

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DE LA REGIÓN POLICIAL TACNA, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

BORIS GIOVANNI PORTELLA ROJAS

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGÍSTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA – PERÚ


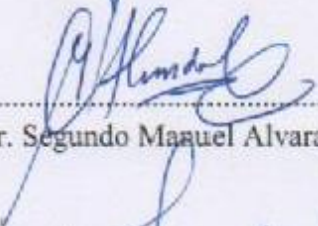
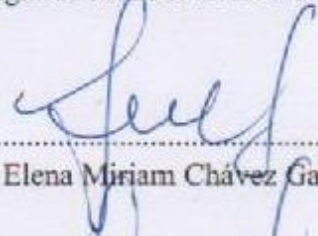

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGIÓN POLICIAL
TACNA, 2022

Tesis sustentada y aprobada el 24 de noviembre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE	:	 Dr. Saúl Dante Rivera Borjas
SECRETARIO	:	 Dr. Segundo Manuel Alvarado Contreras
MIEMBRO	:	 M.Sc. Elena Miriam Chávez Garcés
ASESOR	:	 M.Sc. Elena Miriam Chávez Garcés

“AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y DESARROLLO”

CERTIFICADO DE SIMILITUD

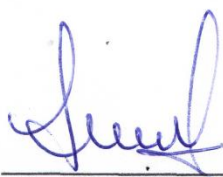
Yo **ELENA MIRIAM CHÁVEZ GARCÉS**, en mi condición de asesora acreditada por la Resolución de Escuela de Posgrado N° 12185-2023/UNJBG de la tesis titulada: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGIÓN POLICIAL TACNA, 2022; presentada por:

Egresado: **LIC. BORIS GIOVANNI PORTELLA ROJAS**

Para optar el grado: **Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia Pública**

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión y evaluación realizada a través del software de similitud textual Turnitin, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es **10%**. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis, está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**.

Se emite el presente certificado, para continuar con los trámites respectivos.



DNI: 00506924
MSc. ELENA MIRIAM CHAVEZ GARCÉS
Docente de ESPG



DEDICATORIA

A mis padres, Doña María Amalia y Don Ángel, a mi esposa Mariela y mi hijo Alessio, quienes siempre me apoyan incansablemente, siendo mi motor, motivo y la fuente de inspiración para seguir avanzando.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la oportunidad de estar con vida y bendecirme con salud para poder concretar este logro muy importante en mi existir. A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, por ser parte de mi crecimiento profesional.

A mi asesora de tesis, Dra. Elena Chávez Garcés, por su valioso apoyo para que esta meta trazada se haga realidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
1.5 HIPÓTESIS	7
1.5.1 Hipótesis general.....	7
1.5.2 Hipótesis Específicas	7
1.6 VARIABLES	7
1.6.1 Identificación de las variables	7
1.6.2 Caracterización de las variables	8
1.6.3 Definición operacional de las variables	9
1.7 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.8 DESCRIPCIÓN DE LA CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	11

1.8.1	Tipo de investigación	11
1.8.2	Nivel de investigación.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		12
2.1	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	12
2.1.1	Antecedentes internacionales	12
2.1.2	Antecedentes nacionales	13
2.2	BASES TEÓRICAS	15
2.2.1	Concepto de cultura.....	15
2.2.2	Tipos de cultura.....	16
2.2.3	Cultura Organizacional	17
2.2.4	Entorno Organizacional	17
2.2.5	Comportamiento Organizacional	17
2.2.6	La Cultura Organizacional en la Policía Nacional del Perú.....	18
2.2.7	El Desempeño laboral en la región Policial Tacna	19
2.2.8	La Región Policial Tacna	25
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		28
3.1	CARACTERIZACIÓN O TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2	POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO	29
3.3	ACCIONES Y ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON EN LA INVESTIGACIÓN	31
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	32
3.5	TRATAMIENTO DE LOS DATOS	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		33
4.1	ANÁLISIS POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	33

4.2.	Análisis de la variable Cultura Organizacional	36
4.3	ANÁLISIS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	38
4.4	ANÁLISIS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	41
4.5	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	42
4.5.1	Prueba de Normalidad de la variable Cultura Organizacional.....	42
4.5.2	Prueba de Normalidad de la variable Desempeño Laboral.....	43
4.6	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	43
4.6.1	Contrastación de las Hipótesis Específicas	43
4.6.2	Contrastación de la Hipótesis General	47
	DISCUSIÓN	49
	CONCLUSIONES	53
	RECOMENDACIONES.....	54
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de estudio por Comisarias del personal de la Región Policial Tacna 2022	29
Tabla 2 Distribución de la muestra de estudio por comisarias del personal de la Región Policial Tacna 2022	31
Tabla 3 Dimensión 1: Identificación Institucional.....	33
Tabla 4 Dimensión 2: Capacitación	34
Tabla 5 Dimensión 3: Motivación	35
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la variable Cultura Organizacional	36
Tabla 7 Dimensión 1: Liderazgo.....	38
Tabla 8 Dimensión 2: Iniciativa.....	39
Tabla 9 Dimensión 3: Trabajo en Equipo	40
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral	41
Tabla 11 Prueba de normalidad de la variable Cultura Organizacional	42
Tabla 12 Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral	43
Tabla 13 Rho de Spearman de la primera hipótesis específica.....	44
Tabla 14 Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.....	45
Tabla 15 Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica	46
Tabla 16 Rho de Spearman de la hipótesis general	48
Tabla 17 Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Cultura Organizacional	71
Tabla 18 Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Desempeño Laboral	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión 1: Identificación Institucional	33
Figura 2 Dimensión 2: Capacitación	34
Figura 3 Dimensión 3: Motivación	35
Figura 4 Variable 1: Cultura Organizacional.....	37
Figura 5 Dimensión 1: Liderazgo	38
Figura 6 Dimensión 2: Iniciativa	39
Figura 7 Dimensión 3: Trabajo en Equipo	40
Figura 8 Variable 2: Desempeño Laboral.....	41

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna, en el año 2022. En cuanto a la metodología, la presente investigación fue de tipo básica o pura, de diseño no experimental y de alcance correlacional. En cuanto al enfoque este fue cuantitativo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario el instrumento. Respecto a la población se tomó en cuenta a 657 efectivos policiales que laboran en la Región Policial Tacna, de los cuales y bajo criterios de inclusión y exclusión se tomó a 497 como población objetivo y utilizando la fórmula de muestro nos dio un total de 340 efectivos policiales a encuestar. En cuanto a los resultados se obtuvo que existe una relación significativa directa entre las variables Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna, en el año 2022. Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy fuerte ($P=0,824$) por lo que se concluyó que la hipótesis general queda completamente comprobada.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Desempeño Laboral, Policía, identidad, motivación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship that exists between the Organizational Culture and the Labor Performance of the police personnel of the Police Region of Tacna, in the year 2022. Regarding the methodology, the present investigation was of a basic or pure type, non-experimental design and correlational scope. Regarding the approach, this was quantitative. The data collection technique was the survey and the questionnaire the instrument. Regarding the population, 657 police officers working in the Tacna Police Region were taken into account, of which and under inclusion and exclusion criteria, 497 were taken as the target population and using the sampling formula gave us a total of 340 officers. Police officers to investigate. Regarding the results, it was obtained that there is a direct significant relationship between the Organizational Culture variables and the Labor Performance of police personnel of the Tacna Police Region, in the year 2022. Likewise, a very strong positive statistically significant correlation coefficient was found. ($P=0.824$) so it was concluded that the general hypothesis is fully verified.

Keywords: Organizational Culture, Labor Performance, Police, identity, motivation.

INTRODUCCIÓN

El estudio de “La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Región Policial Tacna, 2022”, es una investigación de interés tanto para la comunidad académica como para la ciudadanía en general puesto que se pretende determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna; un tema como la Cultura Organizacional en una institución donde la identificación y disciplina son tan importantes resulta necesaria de ser examinada para mejorar el desempeño y satisfacción de los efectivos policiales e inclusive también esta importancia abarca a la población en general ya que mientras estos efectivos policiales se sientan más identificados con su institución prestarán un mejor servicio a la comunidad y podrán satisfacer la necesidad de protección de los ciudadanos.

En esta investigación se busca determinar la relación existente entre las variables de estudio por lo que para la obtención de la información se aplicaron dos cuestionarios a la muestra calculada la cual es representativa de la población y así poder encontrar información y contrastar las hipótesis de estudio para posteriormente plantear conclusiones y recomendaciones.

