añadiendo el indicador de Calidad (Armijo, 2011).

Tabla 5

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión	Definición	Indicadores Ejemplo
Eficacia	Grado de cumplimiento de los objetivos trazados en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de proyectos ganados en fondos concursables externos • Número de beneficiarios / universo de beneficiarios • Porcentaje de alumnos que desertan del programa • Porcentaje de egresos exitosos de los alumnos del programa
Eficiencia	Producir la mayor cantidad de bienes o servicios dado el nivel de recursos que se dispone	<ul style="list-style-type: none"> • Número de inspecciones / número de inspectores • Número de expedientes resueltos por semestre/dotación de personal en la tarea • Tasa de variación de casos ingresados por juez • Costo total inspecciones/total de inspecciones

Economía	Capacidad para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para cumplir los objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Aumento de costos por errores en contratos (Procesos)• Ahorros realizados en contratos y propuestas a partir del uso de técnicas de innovación de compras• Porcentaje de recursos privados obtenidos respecto del gasto total en Museos Nacionales y Museos Regionales y/o Especializados• Porcentaje de recuperación del costo de los servicios Ingresos por venta de servicios/ Gasto total
Calidad	Capacidad para responder de forma ágil, rápida y directa a las necesidades de los usuarios	<ul style="list-style-type: none">• Número de intervenciones con retraso / Número de intervenciones totales• Porcentaje de contratos terminados por errores• Número de fallas reales/ Fallas programadas

-
- Número de usuarios
satisfechos con el trato en
la atención / Total usuarios
-

Nota. *Reproducido de definiciones y ejemplos de indicadores de desempeño según dimensión*, de Ureta Caycho, (2018).

2.2.2.3. Importancia del Desempeño Laboral

El desempeño laboral es crucial porque sirve como base para la eficacia y el éxito de una empresa. Como resultado, las empresas están continuamente interesadas en mejorar el desempeño de los empleados a través de iniciativas de desarrollo y capacitación continuas. Esto facilita las decisiones sobre promociones y lugares de trabajo, permite la identificación de fallas de diseño en el puesto y ayuda a determinar si una persona se ve afectada por problemas personales al desempeñar las funciones del puesto (Paspuel, 2014).

2.2.2.4. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Para que una empresa logre sus objetivos y enfrente factores internos y externos que afectan al rendimiento y la productividad del trabajo, deberían establecer su modo de operación. Debido a que una cultura organizacional sólida fomenta la productividad de los empleados y aumenta el rendimiento laboral, los cuales están relacionados con el desempeño de los empleados. Se sugieren una conexión entre los tres factores (cultura organizacional, desempeño laboral y productividad), por lo que el desempeño laboral y/o la productividad aumentan cuando se cambia la cultura organizacional. (Terán Varela & Lorenzo Irlanda, 2011).

Hay quienes sostienen que, la comunicación, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo y las habilidades también son factores importantes para determinar qué tan bien un empleado realiza su trabajo. Por otro lado, el desempeño laboral se determina por los dos factores

Tabla 6

Factores del desempeño laboral

<p>Factores actitudinales: Incluyen disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad y habilidades para desempeñarse que son claramente visibles en el trabajo.</p>	<p>Factores operativos: Están enfocados en todo lo asociado a la organización, incluyendo: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo. Ya que las habilidades de cada persona, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación del trabajador, la supervisión y los factores situacionales.</p>
---	---

Nota. *Adaptada de Factores del Desempeño laboral*, de Mendoza & Gutiérrez 2017

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Cultura organizacional: “la cultura organizacional es el conjunto de presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización que ayudan a resolver problemas de adaptación externa e integración interna” (Schein, 2010).

2.3.2. Cultura: “La cultura... en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad.” (Harris, 2011).

2.3.3. Desempeño laboral: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (Chiavenato, 2004, Pág. 359).

2.3.4. Organización: La organización es una integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que establece las funciones que ellos deben cumplir" (Etkin, 2000, pág, 3).

2.3.5. PNP: Es una institución del Estado Peruano que fue creada para hacer cumplir el orden interno, hacer respetar los derechos fundamentales de las personas. Sus elementos

representan la ley, el orden y la seguridad en todo el país (Constitución Política del Perú, Art. 166, 1993).

2.3.6. Salvataje: acción de salvar (Real Academia Española, 2014, sf., definición 1).

2.3.7. Unidad De Salvataje Acuático – PNP: La Unidad de Salvataje Acuático PNP, fue creada en 1940 y en un principio estuvo integrado por elementos de la ex guardia civil del Perú, estos elementos eran entrenados por la Cruz Roja Peruana e internacional es una unidad policial técnica especializada en realizar operaciones de salvamento, búsqueda y rescate en el ámbito acuático: mar, piscinas, lagos, ríos, entre otros. Brindando servicios de prevención, protección y seguridad a las personas que concurren a ellas. Desde su creación institucional se han salvado a más de ochenta y cinco mil vidas, logro importante conseguido gracias a la excelente preparación física y mental de los elementos nivel nacional (unidad de salvamento acuático PNP, 2019).

2.4. BASES HISTORICAS

El término “cultura” fue empleado originalmente en Alemania a fines del siglo XVIII (Pariente, 1999). Luego en la década de los setentas Pettigrew (1979), se interesó por el estudio de la cultura dentro de las organizaciones, teniendo por objetivo comprender las actitudes y comportamientos de los individuos y no es hasta los inicios de los 80 donde Schwartz & Davis (1981), definen a la cultura organizacional como a un patrón de las creencias conjuntas de los miembros de una organización, que producen normas y forman la conducta con la que los miembros actuarán. En cuanto al desempeño laboral a mediados del siglo XIX en la Revolución Industrial, los empresarios de la época podían medir de manera muy sencilla el rendimiento de las máquinas que utilizaban, Sin embargo, a la hora de medir la productividad de sus trabajadores no contaban con elementos que les permitiesen evaluar su desempeño. El primer proceso de evaluación llevado a cabo tuvo lugar a principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, llevado a cabo por el empresario Robert Owen Posteriormente en 1842 el Gobierno de Estados Unidos a través del Congreso establece una

Ley de carácter nacional, mediante la cual se instaura la obligatoriedad a las empresas de llevar a cabo procesos anuales de evaluación a sus trabajadores. A partir de la segunda mitad del siglo XX, en la llamada «Sociedad del Conocimiento», término acuñado por primera vez por Peter Drucker, surgen nuevos desafíos y grandes cambios en el ámbito empresarial (Editorial, 2016).

2.5. BASE LEGAL

La base legal inherente al objetivo de la entidad o institución donde se realiza la presente investigación es la constitución política del Perú, nuestra carta magna., en consideración a salvaguardar los derechos fundamentales de todo ciudadano como el derecho a la vida, Art N°02 Inciso N°1 *“A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar”* (Constitución Política del Perú, Art. 2, 1993). “De igual forma La Ley Universitaria señala que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, y que los docentes, estudiantes y graduados deben participar en ella” (Congreso de la República, 2014). También siguiendo la base del reglamento de grados y títulos de la Universidad Alas Peruanas (Reglamento de grados y títulos universidad alas peruanas, 2022).

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

Estos resultados fueron obtenidos a través del procesamiento de las encuestas, las cuales fueron aplicadas a 35 efectivos policiales que se encontraban laborando en base de la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes, así como también en algunos lugares como las playas. El cuestionario estuvo conformado de 30 preguntas, en relación con las variables “Cultura organizacional” y “desempeño laboral”, cabe resaltar que dicha encuesta fue previamente evaluada y validada por expertos en el área. Para la verificación del grado de fiabilidad del instrumento aplicado se evaluó por el método de alfa de cronbach, utilizando como herramienta el software estadístico SPSS. Obteniendo un coeficiente de alfa de cronbach de $\alpha = 0.969$. La encuesta presento como alternativas y puntaje la siguiente estructura:

Tabla 7

Alternativas y puntaje del instrumento

Alternativas De Respuesta	Calificación
Totalmente En Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente De Acuerdo	5

Fuente: Adaptada de operacionalización de variables de, Orbegoso, 2018

3.1.1. Análisis Cuantitativo De Las Variables

a) Variable Cultura Organizacional Y Sus Dimensiones

Alfa de cronbach de la variable cultura organizacional

Tabla 8

Alfa de cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	15

Fuente: Elaboración propia/SPSS

Del análisis de la variable cultura organizacional, con cada una de las dimensiones de la investigación planteada definidas en la etapa de operacionalización se registraron los resultados, para lo cuales se ha establecido escalas de medición en consideración a los resultados obtenidos con los 30 ítems, del cuestionario aplicado, la escala a establecida permitirá determinar 3 niveles de percepción los cuales serán bajo, medio y alto

Tabla 9

Estadísticas de la variable cultura organizacional

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	15
Puntaje mínimo	18
Puntaje máximo	75
Rango	57
Amplitud	19

Fuente: Elaboración propia

En función a las consideraciones referidas anteriormente, se establecieron las siguientes escalas de percepción de la cultura organizacional, de los 35 efectivos policiales que se han intervenido en esta investigación, las cuales presentaron los siguientes resultados, respecto al análisis de esta variable.

Escalas de percepción de la cultura organizacional, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 10

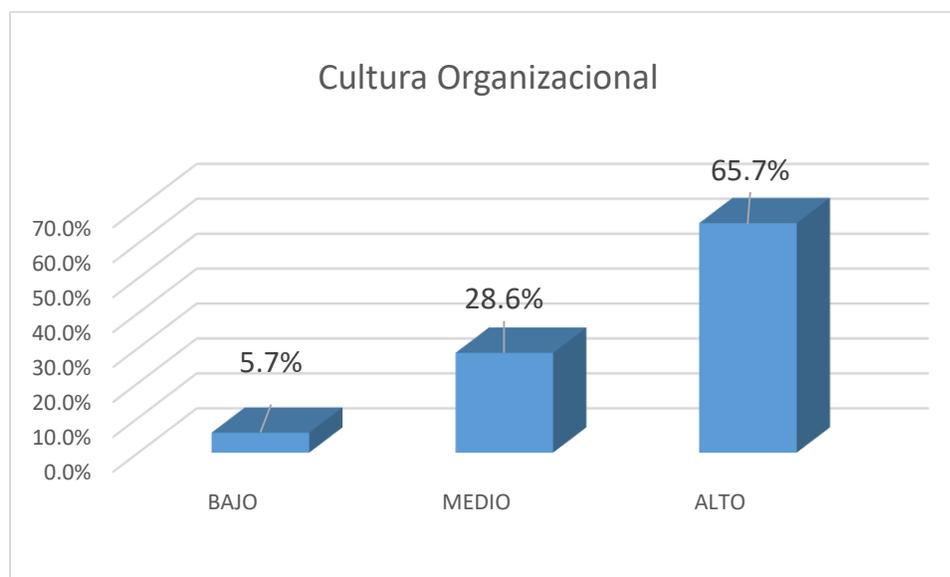
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la variable cultura organizacional

Escala de percepción de La cultura organizacional	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Baja	[18-37]	2	5.7%
Media	[38-56]	10	28.6%
Alta	[57-75]	23	65.7%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Percepción de la variable cultura organizacional



En la figura N°3 se puede apreciar que el 65.7% de los efectivos policiales encuestados tiene una percepción alta de la cultura organizacional dentro de la unidad de salvataje de la PNP – departamento de Tumbes. Mientras que sólo el 5.7% tiene una percepción baja de la cultura organizacional; de igual modo los efectivos muestran una percepción media de la cultura organizacional con 28.6%.

b) Percepción de la dimensión artefactos

Teniendo en cuenta el número de preguntas de la dimensión artefactos las cuales fueron 8, se establecieron las escalas adecuadas del nivel respecto a la percepción de efectivos que trabajan en la unidad de salvataje acuático la PNP, departamento de Tumbes, se tiene el siguiente análisis estadístico:

Tabla 11

Estadísticas de la dimensión artefactos

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	8
Puntaje mínimo	9
Puntaje máximo	40
Rango	31
Amplitud	10.3

Fuente: Elaboración propia

Escalas de percepción de la dimensión artefactos, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 12

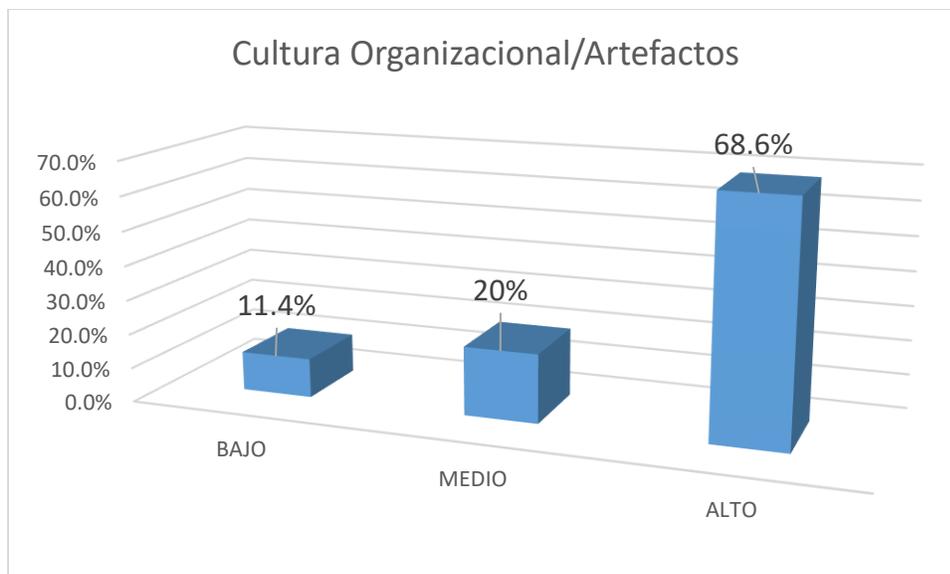
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos

Escala de percepción de la dimensión artefactos	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Baja	[9-19]	4	11.4%
Media	[20-29]	12	20%
Alta	[30-40]	19	68.6%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Percepción de la dimensión artefactos



En la figura N°4 se aprecia que la percepción de los entrevistados respecto a la dimensión artefactos, la cual vincula a las instalaciones, lenguaje, vestimenta y mitos de la entidad; se obtuvo que el 11.4% percibe una percepción baja de tal forma que están disconformes con la distribución de las áreas, así como también consideran una poca comunicación entre los efectivos policiales; de igual manera no están conformes con la vestimenta utilizada. Mientras que el 68.6% de los efectivos de salvataje acuático de la PNP-Tumbes, que han participado de la investigación, perciben o están conformes con los ítems que están dentro de la dimensión artefactos. Así mismo el 20% tiene una percepción media de los artefactos involucrados en la cultura organizacional.

c) Percepción de la dimensión valores.

Realizando el análisis para el estudio de la dimensión de valores de la variable cultura organizacional, se aplicaron 3 preguntas, donde realizo el análisis estadístico, lo cual permitió establecer la escala valorativa que para la clasificación en niveles de percepción.