Este trabajo de investigación se desarrolla de la siguiente manera:

En cuanto al capítulo I, denominado el Planteamiento del Problema, incluye la identificación del problema, así como la formulación del problema; en el capítulo II, denominado el Marco Teórico se encuentran los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas; el capítulo III, incluye el marco Metodológico, incorporando información como el tipo, diseño, y nivel de investigación. El capítulo IV, denominado resultados, incluye una serie de hallazgos, así como pruebas de normalidad y contrastación de hipótesis.

En la parte final de esta investigación se incluyen las conclusiones, y recomendaciones correspondientes; así como también las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos necesarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A nivel global, se puede decir que la cultura organizacional tiene una relevancia innegable ya que permite centrarse en los aspectos internos de cualquier organización, precisamente en uno de los factores más importantes, el recurso humano. Hoy en día las organizaciones desempeñan un papel muy importante dentro de la sociedad, puesto que estas son las que proporcionan empleo, generando así bienes y servicios y recibiendo a cambio un valor monetario que sirve para cubrir los costos de estas organizaciones y además, dejar un margen de ganancia; pero de forma específica a las organizaciones gubernamentales como el caso de la Región policial Tacna, estas existen con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas.

A nivel nacional, se puede establecer que la cultura organizacional cada vez va tomando un rol más importante en todas las organizaciones, sean públicas o privadas, ya que sirve como termómetro para evaluar los distintos aspectos que suceden al interior de la institución y que repercuten en el público usuario.

A nivel policial, se puede decir que dentro de la Policial Nacional del Perú, la cultura organizacional, está tomando cada vez mayor importancia y ha sido estudiada por distintos efectivos policiales como los Oficiales Superiores que detallo a continuación, Coronel PNP Medel Vidal, Carlos A; Coronel PNP Delgado Vera, Carlos A; y Coronel PNP Luna Andrade, Luis (Participantes del Programa de Altos Estudios Policiales-INAEP-2001), quienes presentaron un cuadro de los rasgos en la cultura organizacional en la PNP, los cuales fueron:

- a) Incertidumbre del personal Policial acerca de cuáles son los valores institucionales; escasa difusión de estos y poco interés en la estandarización de la doctrina axiológica policial.

- b) No hay claridad en la relación existente entre los valores éticos en la PNP y las cualidades morales del Policía.
- c) Escasa autonomía individual, pues es relativamente bajo el grado de responsabilidad, independencia y oportunidad que el personal tiene en la PNP para ejercer iniciativas.
- d) Escasa tolerancia al riesgo, bajo grado de estimulación del personal ante la innovación y para aceptar los riesgos del cambio, prevaleciendo las actitudes conservadoras.

Los rasgos antes mencionados se ven con cierta frecuencia en el personal de la PNP, generando en ciertos grupos un malestar en lo laboral, este punto aún no ha sido abordado científicamente, pero sí es claramente observable la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo a lo anterior, la cultura y el desempeño laboral constituyen la base de un buen funcionamiento organizacional, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de una organización o institución para que la misma se desempeñe de manera efectiva. La cultura organizacional especialmente juega un papel clave dentro de la organización, puesto que esta repercute en el comportamiento, la productividad y las expectativas del personal policial.

Por todo lo antes mencionado, el tema que se trata en el presente trabajo de investigación está enfocado al personal de una unidad Policial específica cómo será la Región Policial de Tacna.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre la identificación institucional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022?
- b) ¿Existe relación entre la capacitación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022?
- c) ¿Existe relación entre la motivación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la presente investigación es conocer cuál es actualmente la cultura organizacional de los policías de la Región Policial Tacna y determinar su relación con el desempeño laboral, a fin de proporcionar información valiosa para que pueda servir de apoyo a futuras investigaciones complementarias a la presente. De modo tal que el Comando de la Región Policial Tacna oriente su línea de trabajo hacia un proceso de cambio y modernización respecto al conocimiento de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de su personal.

En este contexto, la producción de nuevos conocimientos acerca de la cultura organizacional en la Región Policial Tacna, aportará herramientas de gestión para la toma de decisiones y así poder si fuera el caso considerar este elemento como algo fundamental y su influencia en el desempeño de cada uno de los efectivos que laboran actualmente en la citada Unidad Policial.

Por ende, la presente investigación adquiere importancia en la medida que logre crear un conocimiento sobre la actual influencia o relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los miembros integrantes de la Región Policial Tacna. Por otra parte, la utilidad de la presente investigación radica en reconocer e identificar la relación actual de estas dos variables (cultura organizacional y el Desempeño laboral Policial) permitiendo establecer o iniciar un aporte para nuevas políticas de Comando y/o investigaciones que abordaran este tema estudiado.

En resumen, la investigación es relevante por:

- a) Relevancia científico - social, puesto que permitirá conocer la cultura organizacional del personal policial de la Región Policial Tacna y así proponer opciones de mejora.
- b) Relevancia académica, puesto que los resultados logrados servirán a futuros investigadores para ampliar la temática abordada.
- c) Relevancia práctico - institucional, dado que permitirá identificar recomendaciones de mejora dentro de la cultura organizacional del personal policial de la Región Policial Tacna, las cuales permitirán mejorarla y obtener mayores resultados.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de relación que existe entre la identificación institucional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.
- b) Determinar el nivel de relación que existe entre la capacitación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022.
- c) Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022.

1.5.2 Hipótesis Específicas

- a) La identificación institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.
- b) La capacitación al personal policial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022.
- c) La motivación al personal policial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Región Policial Tacna en el año 2022.

1.6 VARIABLES

1.6.1 Identificación de las variables

Variable 1: La Cultura Organizacional

Dimensiones:

- Identificación Institucional
- Capacitación al personal policial
- La motivación al personal policial

Variable 2: El desempeño laboral.

Dimensiones:

- Liderazgo
- Iniciativa
- Trabajo en equipo

1.6.2 Caracterización de las variables

Variable Independiente: La Cultura Organizacional

Para Schein (1999), la cultura organizacional es el "nivel más profundo de presunciones base y creencias que comparten los miembros de una empresa los cuales operan inconscientemente".

Dimensiones

- a) X1 = La Identificación institucional: "Es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico" (Schein, 1999).
- b) X2 = La capacitación al personal policial: Designa la acción de proporcionar a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de una labor (Schein, 1999).
- c) X3 = La motivación al personal policial: las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. "En términos técnicos, muchos autores la definen como la raíz dinámica del comportamiento, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo" (Schein, 1999).

Variable Dependiente: El Desempeño laboral:

"Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado" (Bohórquez, 2002).

Dimensiones.

- a) Y1 = Liderazgo: “Consiste en la capacidad de ejercer influencia positiva en los demás miembros de una organización” (Bohórquez, 2002).
- b) Y2 = Iniciativa: “Generar de forma espontánea y voluntaria, acciones y conductas destinadas a crear una nueva mejora y/o solución sobre un problema o situación” (Bohórquez, 2002).
- c) Y3 = Trabajo en Equipo: “Implica realizar una labor de forma colectiva y grupal buscando una integración entre los miembros” (Bohórquez, 2002).

1.6.3 Definición operacional de las variables

En la siguiente tabla se presentan las variables con sus respectivas dimensiones, se tiene:

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente	Para Schein (1999), la cultura organizacional es el "nivel más profundo de presunciones base y creencias que comparten los miembros de una empresa los cuales operan inconscientemente"	La Identificación institucional	Nivel de identificación institucional del personal policial	Ordinal
	Cultura Organizacional	La capacitación al personal policial	Cantidad y continuidad de la capacitación del personal policial.	Ordinal
		La motivación al personal policial	Clases y formas de motivación al personal policial.	Ordinal
Variable Dependiente	“El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”. (Bohórquez, 2002).	-Liderazgo	Tipo y Nivel de <u>Liderazgo</u>	Ordinal
		- Iniciativa	Nivel y Grado de <u>Iniciativa</u>	Ordinal
		-Trabajo en Equipo	Nivel de Trabajo en Equipo Producción del Trabajo en Equipo.	Ordinal
Desempeño Laboral				

1.7 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante la presente investigación, se observaron algunas limitaciones de carácter muestral y una relacionada a temas subjetivos, básicamente relacionadas con el personal policial considerado en la muestra estadística que a continuación se pone de conocimiento para mayor detalle:

Se consideró al personal que presta servicios solo en las sub unidades de la urbe de la ciudad de Tacna, esto fundamentalmente por contar con escasos recursos económicos, y el trasladarse a las otras provincias del departamento del departamento de Tacna, hubiera generado un mayor costo en las actividades de esta investigación; por otro lado y como contraparte, se tiene conocimiento que una mayoría del personal policial que labora en la zona rural del departamento de Tacna, prestaron servicios por muchos años en las sub unidades de la ciudad, de modo que la impresión de la realidad sobre las actividades del servicio y su entorno laboral están siempre presentes en el personal.

La segunda limitación que se pudo constatar sobre todo en la zona urbana en donde están situadas las sub unidades policiales comprendidas en esta investigación, fue la del alto grado de rotación del personal policial joven (prestaron servicios en los últimos años entre las ciudades de Arequipa, Puno, Moquegua, Ilo y Tacna), en los últimos años, esto básicamente por las políticas públicas del gobierno central, para contrarrestar las inconductas funciones o posibles actos de corrupción y/o delincuenciales que pudieran darse sobre esta parte del personal, tal vez que por su corta edad están propensos a ser captados por organizaciones criminales dedicadas a actividades ilícitas como son el Trafico Ilícito de Drogas y la Trata de Personas entre otras.

Como tercera y última limitación que se pudo observar en esta investigación, se presenta el grado de subjetividad del personal encuestado al momento de interpretar las preguntas realizadas en el cuestionario, esto por diferentes razones, que podrían ser culturales, sociales, religiosas y/o económicas, que podrían variar un poco el cómo sienten o perciben una realidad circundante en su centro de labores.

1.8 DESCRIPCIÓN DE LA CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.8.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o pura, dado que busca aportar mayores conocimientos teórico a realidad o situación estudiada, para una mejor comprensión del mismo (Hernández et al, 2014).

1.8.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es relacional, puesto que mide dos variables estableciendo un vínculo entre estas, utilizando la estadística, en este nivel de investigación se relacionan las características del comportamiento de las variables determinadas para luego relacionarlas (Hernández et al, 2014).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes internacionales

Se han encontrado los siguientes trabajos de investigación afines:

Montañez (2015) investigó “La Cultura Organizacional y su relación con los Lineamientos de Intervención para la Implementación en las Organizaciones. Caso empresa sector Financiero”; para obtener el grado de Magister en Gerencia Pública, en el año 2015 en la Universidad del Rosario, Colombia; es sabido por gran parte de las empresas, que un factor importante y determinante para el éxito de su organización, es el clima organizacional, lo que quiere decir que un ambiente amigable y bueno entre los trabajadores es necesario; por lo cual la empresa MEDECO, una empresa colombiana tiene un objetivo claro, el cual sabemos es el de mejorar la relación existente entre cultura organizacional y su intervención en cuanto al sector financiero, sin embargo, estaban en la duda de que podrían hacer, que usar, es ahí donde podemos plasmar una metodología que nos ayude a descubrir la cultura organizacional en Colombia, la muestra se ha tomado de esta empresa, contando con 76 trabajadores, esta muestra es necesaria para averiguar si realmente la metodología que está propuesta es eficaz y pertinente en el proceso de cambio que ha sido planteada para esta institución, prosiguiendo con la realización de la prueba a la muestra, se logró encontrar el factor importante que es capaz de influir en la cultura organizacional, este factor está determinado por el personal, entonces la empresa debe dedicarse a mejorar, capacitar e incentivar al personal, pues estos tienen una gran capacidad para que la empresa logre ser exitosa y cumpla con sus objetivos fijados, pero no sin antes ellos comprender que deben realizarse personalmente, pues solo así consiguen todas sus capacidades que ayudarán a la empresa como anteriormente se había mencionado.

Falcones (2014) investigó el “Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio Supply Chain – Nestlé-Guayaquil-Ecuador”; dicha tesis fue presentada para obtener el Título Profesional de Psicóloga Industrial de la facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil; Este tuvo un objetivo claro, se enfocó en el tipo de cultura organizacional, es decir se enfocó en determinar cuál era el tipo de cultura organizacional que usaba la unidad de negocio SUPPLY CHAIN-compañía Nestlé, claramente enfocada también al tipo cualitativa y de nivel descriptivo racional, para esto en cambio se usó una muestra de 57 trabajadores ; aquí se encontró que existe una cultura organizacional denominada de la persona - adhocracia, que significa que existen oportunidades para la rotación de personal lo que permite muchas veces generar oportunidades, también ayuda en la resolución de los problemas para lograr los resultados que se desean, también se descubrió por qué el personal adopta esto, pues esto es por el alto grado de empoderamiento en sus funciones, lo que caracteriza a estas personas es que toman decisiones autónomas lo que aparte de generar mejorías impresionantes en la empresa, también los convierte en personal altamente calificado; estos trabajadores brindan el 89 % de mejora en la empresa, el origen de todo esto es el clima organizacional y el hecho de que ellos comprendan lo que significa cultura organizacional, pues, así mismo el líder les genera confianza y empoderamiento, también Nestlé la propia empresa les hace una facilidad de actualización y alineación con las exigencias laborales que tienen, y es así como ellos crean una motivación para dar lo mejor en la empresa a la par que conectan y empiezan a ser más comunicativos y participativos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Hernández (2016) investigó el “La Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylan- Chiclayo”; dicha tesis fue presentada para obtener el Título Profesional de Administración de la Escuela Académica-Universidad Señor de Sipan; este tiene un objetivo claro el cuál es determinar el grado de relación que puedan mantener la cultura organizacional y el desempeño laboral referido al área de cirugía del hospital I Naylan-Chiclayo; está es considerada como una cultura determinante de mercado ; de tipo descriptivo y a nivel descriptivo relacional, aquí se

consideró como muestra a 30 personas, así como se encontró una relación de 0.984 % entre las variables que fueron estudiadas caracterizada porque se expresa un alto grado en atención de los detalles y por su parte el 80 % de los que fueron encuestados mencionaron que esta área son los que tienen mucha más atención y énfasis a la precisión y sobre todo a los detalles, los siguientes 70 % de los encuestados manifestaron que las personas que pertenecen a esta área tienen un alto grado de orientación, puesto que al apreciar con cuidado se puede observar que esta área pueden desarrollarse en las relaciones de desempeño laboral y esto es demasiado bueno, ya que conlleva al éxito, claramente esto no pudo realizarse sin el trabajo en equipo y el liderazgo de los trabajadores.

Breña (2003) investigó “Estrategias para Consolidar la Cultura Organizacional PNP”; para graduarse como participante del Programa de Posgrado de Altos Estudios Policiales-2003-INAEP-LIMA; Cuyo objetivo fue determinar la cultura organizacional imperante o existente en la PNP, gracias a esto podremos descubrir cómo es que podemos crear estrategias según lo que vayamos obteniendo, pues estas estrategias servirán para poder consolidar la cultura organizacional ya existente, todo lo ya mencionado es debido a la finalidad que se busca obtener la cual es fortalecer la identidad policial, de tipo aplicado y de nivel descriptivo casual, en esta ocasión la muestra es de 401 efectivos policiales; lamentablemente los resultados no fueron alentadores ya que se encontró que la integración de la PNP no existe o es demasiado escasa, pues según los resultados existen fracturas por falta de integración en la cultura organizacional que ellos poseen, también otro punto negativo es que carece de unidad de valores, tampoco se practica una adecuada política de difusión de valores institucionales; está claro que la PNP cuenta con condiciones que no permiten el crecimiento y desarrollo de la cultura organizacional pues son obstaculizada por las carencias y deficiencias de los policías que presentan una escala propia de valores que resultan positivos pero hay sectores de policías que no cuentan con el debido desarrollo para poder mantener una buena cultura organizacional y a que no está debidamente fortalecido su valor de vocación de servicio que se encuentra asociado a la responsabilidad profesional.

Oviedo (2010) estudio la influencia de la Cultura Organizacional de los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz en la Calidad del Servicio al Cliente, en cuanto a la cultura organizacional podemos decir que está calificada cómo débil, así lo menciona la universidad nacional de San Agustín de Arequipa en noviembre del 2009, ellos expresan sus conclusiones pues indican que la calidad de los servicios por la mayoría de los pacientes es vaga y deficiente por distintos aspectos como una baja cultura organizacional.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Concepto de cultura

Según Chiavenato (2009), cada país tiene una cultura que influye en el comportamiento de sus habitantes o pobladores y sus organizaciones, la cultura comprende varios usos compartidos, costumbres, elementos, comportamientos y código de conductas que se transmiten de generación en generación, de padres a hijo; los antiguos quieren que los jóvenes adopten sus patrones de conducta, pero estos hacen resistencia y se genera transformaciones o cambios culturales graduales, estas expectativas compartidas definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento.