Tabla 13

Estadísticas de la dimensión valores

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	3

Puntaje mínimo	5
Puntaje máximo posible	15
Rango	10
Amplitud	3.3

Fuente: Elaboración propia

Escalas de percepción de la dimensión valores, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 14

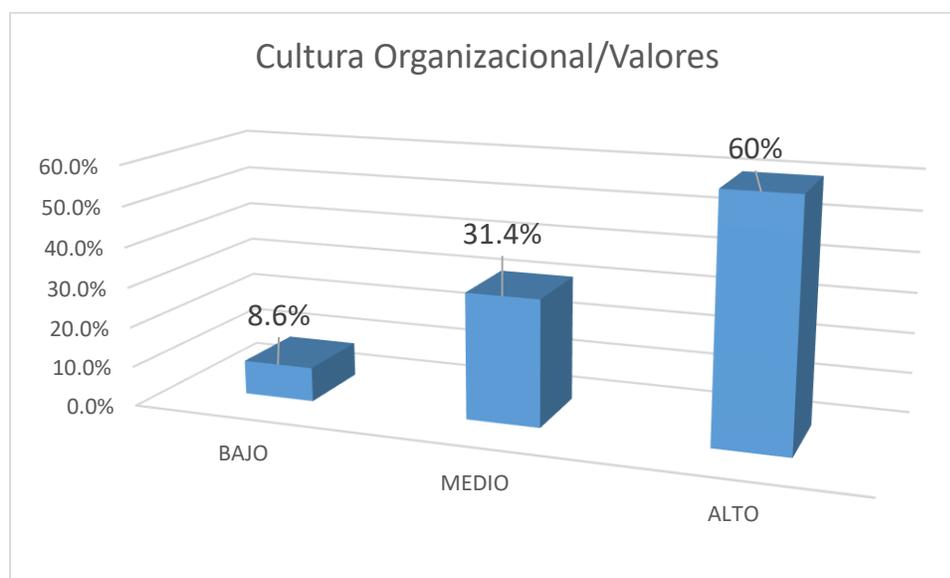
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión valores

Escala de percepción de valores	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Baja	[5-8]	3	8.6%
Media	[9-11]	11	31.4%
Alta	[12-15]	21	60%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Percepción de la dimensión valores



En la figura N°5 se aprecia que el 60% de efectivos perciben un nivel alto de los valores los cuales conciernen a los tratos de las autoridades, la estimulación al realizar sus tareas encargadas, así como también la integridad de los efectivos policiales en la unidad de salvataje acuático de la PNP- departamento de Tumbes, mientras que el 31.4% percibe un nivel medio de percepción respecto a los valores y sólo el 8.6% percibe un bajo compromiso en valores.

d) Percepción de la dimensión supuestos y creencias

Se realizó el análisis estadístico de las 4 preguntas que conforman la dimensión supuestos y creencias de la variable cultura organizacional, el cual nos permitirá establecer los niveles de percepción de los encuestados.

Tabla 15

Estadísticas de la dimensión supuestos y creencias

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	4
Puntaje mínimo	17
Puntaje máximo	39
Rango	22
Amplitud	7.3

Fuente: Elaboración propia

Escalas de percepción de la dimensión supuestos y creencias, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 16

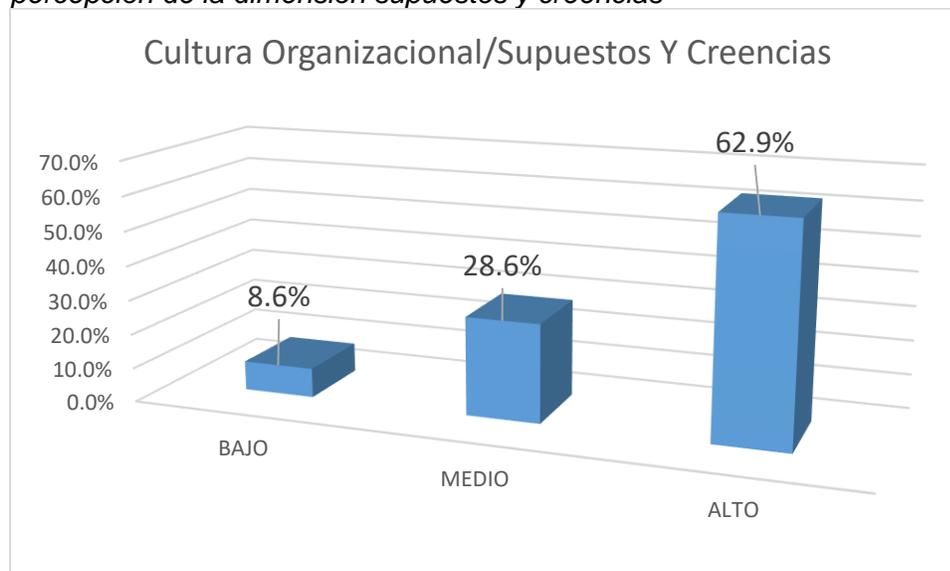
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión supuestos y creencias.

Escala de percepción De Supuestos Y Creencias	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Baja	[17-24]	3	8.6%
Media	[25-31]	10	28.6%
Alta	[32-39]	22	62.9%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

percepción de la dimensión supuestos y creencias



En la figura N°6 se puede apreciar que el 62.9% de los encuestados refiere un nivel alto en cuanto a la dimensión supuestos y creencias esto indica una conformidad en cuanto a las creencias, las opiniones, y las relaciones interpersonales de los efectivos policiales dentro la de unidad de salvataje acuático del PNP- departamento de Tumbes; mientras que el 28.6% no se muestra conforme; de igual forma el 8.6% muestra una disconformidad en los supuestos y creencias.

3.1.2. Variable Desempeño Laboral Y Sus Dimensiones

Alfa de cronbach de la variable desempeño laboral

Tabla 17

Alfa de cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	15

Fuente: Elaboración propia/SPSS

Del análisis de la variable desempeño laboral, con cada una de las dimensiones de la investigación planteada definidas en la etapa de operacionalización se registraron los

resultados, para lo cuales se ha establecido escalas de medición en consideración a los resultados obtenidos con los 30 ítems, del cuestionario aplicado, la escala a establecida permitirá determinar 3 niveles de percepción los cuales serán bajo, medio y alto.

Tabla 18

Estadísticas de Desempeño laboral

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	15
Puntaje mínimo	15
Puntaje máximo	75
Rango	60
Amplitud	20

Fuente: Elaboración propia

En función a las consideraciones referidas anteriormente, se establecieron las siguientes escalas de percepción del desempeño laboral, de los 35 efectivos policiales que se han intervenido en esta investigación, las cuales presentaron los siguientes resultados, respecto al análisis de esta variable.

Escalas de percepción del desempeño laboral, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 19

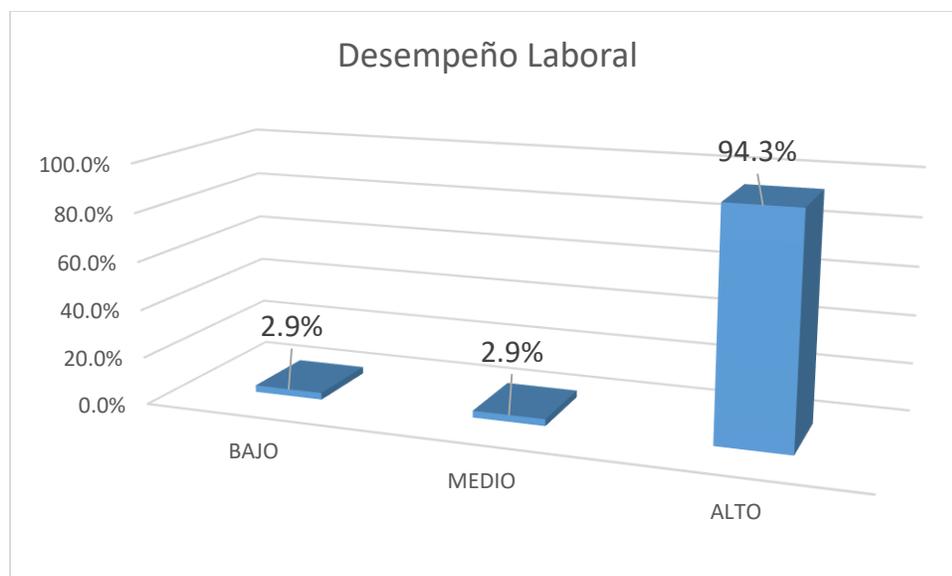
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

Escala de percepción del desempeño laboral	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Bajo	[15-35]	1	2.9%
Medio	[36-55]	1	2.9%
Alto	[56-75]	33	94.3%
Total		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Percepción de la variable desempeño laboral



En la figura N°7 podemos apreciar que la percepción respecto al desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la PNP- departamento de Tumbes, es alta con un 94.3% de aceptación. Así también se evidencia que el nivel medio es 2.9%; de igual forma el 2.9% de los efectivos policiales muestra una percepción baja con respecto al desempeño laboral.

a) Percepción de la dimensión productividad laboral.

Análisis estadístico de la dimensión productividad laboral, en función a la cantidad de preguntas las cuales fueron 5, así como los puntajes máximos y mínimos posibles a obtener.

Tabla 20

Estadísticas de la dimensión productividad laboral

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	5
Puntaje mínimo	5
Puntaje máximo	25
Rango	60
Amplitud	6.7

Fuente: Elaboración propia

Escalas de percepción de la dimensión productividad laboral, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 21

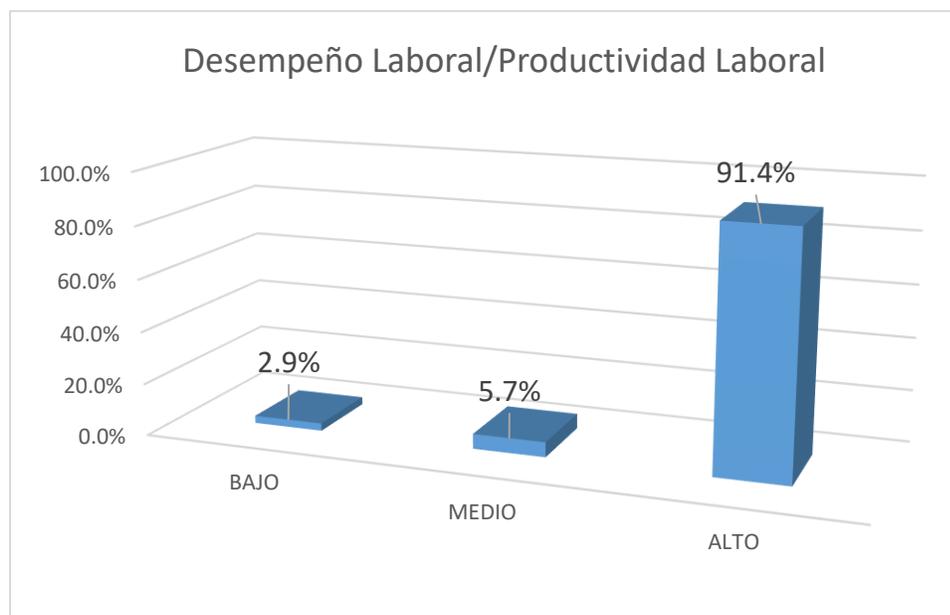
Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad laboral

Escala de percepción de la dimensión productividad laboral	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Baja	[5-11]	1	2.9%
Media	[12-18]	2	5.7%
Alta	[19-25]	32	68.6%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Percepción de la dimensión productividad laboral



De la figura N°8 se puede evidenciar que el 91.4% de los entrevistados tiene una percepción alta respecto a la productividad laboral lo cual indica que los efectivos cumplen con las labores establecidas en la unidad de salvataje acuático de la PNP, departamento de Tumbes. Así mismo se debe de señalar que solo el 5.7% muestra una percepción media mientras que tan solo el 2.9% tiene un déficit en su productividad laboral.

b) Percepción de dimensión eficacia.

Estadísticas referentes a las 5 preguntas empleadas en la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral; puntajes máximos y mínimos posibles respecto a esta dimensión.

Tabla 22

Estadística de la dimensión eficacia

Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	5
Puntaje mínimo	5
Puntaje máximo	25
Rango	20
Amplitud	6.7

Fuente: Elaboración propia

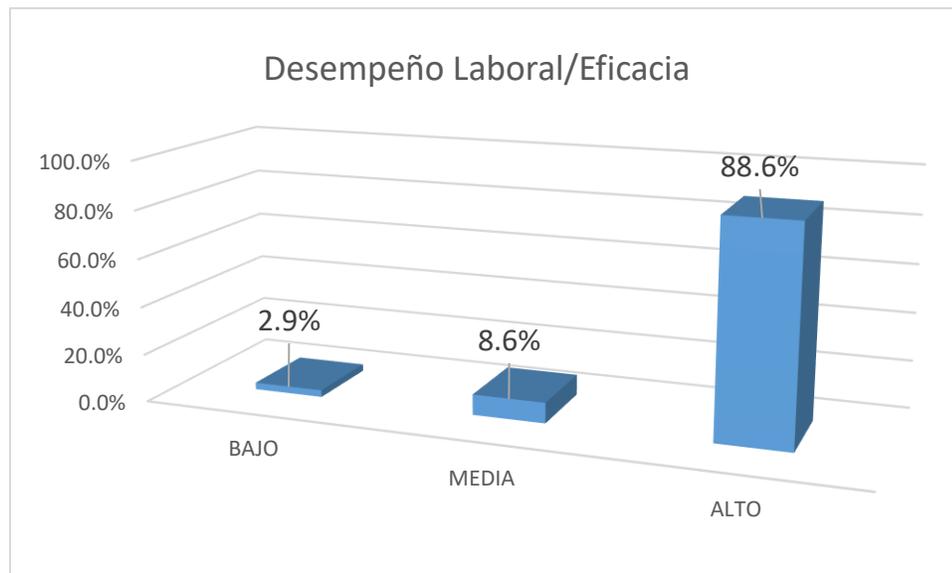
Escalas de percepción de la dimensión eficacia, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 23

Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia.

Escala de percepción de eficacia	Escala Por resultados	Frecuencia absoluta	porcentaje
Bajo	[5-11]	1	2.9%
Medio	[12-18]	3	8.6%
Alto	[19-25]	31	88.6%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8*Percepción de la dimensión eficacia*

En la figura N°9 se puede observar que el 88.6% de los efectivos policiales de la unidad de salvataje de la PNP, departamento de Tumbes, tiene una percepción de alta en cuanto a la dimensión eficacia; esto quiere decir que los efectivos conocen la metodología de trabajo y de acuerdo a ello realizan sus labores en los tiempos establecidos por la institución, caso contrario el 2.9% de esos efectivos no realizan las labores conforme a lo establecido; de igual forma el 8.6% tienen una percepción media.

c) Percepción de la dimensión eficiencia

Análisis estadístico considerando los puntajes posibles máximos y mínimos respecto las 5 preguntas aplicadas en el estudio de la eficiencia, de la variable desempeño laboral entre los efectivos policiales de la unidad de salvataje acuático PNP, departamento de Tumbes.

Tabla 24*Estadística de la dimensión eficiencia*

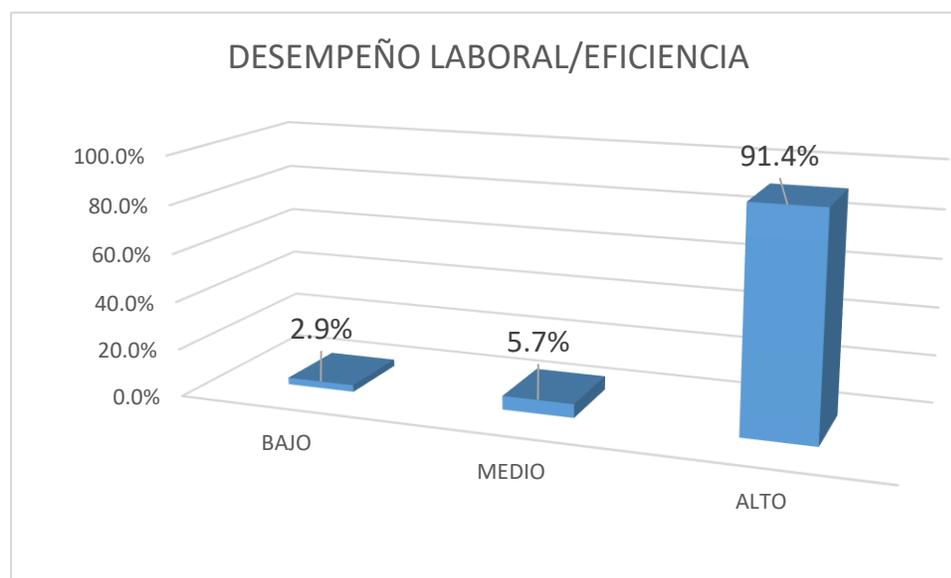
Consideraciones estadísticas	
Número de preguntas	5
Puntaje mínimo	5
Puntaje máximo	25
Rango	20
Amplitud	6.7

Escalas de percepción de la dimensión eficacia, así como también la frecuencia absoluta y porcentual correspondiente de cada nivel.