La economía, la sociedad, los valores y características nacionales y socioculturales son aspectos que son sumamente importantes al momento de hablar de cultura pues éstas vienen influenciando el aspecto de positivo o negativo que se le pueda dar, pues como anteriormente se había mencionado son capaces de manejar la generación de la cultura, es más, estos aspectos van más allá, ya que específicamente también puede adecuarse a las conductas de trabajo, el modo de pensar, de ver la realidad y los pensamientos académicos. Muchas veces consideramos que nuestra actitud no va afectar en nada, es decir, ni suma ni resta; sin embargo, está comprobado que estas actitudes llegan a traer consecuencias sobre el trabajo individual y grupal, dado estos aspectos se puede definir que la comunicación entre las personas también es influida por la cultura.

2.2.2 Tipos de cultura

Según Chiavenato (2009), existen 4 tipos de cultura, las cuales consisten en las siguientes:

2.2.2.1 La Cultura Autoritaria-Coercitiva

Está basada en un control intenso y permanente sobre todo lo que ocurre en la organización, la encontramos en organizaciones de construcción o de producción masiva, se caracteriza por ser de proceso de decisión totalmente centralista, unitario, con un sistema de comunicación precario y vertical (Sanz, 2008).

2.2.2.2 La Cultura Autoritaria-benevolente

Esta provoca más oportunidades de participación en la organización en situaciones de menor importancia, esto se debe a que es menos rígida o centralista que la anterior mencionada, también se caracteriza por darse en empresas que utilizan mucho la tecnología, así como ser centralista en nivel más alto y rígida en el nivel más bajo e inferior (Sanz, 2008).

2.2.2.3 La Cultura Consultiva

En esta se practica la democracia y la participación, se presenta en organizaciones financieras y administrativa de alto grado de avance, se caracteriza por tener un proceso de decisión, un sistema con procesos comunicativos, relaciones interpersonales y proceso de recompensas y sanción (Sadaba, 2005).

2.2.2.4 La Cultura Participativa

Consiste en tener como principal elemento la participación abierta entre sus miembros, se caracteriza por ser de un proceso participativo abierto y comunicativo, poseer relaciones interpersonales permanentes y un proceso de recompensas y sanciones (Sadaba, 2005).

2.2.3 Cultura Organizacional

Según Chiavenato (2009), las organizaciones, así como las personas tienen sus propias culturas, y se conoce a una organización por su cultura y tipo de cultura; la forma más sencilla de conocerla es ser parte de esta, viviendo sus acciones y operaciones, creando un sentido u orientación de pertenencia por parte del miembro, trabajador o colaborador. La cultura organizacional es algo no tangible y por ende no visible, la única forma de ser observada es a través de sus efectos y consecuencias, las cuales derivan directamente de su cultura.

2.2.4 Entorno Organizacional

Kast (2001), en referencia a la cultura y el entorno de las organizaciones en el desarrollo de los individuos, establece que:

Existen organizaciones que no son materialistas, es decir que más allá de sus propios intereses por generar bienes económicos, ellos tratan de ayudar a sus trabajadores, no solo con un empleo, sino a través de la cultura organizacional, que se desarrollen y sean más eficaces, es necesario también que la confianza sea mutua, honesta y franca, esto conlleva a que se la clasifique que las empresas no materialistas con caracterizadas por la confianza mutua, la honestidad y franqueza.

Por su parte Kast (2001), afirma que el entorno global comprende la situación económica, política y legal, sociocultural, demográfica, tecnológica y mundial que puedan interferir en la organización, también es necesario que existan cambios en cualquiera de estos ambientes.

2.2.5 Comportamiento Organizacional

Robbins (2004), refiere que la comunicación enfocada dentro de una organización es un factor determinante del éxito en un buen clima organizacional, ya que esta puede provocar que los trabajadores se sientan más motivados al realizar sus actividades dentro

de la empresa, también para que en situaciones de conflicto, estas puedan ser solucionadas de la manera más fácil y posible, al momento de una capacitación también es necesario que este presente para que puedan entender y aprender lo que se les está informando.

Es necesario que los integrantes de la organización tengan ganas y le brinden importancia, ya que ellos pueden lograr influir en sus actitudes de manera positiva. Se investiga el impacto que provocan los individuos de una organización, grupos y estructuras en cuanto a su actitud, pues es necesario entenderlas para poder manejarlas para favor de la organización, es por ello que aquel que este fijando en su campo de estudio lo anteriormente dicho, debe aplicar sus conocimientos para la mejora de la eficacia de la misma organización (Robbins, 2004).

2.2.6 La Cultura Organizacional en la Policía Nacional del Perú

Breña (2003), en su tesis sobre “Estrategias para Consolidar la Cultura Organizacional en la Policía Nacional del Perú”, hace alusión a trabajos de investigación como los presentados por el Coronel PNP MEDEL (2001) en el cual alude a que la Cultura Organizacional en la PNP está basada en rasgos de fortaleza y debilidades de las cuales podemos citar las siguientes:

- a) Muchas veces al personal policial no le importa aprender e informarse sobre cuáles son los valores institucionales, es allí donde se considera que existe una incertidumbre de conocimientos básicos, otro punto es la escasa difusión de los mismos.
- b) Se expresan y entienden aspectos muy diferentes al momento de apreciar cómo es que el personal policial se comporta, pues sus cualidades Morales regularmente no concuerdan con los valores éticos de la PNP.
- c) Se considera que el personal es eficiente cuando aquel tiene autonomía en sus actividades, sin embargo, en la PNP es algo que sus integrantes no poseen, ya que no tienen iniciativa, no cuentan con la debida autonomía individual que deberían tener al ser policías y el grado de responsabilidad, independencia y oportunidad es relativamente bajo.

- d) La dirección tiene directa supervisión sobre las normas y reglas, así mismo la intensidad de la estructura de sus niveles, es decir de las normas y reglas es demasiado fuerte.
- e) Es necesario que la organización brinde motivación a sus empleados para generará mayor eficacia en sus actividades, sin embargo, en este caso se presenta una baja tolerancia al riesgo, bajo grado de estimulación del personal ante la innovación y simplemente no hay capacidad para aceptar riesgos en cuanto al cambio y así es como prevalecen las actitudes conservadoras.

2.2.7 El Desempeño laboral en la región Policial Tacna

2.2.7.1 Concepto de Desempeño Laboral

Merino et al. (2017), refieren que la eficacia manifestada por el personal que labora en una empresa depende del comportamiento de los individuos.

Bautista et al. (2020), indican que las organizaciones, solo evalúan la manera o forma en que los trabajadores cumplen sus actividades y estas evaluaciones incorporan una descripción del puesto de trabajo; sin embargo, las organizaciones actuales, con menor nivel jerárquico y más inclinadas al servicio, requieren de más información; contemporáneamente se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

- a) Desempeño de las tareas. - Es considerado como el cumplimiento de aquellas obligaciones dentro de la organización, es decir acatar los pedidos y responsabilidades que se exigen mediante un contrato, es decir pueden ser actividades de oficina en administración o producción de bienes y ofrecimiento de servicios.
- b) Civismo. - Hace mención a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como proporcionar apoyo a los demás, aunque esta no solicite para respaldar objetivos organizacionales, el respeto hacia los compañeros al

momento de tratarlos y realizar sugerencias constructivas, positivas y expresar cosas positivas sobre el lugar laboral.

- c) Falta de productividad. - Esto es considerado como lo negativo dentro de una organización, pues incorpora acciones que dañan a la organización, está basado más directamente en la producción.

2.2.7.2 Factores del Desempeño Laboral

Siguiendo lo dicho por Alles (2017), precisa que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad los cuales son:

- a) Factores internos.- Existen factores internos que son cercanos de modificarse unos más que otros, esto se debe a que existen dos tipos de factores internos, uno está basado sobre todo en lo que consiste la tecnología, el equipo y materias primas, este es definido como factor interno duro, mientras que el otro está más enfocado en el personal de la empresa, es decir los sistemas y procesos de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo que es definido como factor interno blando, a continuación se procederá a detallar estos dos puntos:
- b) Factores duros: Un producto llega a satisfacer a una persona siempre y cuando esté tenga lo que todos desean y quieren al momento de adquirir algo, calidad y precio, es por ello que estos factores expresan el grado en el cual se encuentra la satisfacción de las exigencias del cliente, es necesario que los productos sean mejorados mediante su diseño y especificaciones es decir enfocado al área de planta y equipo. Es necesario que la productividad sea considerada en el mejoramiento de una organización pues las máquinas que son usadas, llegan a alcanzar una antigüedad que necesita ser actualizada y modernizada, todo esto debe ser controlado en la inversión que se hará, pues el costo, abarca el mantenimiento y la expansión de la capacidad, en control de inventarios, expansión de capacidad, planificación y conteo de producción.
- c) Factores blandos: Los trabajadores tienen la capacidad de realizar sus actividades con toda su capacidad, pero esto depende de cómo sean motivados por la organización, ya la relación de cooperación y participación de estos son gracias a

la motivación, es necesario que ellos puedan construir sus propios valores que generen un beneficio en cuanto al aumento de la productividad, esto genera también un aumento en el conocimiento de su formación. Por eso se considera que para aumentar la productividad es necesario ser más flexible y capaz de prever los cambios del mercado para poder responder a ellos y no generar una quiebra, por ello las capacidades de mano de obra y las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Todos los procedimientos como compras, mejoras, planificación, controles operativos, descripción de puesto trabajo y política de personal son parte del diseño organizacional puesto que de aquí se pueden rescatar los factores que los influyen.