Tabla 25*Escalas de percepción, frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia*

Escala de percepción de eficiencia	Escala por resultados	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Bajo	[5-11]	1	2.9%
Medio	[12-18]	2	5.7%
Alto	[19-25]	32	91.4%
Totales		35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9*percepción de la dimensión eficiencia*

En la figura N°10 muestra que el 91.4% de los efectivos policiales que participaron de esta investigación, perciben que existe una alta eficiencia respecto a desempeño de labores en la realización de sus actividades en la unidad de salvataje acuático de la PNP-departamento de Tumbes, mientras que solo el 2.9% manifestó a percibir una eficiencia regular. De igual forma los efectivos que tienen una percepción media es del 5.7%.

3.1.3. Pruebas De Normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad SHAPIRO-WILK debido a que la muestra en esta investigación es de 35 encuestados, utilizando como nivel de significancia 0.05. Esta prueba se utiliza para tamaños de muestras menores a 50. Las pruebas de normalidad se aplican para poder verificar si los datos tienen una distribución normal o no normal; ya que de acuerdo a esto se pueda identificar si los datos se analizaran con estadísticos paramétricos o no paramétricos; cabe señalar que los datos mostrados en las tablas N°28; N°29; N°30; fueron analizadas con el software estadístico SPSS (Saldaña, 2016).

Tabla 26

Procesamiento de casos

		Casos		
		Válido Porcentaje	Perdidos Porcentaje	Total N Porcentaje
Cultura		100.0%	0.0%	5 100.0%
Organizacional	5			5
Desempeño		100.0%	0.0%	5 100.0%
Laboral	5			5

Fuente: Elaboración propia/SPSS

Tabla 27*Descriptivos estadísticos de las variables cultura organizacional y desempeño laboral*

			Estadístico	Error estándar
Cultura Organizacional	Media		59.3429	2.14356
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	54.9866	
		Límite superior	63.6991	
	Media recortada al 5%		60.4841	
	Mediana		62.0000	
	Varianza		160.820	
	Desviación estándar		12.68149	
	Mínimo		18.00	
	Máximo		75.00	
	Rango		57.00	
	Rango intercuartil		15.00	
	Asimetría		-1.355	0.398
	Curtosis		2,444	0.778
	Desempeño Laboral	Media		66.5429
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	62.7355	
		Límite superior	70.3502	
Media recortada al 5%			68.1508	
Mediana			71.0000	
Varianza			122.844	
Desviación estándar			11.08349	
Mínimo			15.00	
Máximo			75.00	
Rango			60.00	
Rango intercuartil			10.00	
Asimetría			-3.214	0.398
Curtosis			13.551	0.778

Fuente: Elaboración propia/SPSS

Tabla 28*Análisis de datos de Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.138	35	0.087	0.893	35	0.003
Desempeño Laboral	0.223	35	0.000	0.667	35	0.000

Fuente: Elaboración propia/SPSS

De acuerdo a la tabla N°30 de prueba de normalidad el gl (tamaño de muestra) es 35 lo cual es menor que 50, por lo tanto, se toma en cuenta los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, así mismo el valor de la sig. de variable la cultura organizacional es de 0.003 y la sig. de la variable desempeño laboral es de 0.000, las cuales son menores a el nivel de significancia analizado 0.05; entonces se concluye que los resultados de normalidad de las dos variables se comportan de una manera no normal.

Por lo que para el análisis de las hipótesis se realizaran con la prueba no paramétrica chi cuadrado debido a que esta prueba permite determinar si existen relaciones significativas entre dos variables, de esta forma de podrá analizar las hipótesis de esta investigación (Amaya, 2017).

a) Hipótesis General

Formulamos las hipótesis estadísticas

H0: La Cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

H1: La Cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

Tabla 29

Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis General

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44.000	12	0.000
Razón de verosimilitud	15.151	12	0.184
Asociación lineal por lineal	12.852	1	0.000
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia/SPSS

De acuerdo a la tabla N°31, el análisis estadístico con el software SPSS de la prueba no paramétrica chi cuadrado el nivel de significancia es de 0.000 para la hipótesis general, el cual es menor al nivel de significancia trabajado el cual es 0.05; por lo tanto, se acepta la H1, es decir que la cultura organizacional si tiene una relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022; con un nivel de significancia del 95%.

b) Hipótesis Especifica 1

H0: Los artefactos (elementos físicos) tales como vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

H1: Los artefactos (elementos físicos) tales como vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

Tabla 30

Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30.208	12	0.003
Razón de verosimilitud	18.921	12	0.090
Asociación lineal por lineal	11.732	1	0.001
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia/SPSS

De acuerdo a la tabla N°32, el análisis estadístico con el software SPSS de la prueba no paramétrica chi cuadrado el nivel de significancia es de 0.003 para la hipótesis específica 1, el cual es menor al nivel de significancia trabajado el cual es 0.05; por lo tanto, se acepta la H1, es decir los artefactos (elementos físicos) tales como vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022; con un nivel de significancia del 95%.

c) Hipótesis Específica 2

H0: Los valores no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

H1: Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.

Tabla 31

Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.835	9	0.000
Razón de verosimilitud	21.803	9	0.010
Asociación lineal por lineal	12.046	1	0.001
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia/SPSS

De acuerdo a la tabla N°33, el análisis estadístico con el software SPSS de la prueba no paramétrica chi cuadrado el nivel de significancia es de 0.000 para la hipótesis específica 2, el cual es menor al nivel de significancia trabajado el cual es 0.05; por lo tanto, se acepta la H1, es decir los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.; con un nivel de significancia del 95%.

d) Hipótesis Específica 3

H0: Los supuestos no se relacionan significativamente, con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

H1: Los supuestos se relacionan significativamente, con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.

Tabla 32

Análisis de datos de chi-cuadrado para la Hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39.780	12	0.000
Razón de verosimilitud	14.253	12	0.285
Asociación lineal por lineal	12.306	1	0.000
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia/SPSS

De acuerdo a la tabla N°34, el análisis estadístico con el software SPSS de la prueba no paramétrica chi cuadrado el nivel de significancia es de 0.000 para la hipótesis específica 3, el cual es menor al nivel de significancia trabajado el cual es 0.05; por lo tanto, se acepta la H1, es decir Los supuestos se relacionan significativamente, con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022; con un nivel de significancia del 95%.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los objetivo general planteado en esta investigación el cual fue determinar la relación que existe entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú, en el departamento de tumbes; analizando las diferentes dimensiones de cada variable como son: artefactos, valores y supuestos y creencias para la cultura organizacional y productividad laboral, eficacia y eficiencia para el desempeño laboral; obtuvimos que si existe una relación significativa entre estas dos variables con un nivel de sig. de 0.000; utilizando un nivel de significancia de 0.05

con la prueba no paramétrica chi cuadrado, estos resultados se contrastan con lo encontrado por Ureta, (2018) quien de acuerdo a sus resultados aplicando esta misma prueba estadística encuentra una sig de 0.000 determinado así en su investigación que la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP en el año 2018. De igual forma Carrión et al. (2021) obtiene un sig. de 0.000 llegando a la conclusión que si existe evidencias estadísticas significativas de que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua. Además la relación significativa que existe entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú, departamento de tumbes; es debido a que el desempeño laboral de una institución tiene un impacto muy importante de la cultura organizacional, ya que por ello se mejora la productividad; de igual forma las normas y valores de las instituciones basadas en distintas culturas que influyen en el desarrollo laboral; cabe afirmar que en una organización una cultura bien definida, permite un desarrollo de labores eficaz y eficiente de los empleados, esto quiere decir que conlleva a una mejora en el rendimiento de los empleados (Awadh & Alyahya, 2013; Díaz, K 2019).