- d) Factores externos. - La competitividad y el bienestar de la población son elementos fuera del proceso propiamente dicho, es por ello que la organización se refuerza en demasía para descubrir razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad, sin embargo, la forma en la que afectan o influyen a menudo el factor de productividad general de varias organizaciones depende de las razones que se buscan descubrir

2.2.7.3 Dimensiones del desempeño laboral

2.2.7.3.1 Liderazgo

El liderazgo es un concepto que es de gran interés a lo largo de la historia de la humanidad y en el ámbito organizacional ha sido uno de los puntos más analizados.

Autores como Sum (2018) argumenta que el liderazgo constituye la relación de influencia que se genera entre los líderes y sus seguidores, a través de la cual pretenden realizar cambios y obtener los resultados que reflejen la finalidad que comparten”.

El liderazgo es un tema bastante complejo, sin embargo, sigue siendo importante debido a que este depende del crecimiento y la eficacia de las organizaciones, pues es una función o actividad y no una posición. El término liderazgo puede abordarse y/o

estudiarse desde dos perspectivas, puede ser como una característica personal del líder o como una función dentro de una organización (Scott, 2008).

Para concluir con este punto puede afirmar que el término líder hace referencia a una persona que posee determinados atributos y ocupa cierta posición que le permite o autoriza atribuirse y ejercer funciones para conducir o llevar a cabo ciertos procesos en una organización o un equipo (Mercado, 2004).

2.2.7.3.2 Iniciativa

“La iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática” (Adrián, 2020). También este autor enfatiza que una de sus características principales o más importantes es que nace de cada persona, no hay ningún factor externo a este que lo impulse para lograr su objetivo. Finalmente, Adrian (2020) menciona que en muchas oportunidades los individuos tienen que tomar algunas decisiones propias, sin ser persuadidos por alguien más.

2.2.7.3.3 Trabajo en equipo

Milkovich y Boudreau (1994) indican que el Trabajo es un número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito o meta, estas metas están vinculadas a un desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables.

Las características del trabajo en equipo son:

- Existe la presencia de un líder, que guía y conduce el equipo, pero no lo controla. El rol de liderazgo es compartido.
- Las reuniones son debates abiertos donde los miembros colaboran en las soluciones de problemas.

- Clara cohesión, espíritu colectivo concentrado en las tareas y satisfacción por la calidad de sus procesos de trabajo.
- El trabajo se discute, se realiza en conjunto y reina la cooperación entre los miembros. Todos son el “motor” del equipo.
- Los integrantes tienen responsabilidad por ellos mismos al igual que por el equipo.
- El desempeño se mide de manera directa, por medio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo.
- Innovación constante: Se mejoran los procedimientos existentes o se inventan nuevos. Se busca obtener los mismos resultados o mejores con menos recursos.
- Entre todos se logra una integración armónica de las funciones y actividades a desarrollar.

Así también, se tiene al colaborador, quien es aquel trabajador de la organización que se convierte en el pilar fundamental, pues en él recaen las acciones de evaluación, ya sean acerca de competencias o de metas propuestas (Herrera, 2016).

También se debe considerar al equipo de trabajo, ya que los trabajadores dentro de una organización no se encuentran ni trabajan aislados, sino que pertenecen a áreas que pueden ser definidas como equipos de trabajo, los cuales ejercen ciertas influencias en los trabajadores. De tal manera que el equipo al que pertenecen los trabajadores también recibirá influencia de cada uno de ellos

Otro interviniente en cuanto a la medición del desempeño laboral, es el área de gestión personal, ya que es la encargada de evaluar el desempeño del grupo de trabajo de la empresa, cada directivo brinda información sobre el desempeño de cada colaborador, el cual es atendido por el equipo por medio de informes o programas sistematizados. Como cualquier proceso centralizado, requiere normas internas y estándares burocráticos que hagan cumplir la libertad y flexibilidad de los individuos que participan en el sistema.

Para ir finalizando este desarrollo teórico sobre el desempeño laboral, resulta conveniente también precisar acerca de las distintas teorías sobre la forma de medir esta variable.

La teoría de Campbell de 1993, es una de las principales y nace del menester de calcular el desempeño de los trabajadores en su conjunto; se considera un pilar teórico de la evaluación por ser una estructura multidimensional, y su propósito es obtener los componentes básicos de la medición del desempeño y de esta forma ayudar a formar estrategias para lograr objetivos, sus elementos describen la estructura básica de desempeño en todos los puestos de trabajo.

Campbell et al. (1993), formaron una taxonomía de ocho componentes del desempeño laboral, mediante la cual se pueda describir la estructura subyacente del desempeño en todos los trabajos. Estos factores son: el área de una tarea específica, la capacidad del individuo para realizar la tarea asignada, la habilidad para realizar la tarea no especificada, la importancia de la tarea no relacionada con el trabajo sino con las expectativas del empleador; comunicación oral y escrita, incluidas las habilidades de quienes trabajan por escrito o hablan ante audiencias de cualquier tamaño; manteniendo la disciplina personal, evitando conductas negativas en el trabajo; facilitar el trabajo en equipo, el apoyo y la colaboración para mantener el propósito del grupo de trabajo individual de sus colegas; Supervisión, la medida en que alguien influye en el desempeño de un subordinado mediante la interacción; y administración, que se refiere a los comportamientos destinados a integrar e iniciar soluciones a los problemas y la organización de los recursos.

Continuando en el desarrollo del desempeño laboral, se tiene a Palmar et al. (2014) quienes indican que el desempeño laboral resulta obligatorio del trabajador respecto a los deberes asignados de acuerdo a las necesidades de la organización. Mencionan también que dentro del desarrollo de sus actividades deben mostrar eficiencia, eficacia y efectividad.

Así también, encontramos la teoría del desempeño de la tarea, la cual nos habla sobre el logro de las tareas y responsabilidades asignadas, pero haciendo la precisión que estas tareas deben estar hechas en función a las capacidades y conocimientos del colaborador con la finalidad de obtener un resultado exitoso a favor de la organización (Bautista et al, 2020).

En este sentido, se puede decir que el logro o desempeño favorable de una tarea por parte del colaborador siempre está vinculado directamente al núcleo técnico de la organización. Por lo que se trata de medir el desempeño de forma aislada únicamente, sino que esta medición debe hacerse en función a los objetivos de la organización

2.2.8 La Región Policial Tacna

Región Policial perteneciente a la Macro-Región Tacna-Moquegua, la cual cuenta con un aproximado de 657 efectivos policiales, de los cuales 397 prestan servicios en zonas urbanas y 100 en zonas rurales, 60 en la Jefatura de la Región y 100 en la División de Investigación Criminal.

Asimismo, la Región Policial Tacna está comandada por un oficial Superior de armas en el grado de coronel, acompañado de su estado mayor y jefes de áreas operativas y administrativas, del área operativa se divide en dos sub unidades, la primera al mando de las comisarías (10 urbanas y 07 rurales), División de Tránsito, Control de Disturbio y la segunda al mando de la División de Investigación Criminal.

Las sub unidades policiales antes mencionadas, están conformadas por personal de armas y de servicios (masculino y femenino), entre oficiales y suboficiales, así como personal empleados civiles y CAS, provenientes de diferentes partes de nuestro país.

Básicamente la cultura imperante es la transmitida por la formación Policial, recibida durante la respectiva instrucción en las Escuelas de Formación; teniendo como valores institucionales los establecidos en la normatividad vigente y como principios

éticos, los aprobados por el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Cultura: Se entiende como el conjunto de elementos que tiene una sociedad y que los hace diferentes de otras, teniendo en consideración que estos elementos (costumbres, conductas y comportamiento) son transmisibles de generación en generación (Schein, 2002).

Organización: Se refiere a un conjunto de personas que se integran con la finalidad u objetivo de realizar metas comunes o similares (Sadaba, 2005).

Desempeño: Se entiende como el grado de ejecución de una actividad destinada a alcanzar un objetivo generalmente laboral (Scott, 2008).

Policía: Autoridad que desempeña la función del poder del Policía encomendado por el Estado (Breña, 2003).