De las dimensiones de la cultura organizacional el 68.6% están conformes con la distribución de las áreas, con la vestimenta utilizada, así como también consideran una buena comunicación entre los efectivos policiales; de igual manera el 60% de efectivos tienen nivel alto de los valores como son tratos de las autoridades, la estimulación, al realizar sus tareas encargadas, así como también la integridad de los efectivos policiales. Así mismo 62.9% refiere un nivel alto en cuanto a la dimensión supuestos y creencias esto indica una conformidad en cuanto a las creencias, las opiniones, y las relaciones interpersonales de los efectivos policiales dentro la de unidad de salvataje acuático del policía nacional del Perú- departamento de Tumbes; de igual forma estos resultados tienen similitud con los encontrados por Salazar, M (2018) el cual indica que de acuerdo a la dimensión artefactos obtuvo como resultado un 38.5%

de encuestados considera que la dimensión artefactos es buena; de igual forma la dimensión valores con un 33,3% los cuales consideran que es buena; y la dimensión supuestos como una dimensión de la variable cultura organizacional, se obtuvo el 39,6% todo esto a un estudio aplicado a 96 técnicos en enfermería del área de consulta externa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Por consiguiente las dimensiones del desempeño laboral el 91.4% de los efectivos policiales en cuanto a la productividad laboral cumplen con las labores establecidas de su institución mientras que el 88.6% efectivos son eficaces ya que conocen la metodología de trabajo y de acuerdo a ello realizan sus labores en los tiempos establecidos por la institución así mismo 91.4% de los efectivos policiales tienen una alta eficiencia respecto a desempeño de labores en la realización de sus actividades en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú, departamento de Tumbes; estos resultados se constatan con (Villegas, A y Bello, B), la cual evaluó el desempeño laboral y encontró que un mejor desempeño laboral provoca el aumento de la productividad. Las diferencias que existen se deben a que los autores mencionados utilizaron un tamaño de muestra distinta a la de esta investigación, así como también la diferencia de instituciones de la cual se obtuvo la recolección de datos, ya que las personas tienen una cultura organizacional diferente y de igual forma posiciones y desempeños laborales distintos.

En cuanto a los resultados de hipótesis específicas; la hipótesis específica 1 (artefactos) se obtuvo como sig. de 0.003, la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022; con un nivel de significancia del 95%. Así mismo para la hipótesis específica 2 (valores) se obtuvo un sig. de 0.000 por tanto los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.; con un nivel de significancia del 95%. Y por último la hipótesis específica 3 (supuestos y creencias) la cual tuvo como resultado un sig. de 0.000 lo que quiere decir que los supuestos se relacionan significativamente, con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de

la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022; con un nivel de significancia del 95%. Estos resultados son contratados por Ureta, (2018), quien en su análisis estadístico de su estudio encontró para sus hipótesis específicas que la hipótesis específica 1 que refiere a artefactos un sig. 0.000; de igual forma también su hipótesis específica 3 referida a supuestos obtuvo una sig. de 0.001, demostrando así que las dimensiones artefactos y supuestos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP, caso contrario concluyo con la hipótesis específica 2 la cual refiere a los valores con una sig. de 0.99 lo cual indica que no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP. Esto nos da a entender que mientras la cultura organizacional y sus distintas dimensiones tienen un mejoramiento significativo de igual manera el desempeño laboral se verá incrementado.

CONCLUSIONES

En la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú – departamento de Tumbes, se percibe que, si existe una relación significativa entre las variables Cultura Organizacional y el Desempeño laboral, luego del análisis estadístico utilizando la herramienta informática IBM SPSS Statistics, y el software Microsoft Excel, con la técnica no paramétrica chi cuadrado con una sig. de 0.000. Esto evidencia que entre mejor este definida la cultura organizacional mejor será el desempeño laboral de los efectivos policiales.

Se ha evidenciado que, si existe una relación significativa de la dimensión artefactos con el desempeño laboral de los efectivos policiales en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú – departamento de Tumbes con una sig. de 0.003. Esto evidencia que los artefactos son directamente proporcionales con el desempeño laboral lo cual quiere decir que si los artefactos están bien definidos dentro de la institución el desempeño laboral será probablemente mejor

Se ha evidenciado que, si existe una relación significativa de la dimensión valores con el desempeño laboral de los efectivos policiales en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú – departamento de Tumbes con una sig. de 0.000. Esto evidencia que los valores son directamente proporcionales con el desempeño laboral lo cual quiere decir que si los valores son bien definidos dentro de la institución el desempeño laboral será probablemente mejor.

Se ha evidenciado que, si existe una relación significativa de la dimensión supuestos el desempeño laboral de los efectivos policiales en la unidad de salvataje acuático de la policía nacional del Perú – departamento de Tumbes con una sig. de 0.000. Esto evidencia que los supuestos y creencias son directamente proporcionales con el desempeño laboral lo cual quiere decir que si los supuestos y creencias están bien definidos dentro de la institución el desempeño laboral será probablemente mejor.

RECOMENDACIONES

Como ya se demostró que si existe una relación significativa en cuanto a la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salvataje acuático de la PNP, departamento de tumbes y pues se sabe que la cultura organizacional y el desempeño laboral son directamente proporcionales se recomienda que las organizaciones tienen que dar más énfasis y más importancia en temas de cultura organizacional debido a que depende de ello el buen desempeño de las labores por parte del personal llegando así a cumplir con las metas, misiones y objetivos de las organizaciones.

De acuerdo a que se ha evidenciado una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión artefactos y de que depende de estos desarrollar un buen desempeño laboral se debe de tratar que dentro de las organizaciones las instalaciones estén bien distribuidas, con áreas de trabajo adecuados, de igual forma la utilización de un lenguaje adecuado por parte todos los trabajadores, así mismo poner más importancia en lo que concierne a la vestimenta y la importancia de la historia de las organizaciones.

De igual forma se debe de dar énfasis e importancia a lo que concierne a como los jefes ejercen su autoridad con los empleados de las organizaciones, los incentivos y también el bienestar de los empleados dentro de las estas, debido a que se ha evidenciado que de esto depende un buen desempeño de labores de los trabajadores ya que se ha demostrado una relación significativa entre la dimensión valores y el desempeño laboral.

Igualmente, se tienen que tomar en cuenta el respeto de las creencias dentro de las instituciones, así como el respeto por las opiniones de los trabajadores, y de igual forma las propuestas de los empleados para con la institución, esto debido a que se ha evidenciado una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión supuestos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2016). Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias. (2da ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Amaya Cedrón, L. A. (2017). Prueba Chi-Cuadrado en la estadística no paramétrica.
- Arias Tamayo, F. S. (2019). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores JE corredores de seguros SAC en la ciudad del Cusco, año 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/9236>
- Armijo, M. (2011) *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).*
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International review of management and business research*, 2(1), 168.
- Bejarano, M. A. G., & Siu, D. R. S. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110-115.
- Benítez Gomes, R. G. (2019) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Cappelletti Quintanilla, F. D. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Alas Peruanas, filial Puerto Maldonado–2018* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/3414>
- Carrión-Fredes, S. O., Morales-Rocha, J. L., Huanca-Frías, J. O., & Serruto-Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1258-1271.

- Cedeño, Ana Bolivia Villegas, & Borisse Javier Bello. *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo*. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional. 2021;6(5):752-68.
- Chapoñan Ramirez, E. Y. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93552>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mc. Graw Hill.
- Congreso de la República (2014). Ley 30220, Ley Universitaria.
<https://www.sunedu.gob.pe/wpcontent/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 166, 29 de diciembre de 1993.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 2, 29 de diciembre de 1993.
- Damián Valdera, J. R., & Urbina Zeña, E. D. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Túcume-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/9995>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Díaz Gómez, K. J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico*. [Tesis de posgrado, Universidad de Morelos]. Repositorio Institucional
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Domínguez Silva, I., Rodríguez Domínguez, B. B., & Navarro Domínguez, J. A. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista médica electrónica*, 31(6), 0-0.
- Drovett, S. (1992) *Diversión de la Salud*. Maechi.