Administración: Se refiere a la ciencia que se encarga del estudio de la planificación, organización y control de los recursos humanos, logísticos entre otros (Chiavenato, 2000).

Sistema: Es un proceso que realiza o aplica una organización o grupo social para el logro de un objetivo (Robbins, 2003).

Objetivo: Se refiere a una meta trazada para ser alcanzada por una organización (Alles, 2017).

Tipo: Se denomina a la cualidad, respecto a sus caracteres de forma de un elemento o tema específico (Brunet, 2014).

Grado: Nivel alcanzado u logrado por un elemento u organización (Breña, 2003).

Nivel: Indica la medida de expansión respecto a un elemento o tipo determinado (Zapata, 2007).

Procesos: Es una serie de actividades o funciones realizadas en paralelo, es decir, una detrás de otra para lograr una meta u objetivo particular. En una organización, la suma total de muchos procesos que conducen a la entrega de un producto o servicio a un cliente (Tenreiro, 2021).

Logística: La logística es parte de la cadena de suministro responsable de planificar, implementar y controlar la operación eficiente y eficaz del flujo hacia adelante y hacia atrás, también está presente en el almacenamiento de bienes, servicios e información relacionada entre el lugar de origen y el destino origen y punto de consumo para satisfacer los requisitos/necesidades del cliente (Robalo, 2002).

CAPÍTULO III

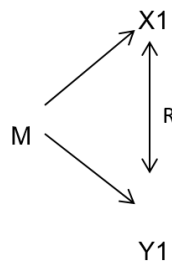
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 CARACTERIZACIÓN O TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

“El diseño de la investigación es no experimental, puesto que ninguna variable será alterada; y de corte transversal, dado que la información se recabará en un momento en el tiempo” (Hernández et al, 2014).

En cuanto al alcance de investigación, se tiene que la presente investigación “Es relacional puesto que nos permitirá encontrar la vinculación entre las variables de estudio” (Hernández et al, 2010).

A continuación, el modelo:



M : Muestra

X1 : Variable 1: La Cultura Organizacional

Y1 : Variable 2: El Desempeño Laboral.

R : Relación entre variables

3.2 POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO

La población estuvo constituida por el personal policial, de Región Policial, Tacna 2022 (Cuadro N° 01).

La población de base la componen 497 efectivos policiales de la Región Tacna, 2022

La unidad de análisis, estuvo constituida por cada policía de la región Tacna 2022.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio por Comisarias del personal de la Región Policial Tacna 2022

N°	Comisarias	Cantidad
1	Central	40
2	Gregorio Albarracin	45
3	Leguia	28
4	Natividad	23
5	Pocollay	24
6	Ciudad nueva	26
7	Turismo	15
8	De la familia	16
9	Del aeropuerto	10
10	Pachia	33
11	Divincri	100
12	Unidades especiales	137
Total		497

Nota. Oficina de Personal–Región Policial Tacna.

Para la selección de la muestra, se utilizó el método de muestreo estratificado con afijación proporcional por comisarias, mientras que para la selección de la unidad de análisis se consideró el muestreo aleatorio simple (MAS).

$$n = \frac{N z^2_{\alpha/2} P(1-P)}{(N - 1)e^2 + z^2_{\alpha/2}P(1 - P)}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$ = Para un nivel de confianza de 95 %

P= Probabilidad de ocurrencia del evento

Q= Probabilidad de no ocurrencia = (1-P)

N= Tamaño de la población

e= margen de error Procedimiento: P=0.50

Q= 0.5 e= 0.03

Z= 1.96 (que corresponde al 95 % de confianza)

N= 497

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 497}{0,03^2 * (497 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * ,05} = 339,29 \approx 340$$

n= 339.29 \approx 340 efectivos policiales

A partir del tamaño de la muestra se calcula la afijación proporcional el valor $n/N = 0,68$ se calcula las muestras para los estratos correspondientes

Tabla 2

Distribución de la muestra de estudio por comisarias del personal de la Región Policial Tacna 2022

N°	Comisaria	Población	Muestra
			N°
1	Central	40	27
2	Gregorio Albarracín Lanchipa	45	31
3	Leguía	28	19
4	Natividad	23	16
5	Pocollay	24	17
6	Ciudad nueva	26	18
7	Turismo	15	10
8	De la familia	16	11
9	Del aeropuerto	10	7
10	Pachia	33	23
11	Divincri	100	68
12	Unidades especiales	137	93
Total		497	340

Nota. Oficina de Personal–Región Policial Tacna.

3.3 ACCIONES Y ACTIVIDADES QUE SE EJECUTARON EN LA INVESTIGACIÓN

Las acciones que se realizaron se hicieron en el siguiente orden:

- Búsqueda de información sobre investigaciones anteriores que sirvieron de base para la presente investigación.

- Clasificación de la información encontrada en antecedentes internacionales y nacionales
- Recopilación de información sobre temas afines a nuestras variables e investigación, que sirvieron al marco teórico.
- Se solicitó información a la Región Policial Tacna a fin de determinar la cantidad de efectivos policiales que laboraron el año 2022.
- Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Los materiales utilizados fueron los siguientes:

- Encuesta.
- Cuestionario.

Los instrumentos de recolección fueron cuestionarios confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor; los mismos que fueron validados a través del Juicio de Expertos, y la fiabilidad se obtuvo a través del estadístico Alpha de Cronbach.

3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para la recolección se utilizó datos primarios; es decir, se aplicaron los instrumentos directamente a los efectivos policiales que fueron considerados en la muestra.

A través del software estadístico SPSS versión 24,0 se analizó los datos obtenidos. Se organizó y presentó los resultados en tablas de frecuencias y gráficos, siendo el análisis de los resultados en base a los siguientes estadísticos:

- Tablas de frecuencia.
- Estadística descriptiva.
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ANÁLISIS POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 3

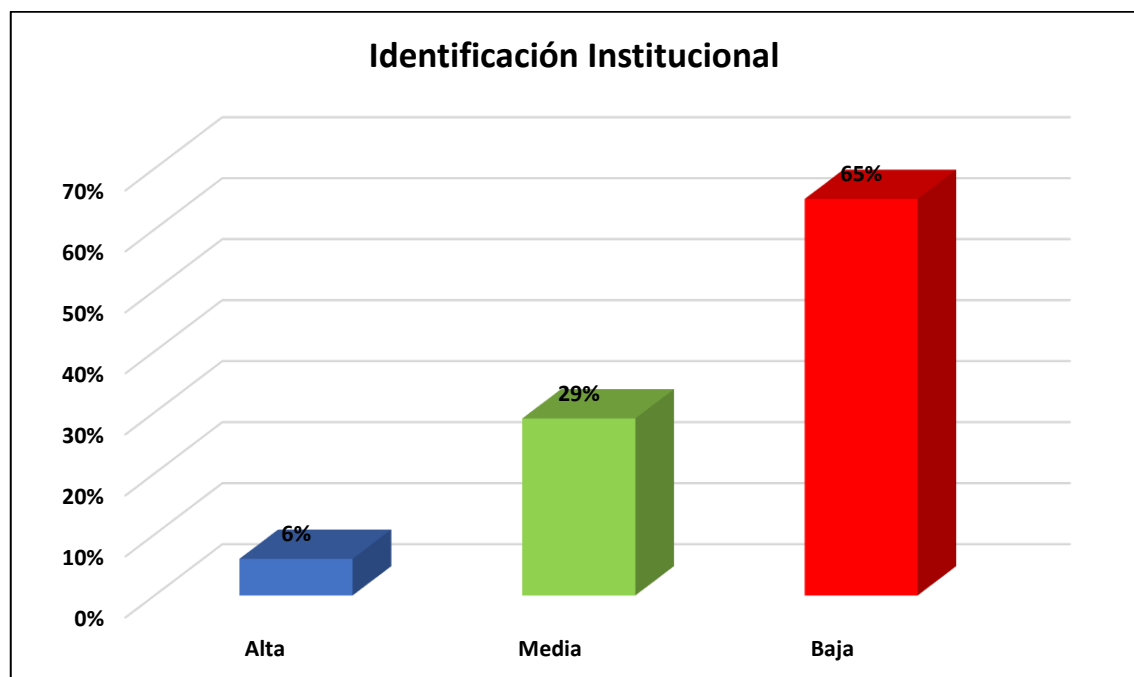
Dimensión 1: Identificación Institucional

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	20	6 %
Media	100	29 %
Baja	220	65 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Dimensión 1: Identificación Institucional



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 1 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia a la identificación institucional del personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 65 % tuvieron una baja identificación institucional, mientras que el menor porcentaje 6 % tuvieron una alta identificación institucional.

Tabla 4

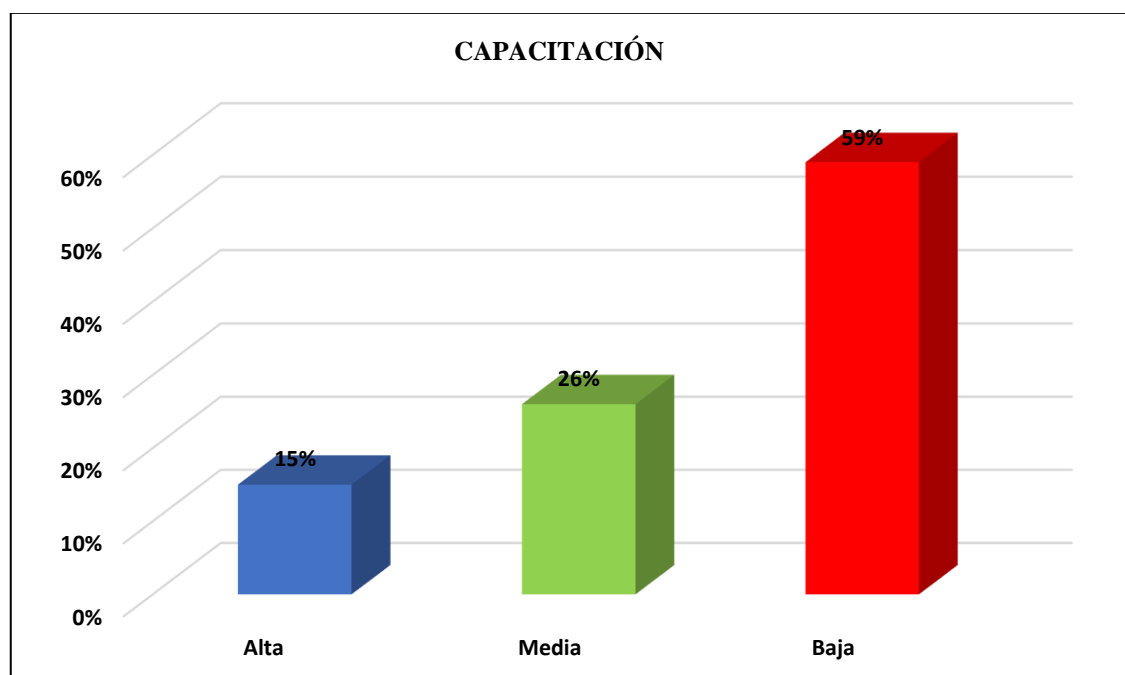
Dimensión 2: Capacitación

CAPACITACIÓN		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	50	15 %
Media	90	26 %
Baja	200	59 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Dimensión 2: Capacitación



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 2 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia a la capacitación al personal policial de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 59 % tuvieron una baja capacitación al personal, mientras que el menor porcentaje 15 % tuvieron una alta capacitación al personal.

Tabla 5

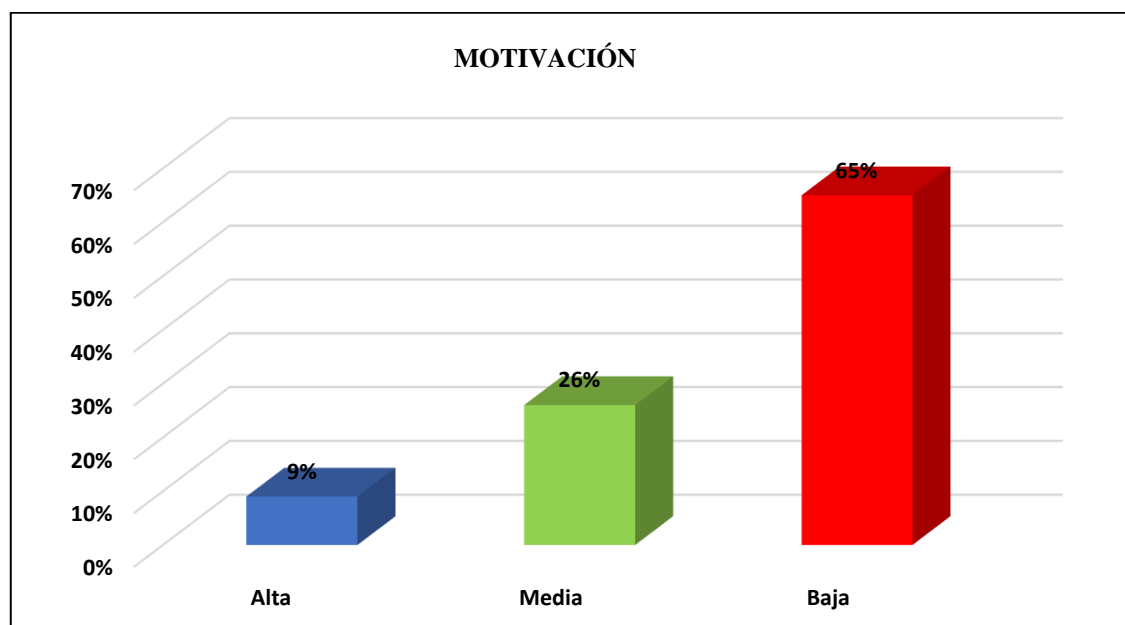
Dimensión 3: Motivación

MOTIVACIÓN		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	30	9 %
Media	90	26 %
Baja	220	65 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Dimensión 3: Motivación



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 3 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia a la motivación al personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 65 % tuvieron una baja motivación al personal, mientras que el menor porcentaje 9 % tuvieron una alta motivación al personal.

4.2. Análisis de la variable Cultura Organizacional

Variable 1: Cultura organizacional

Tabla 6

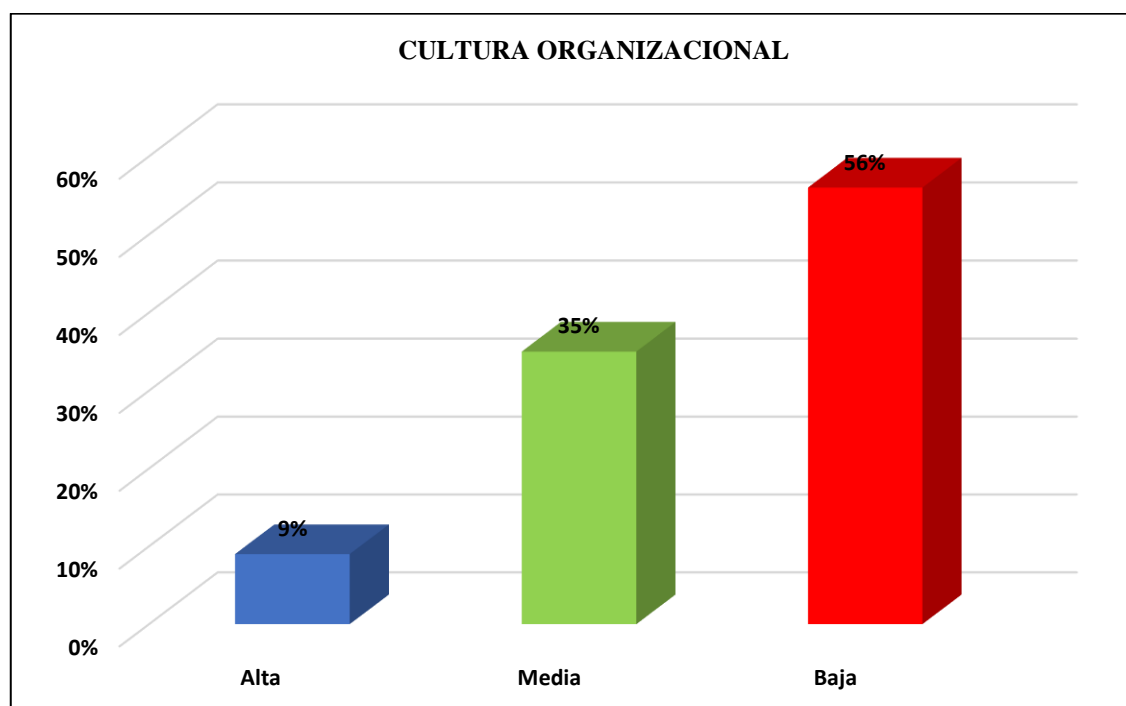
Frecuencia y porcentaje de la variable Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	30	9 %
Media	120	35 %
Baja	190	56 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Variable 1: Cultura Organizacional



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 4 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia a la cultura organizacional al personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 56 % tuvieron una baja cultura organizacional del personal, mientras que el menor porcentaje 9 % tuvieron una alta cultura organizacional del personal.