- Editorial. (2016, June 23). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro* - *Glocalthinking*. Glocalthinking. <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Etkin, Jorge (2000): *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*, Prentice Hall.
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. D. Frías-Navarro, *Recomendaciones para redactar el informe de investigación y lectura crítica*. España: Universidad de Valencia. Retrieved from <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>.
- Fuchs, R. M., & Torres, C. (2012). Los tipos de cultura y su relación con la rotación organizacional. *Journal of Business*, 4(1), 41-60.
- Gobierno amplía emergencia sanitaria hasta agosto del 2022*. (2022, 22 de enero). [Www.gob.pe](https://www.gob.pe). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/578552-gobierno-amplia-emergencia-sanitaria-hasta-agosto-del-2022>
- Harris, M. (2011) *Antropología cultural*, Alianza Editorial.
- Hernández, Fernández & Baptista, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw - Hill .
Inc.: USA.
- Jiménez, A. R., & Jacinto, A. O. P. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*, 82, 1-26.
- Luque Coaquira, A. A., & Morales Cama, L. Y. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2167>
- Mendoza Robles, B. L., & Gutiérrez Figueroa, M. J. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del Hospital San Rosa de Puerto Maldonado*. [Tesis de pregrado,

Universidad Nacional De Madre de Dios]. Repositorio Institucional

<http://hdl.handle.net/20.500.14070/317>

Meneses, J., y Rodríguez-Gómez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*.

Nworji OC. ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE.

MULTIDISCIPLINARY JOURNAL OF VOCATIONAL EDUCATION & RESEARCH. 2021

Jun 27;1(4).

Orbegoso Castillo, E. Y. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado–2018* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/2217>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.

Pariante, J. (1999) Cultura y administración intercultural. Universidad Autónoma de Tamaulipas

Paspuel Benavides, L. E. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el*

desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas CA [Tesis de

pregrado, Universidad Central Del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera

De Psicología Industrial]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3595>

Perea, A. F. (2015). Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de Lima

Metropolitana. In *Anales científicos* (Vol. 76, No. 1, pp. 168-176). Universidad Nacional

Agraria La Molina

Pettigrew, A. (1979) On studying organizational cultures. *Administrative Science*

Pilco Allauca, C. E. (2022). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los*

médicos en primer nivel de atención en los centros de salud de Portoviejo. [Tesis de

posgrado, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/19090>

PricewaterhouseCoopers. (2021). *Global Culture Survey 2021: PwC*. PwC.

<https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2021.html>

Quarterly, 24, 570-581.

Ramírez, F. (2012). *Cómo Hacer un Proyecto de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas

Real Academia Española. (s.f.). Salvataje. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 9 de diciembre del 2021, de <https://dle.rae.es/salvataje?m=form>.

Reglamento de grados y títulos universidad alas peruanas. (2022). Retrieved December 27, 2022, from

https://transparencia.uap.edu.pe/uploads/Reglamento_GYT_2022_70b6f0591f.pdf

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Rodriguez Amaya, J. C. (2016). *Artículo de Revisión sobre Cultura Organizacional: Definición, Características, Funciones y Efectos* [Tesis doctoral, Universidad del Rosario].

Repositorio institucional. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12609>

Román, A. (2011). La organización social: función y características. *Medwave*, 11(12).

Salazar Valdez, M. A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el Agustino, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19742>

Saldaña, M. R. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del trabajo*, 6(3), 114.

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4 ed.). Jhon Wiley and sons,

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (2^a. ed.). John Wiley & Sons.

Schwartz, H. & Davis, S. (1981) Matching Corporate Culture and Business Strategy.

Organizational dynamics, summer, 30-48.

Terán, O. y Lorenzo, J. (2011) Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Revista OMNIA*, 17(1), 96-110.

Tutivén Acosta, S. I. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/18050>

Unidad De Salvamento Acuático PNP Clausura Temporada Con 1320 Bañistas Rescatados. (2019). Policía Nacional Del Perú.

<https://policiaperu.tumblr.com/post/184392683146/unidad-de-salvamento-acu%C3%A1tico-pnp-clausura>

Ureta Caycho, F. J. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10757/625160>

Ureta Caycho, F. J. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10757/625160>

Ureta Caycho, F. J. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10757/625160>

Villegas-Cedeño, A. B., y Bello-Sabando, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 752-768.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training & Development Journal*, 37(2), 28.

ANEXOS

Anexo N°1 - Cuestionario “cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad acuática de salvataje de la PNP-Tumbes”

VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES		criterios de medicion				
CULTURA ORGANIZACIONAL						
ARTEFACTOS		TA	DA	NAND	D	TD
INSTALACIONES		5	4	3	2	1
1	¿Consideras que el area de tu institucion esta bien distribuida?					
2	¿La ventilacion y temperatura de mi area de trabajo es adecuada?					
LENGUAJE						
3	¿El lenguaje que utilizan hacia los trabajadores es el adecuado, por parte de los directivos?					
4	¿la comunicación con mis compañeros es la mas adecuada?					
VESTIMENTA						
5	¿esta conforme con el uniforme que se usa dentro de la institucion?					
6	¿Cree usted que es importante el uso del uniforme dentro de su área					
MITO						
7	¿Cree usted que es importante conocer la historia sobre cómo se creó la institución?					
8	¿En la institución se aplica la rigurosidad o formación castrense (militar), para los trabajadores?					
VALORES		TA	DA	NAND	D	TD
AUTORIDAD		5	4	3	2	1
9	Usted cree que el director o directivos ejercen adecuadamente su autoridad?					
ESTIMULACION Y UNIVERSALISMO						
10	¿La institución te incentiva de alguna forma por un trabajo bien desempeñado?					
SEGURIDAD Y CONFORMIDAD						
11	¿La institución busca el bienestar de los trabajadores?					
SUPUESTOS		TA	DA	NAND	D	TD
CREENCIAS		5	4	3	2	1
12	¿La institución respeta el tipo de religión que profese cada persona?					
PERCEPCIONES						
13	¿La institución toma en cuenta las opiniones de los empleados					
PENSAMIENTO						
14	¿La institución escucha las opiniones o propuestas de sus empleados?					
SENTIMIENTO						
15	¿La institución permite relaciones interpersonales entre los empleados?					
DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD LABORAL		TA	DA	NAND	D	TD
EFICIENCIA		5	4	3	2	1
16	¿Usted logra eficientemente las tareas asignadas?					
EFICACIA						
17	¿usted cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?					
NIVEL DE PRODUCCION						
18	¿Su nivel de producción y avance es acorde con lo que está establecido por las políticas de la institución?					
CUMPLIMIENTOS DE METAS						
19	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?					
20	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución?					
EFICACIA		TA	DA	NAND	D	TD
METAS LOGRADAS		5	4	3	2	1
21	¿Usted Cumple con las metas dentro de los cronogramas o programas establecidos?					
CUMPLIMIENTO DE TAREAS ASIGNADAS						
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
CONOCIMIENTO DENTRO DE UN TRABAJO						
23	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
PERCEPCION DEL TRABAJO DE CALIDAD						
24	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25	¿Usted logra realizar las actividades que se le ha asignado?					
EFICIENCIA		TA	DA	NAND	D	TD
RESPONSABILIDAD		5	4	3	2	1
26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
NIVEL DE CONOCIMIENTOS TECNICOS						
27	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
LIDERAZGO						
28	¿Ud logra desarrollar con liderazgo y cooperacion su trabajo?					
ADAPTABILIDAD						
29	¿Usted logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**I. DATOS GENERALES**

- 1.1.1 Apellidos y nombres del experto : García Barreto Julio Sebastián
 1.1.2 Grado académico : MBA - Magister en Administración de Empresas
 1.1.3 Cargo e institución donde labora : Docente en la Universidad Nacional de Tumbes
 1.1.4 Título de la Investigación : LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUÁTICO DE LA PNP EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES
 1.1.5 Autor del instrumento : García Barreto Julio Sebastián
 1.1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado : Maestría
 1.1.7 Nombre del instrumento : Encuesta - cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la PNP- Tumbes.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					560	300
TOTAL (PROMEDIO)					860	

Tumbes 20 de mayo del 2022

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17.2
 VALORACION CUALITATIVA : Aprobado
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : SI APLICABLE

.....
 MBA. JULIO SEBASTIAN GARCIA BARRETO
 Universidad Espíritu Santo Guayaquil Ecuador
 Registro UES 1477

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1.1 Apellidos y nombres del experto : Carlos La Chira Gonzales
 2.1.2 Grado académico : Magister
 2.1.3 Cargo e institución donde labora : Director de la I.E "JOSE ANTONIO ENCINAS" Tumbes
 2.1.4 Título de la Investigación : LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUÁTICO DE LA PNP EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES
 2.1.5 Autor del instrumento : García Barreto Julio Sebastián
 2.1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado : Maestría
 2.1.7 Nombre del instrumento : Encuesta - cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la PNP- Tumbes.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL				120	560	100
TOTAL (PROMEDIO)					780	

Tumbes 22 de noviembre del 2021

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 15.6
 VALORACION CUALITATIVA : Aprobado
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : SI APLICABLE


 CARLOS LA CHIRA GONZALES
 DNI N° 00216539

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1.1 Apellidos y nombres del experto : Carlos Alberto Chunga Álvarez
- 3.1.2 Grado académico : Magister
- 3.1.3 Cargo e institución donde labora : Coordinador de proyectos - PROCOMPITE - MPT
- 3.1.4 Título de la Investigación : LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUÁTICO DE LA PNP EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES”
- 3.1.5 Autor del instrumento : García Barreto Julio Sebastián
- 3.1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado : Maestría
- 3.1.7 Nombre del instrumento : Encuesta - cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de salvataje acuático de la PNP- Tumbes.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					320	505
TOTAL (PROMEDIO)					825	

Tumbes 23 de noviembre del 2021

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16.5
 VALORACION CUALITATIVA : Aprobado
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : SI APLICABLE



CARLOS ALBERTO CHUNGA ALVAREZ
 DNI N° 00255241

Anexo N°02 - Carta de presentación y solicitud de permiso

TUMBES, 15 DE OCTUBRE DE 2020

CARTA N°001-2020-USA-PNP

SRTA.

CATERINE DEL PILAR ALBAN REYES
ESTUDIANTE DE LA UAP TUMBES

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INVESTIGACIÓN A NIVEL DE TESIS
UNIVERSITARIA.**

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez, como responsable de la jefatura de la unidad de salvataje acuático de la PNP – Tumbes, se le autoriza la ejecución de la investigación la cual esperamos ayude a su formación profesional establecida por la UAP, motivo por el cual esta dependencia le brindara las facilidades para su investigación denominada: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUATICO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES".

Es todo lo que le comunico respecto a lo solicitado,

Quedo de usted.

Atentamente,


TnTE PNP. GUILLERMO SALAZAR PEREZ PALMA

TUMBES, 01 DE OCTUBRE DE 2020

CARTA N°001-2020-CDPAR

SR.

JEFE DE LA UNIDAD DE SALVAMENTO ACUATICO DE LA PNP – DE DPTO. DE TUMBES**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN A NIVEL DE TESIS UNIVERSITARIA.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez, presentarme, yo CATERINE DEL PILAR ALBAN REYES con CODIGO UNIVERSITARIO N° 2015221244, me presento ante usted muy respetuosamente e informo que soy alumna del X ciclo de la carrera profesional de administración y negocios internacionales y como parte de nuestra formación es el desarrollo de una investigación relacionada a una línea de investigación establecida por la UAP, motivo por el cual pretendo desarrollar la investigación a nivel de tesis, relacionada a la unidad de salvataje acuático, la propuesta de la investigación lleva por título: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUATICO DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES".

En consideración a lo descrito, solicito a usted tenga bien coordinar con quien corresponda se brinde el permiso o autorización para el desarrollo de la investigación pertinente, conocedor de su espíritu altruista y apoyo al desarrollo de una sociedad proba, justa con oportunidades y en mérito de los objetivos institucionales y los valores que la Policía Nacional del Perú, recorro para acceder a mi petición.

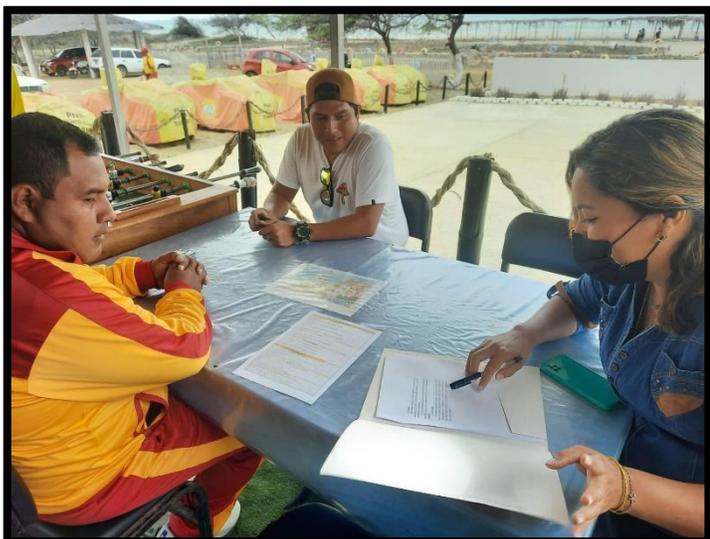
Atentamente,


CATERINE DEL PILAR ALBAN REYES
DNI N° 73430434
OA - 372892Guillermo E. SALAZAR
TENIENTE PNP

H: 15:45

F: 05-10-2020

Anexo N°03 – Imágenes Fotográficas





MATRIZ DE CONSISTENCIA - PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“LA CULTURA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE SALVATAJE ACUÁTICO DE LA PNP EN
EL DEPARTAMENTO DE TUMBES

<p>Problema General Principal ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas Secundarios ¿En qué medida los artefactos (elementos físicos) como la vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones tienen una influencia para el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022?</p> <p>¿En qué medida los valores influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022?</p> <p>¿En qué medida los supuestos, influyen en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022?</p>	<p>Objetivos Objetivo General Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú en el Departamento de Tumbes, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Conocer la influencia que tienen los artefactos (elementos físicos) tales como la vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones en el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje de la Policía Nacional del Perú en el Departamento de Tumbes, 2022.</p> <p>Analizar la influencia que tienen los valores en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje de la Policía Nacional del Perú en el Departamento de Tumbes, 2022</p> <p>Analizar la influencia que tienen los supuestos, en el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje de la Policía Nacional del Perú en el Departamento de Tumbes, 2022.</p>	<p>Marco Teórico Conceptual. Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y normas de conducta que rigen la realización del trabajo a los diferentes integrantes de una organización.</p> <p>Desempeño laboral: El desempeño laboral es una actividad que permite determinar el grado de un buen desempeño de un trabajador o empleado</p>	<p>Hipótesis. Hipótesis General La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el departamento de Tumbes, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos He1: Los artefactos (elementos físicos) tales como vestimenta, lenguaje, mito e instalaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.</p> <p>He2: Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú en el Departamento Tumbes, 2022.</p> <p>He3: Los supuestos, se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en la unidad de salvataje acuático de la Policía Nacional del Perú, en el Departamento de Tumbes, 2022.</p>	<p>Variables e Indicadores</p> <p>Variable X = Variable Dependiente: organizational = Variable Cultura</p> <p>Indicadores: Instalaciones Lenguaje Vestimenta Mito Autoridad Estimulación (universalismo) Seguridad, (conformidad) Creencias Percepciones Pensamientos Sentimientos</p> <p>Variable Y = Variable Independiente: Laboral = Variable Desempeño</p> <p>Indicadores: Eficiencia eficacia nivel de producción cumplimiento de metas Metas logradas cumplimiento de tareas asignadas conocimiento dentro del trabajo percepción del nivel de calidad de trabajo responsabilidad nivel de conocimientos técnicos, liderazgo adaptabilidad</p>	<p>Metodología La investigación fue básica con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, porque la finalidad de este tipo de estudio es la determinación del grado de relación existente entre dos variables.</p> <p>Tipo de Investigación Investigación Básica</p> <p>Nivel de la Investigación Descriptiva Correlacional</p> <p>Método de la Investigación Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental de corte transversal</p> <p>Muestreo La muestra está conformada por 35 efectivos trabajadores en la unidad de salvataje acuático de la PNP-Tumbes.</p> <p>Técnicas. - Encuesta</p> <p>Instrumentos. - cuestionarios de preguntas.</p>
--	--	---	---	--	--

Anexo N°4 Calificaciones y puntuación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones como son: Productividad Laboral, Eficacia y Eficiencia

N°	DESEMPEÑO LABORAL														
	Productividad laboral					Eficacia					Eficiencia				
1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2
7	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4
16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
27	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
35	2	2	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4