4.3 ANÁLISIS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 7

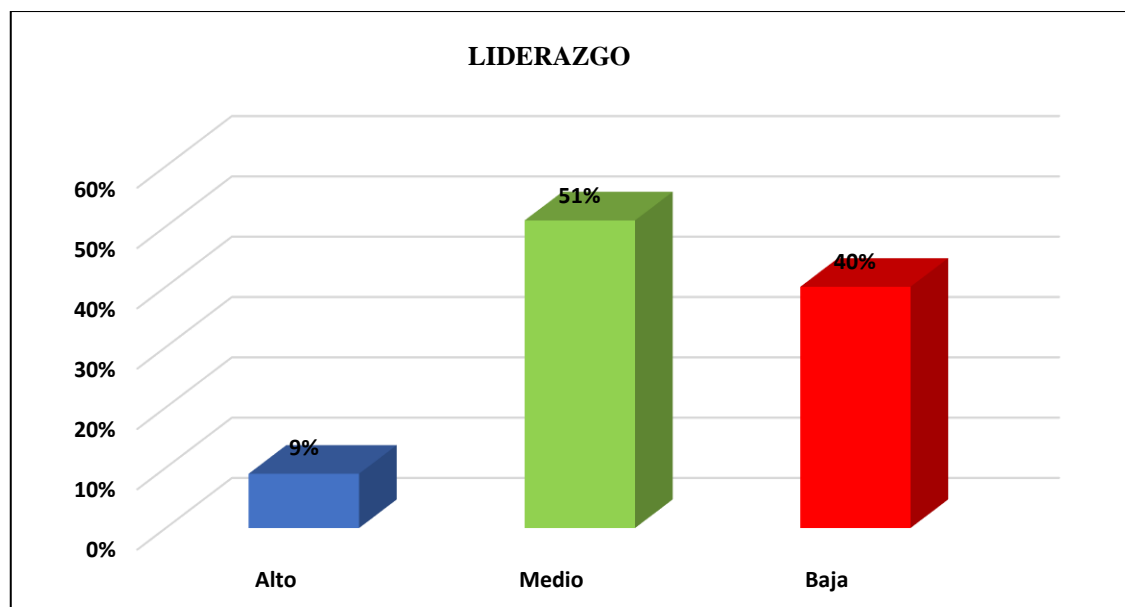
Dimensión 1: Liderazgo

LIDERAZGO		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	9 %
Medio	173	51 %
Bajo	137	40 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Dimensión 1: Liderazgo

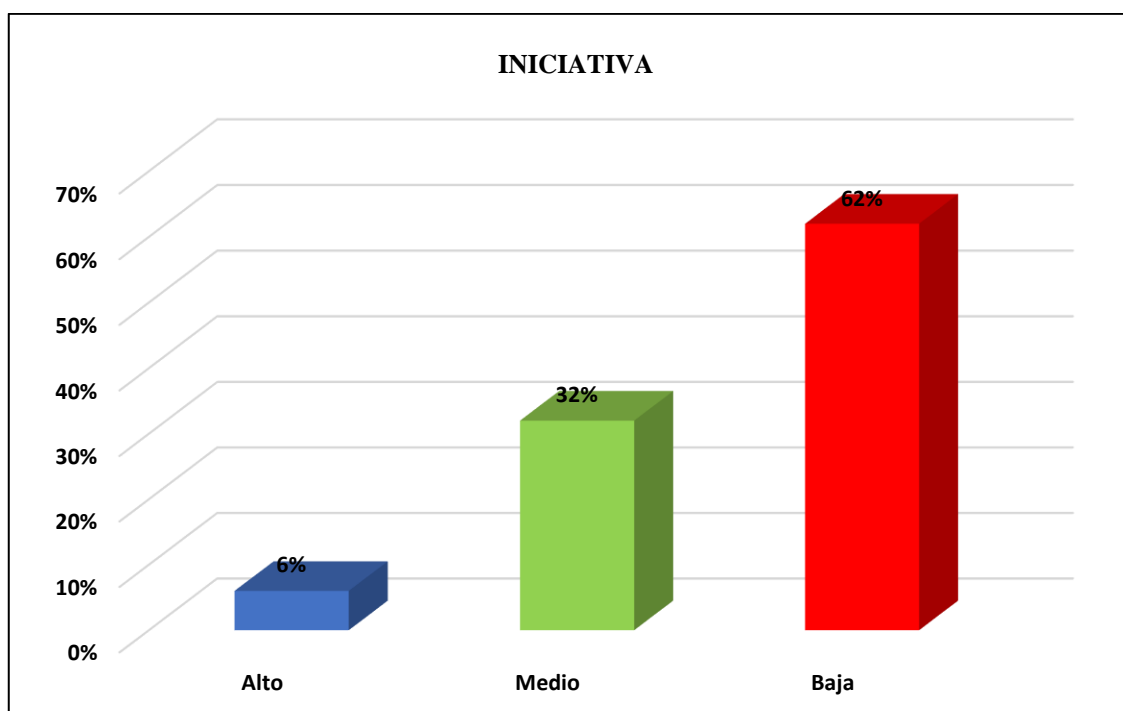


Nota. Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 5 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia al liderazgo al personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 51 % tuvieron un liderazgo medio en el personal, mientras que el menor porcentaje 9 % tuvieron un alto liderazgo en el personal.

Tabla 8*Dimensión 2: Iniciativa*

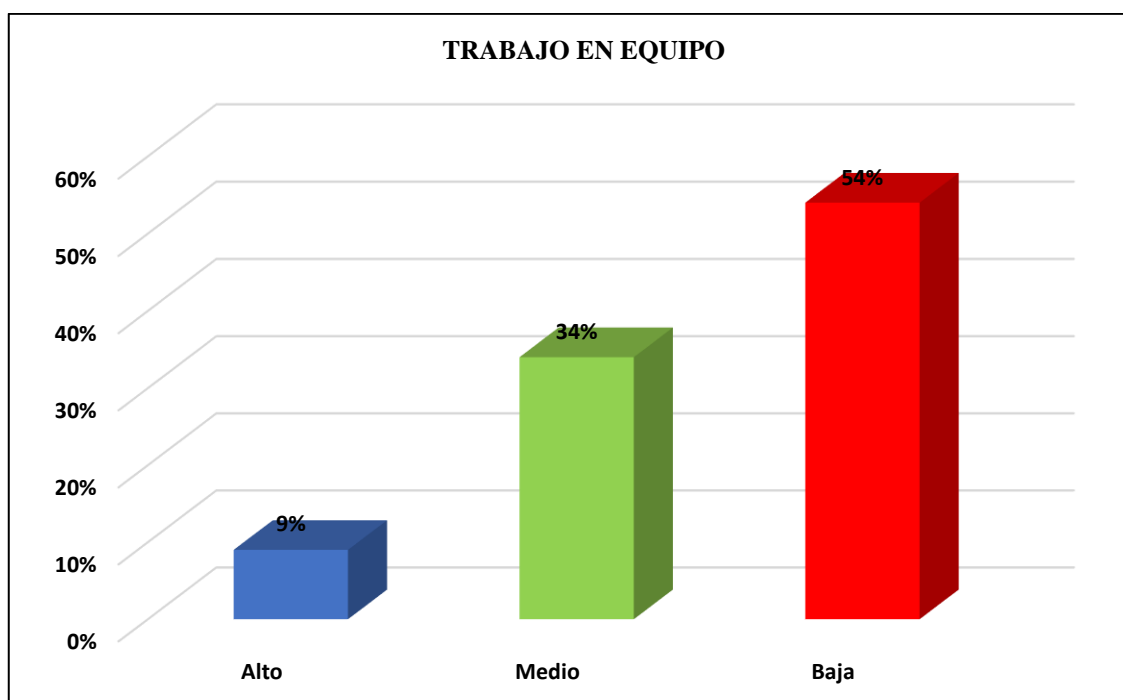
INICIATIVA		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	6 %
Medio	110	32 %
Bajo	210	62 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.**Figura 6***Dimensión 2: Iniciativa**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 8 y figura 6 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia a la iniciativa al personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 62 % tuvieron una baja en el personal, mientras que el menor porcentaje 6 % tuvieron una alta iniciativa en el personal.

Tabla 9*Dimensión 3: Trabajo en Equipo*

TRABAJO EN EQUIPO		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	9 %
Medio	120	34 %
Bajo	190	54 %
Total	340	97 %

Nota. Elaboración propia.**Figura 7***Dimensión 3: Trabajo en Equipo**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 7 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia al trabajo en equipo del personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 54 % tuvieron un bajo trabajo en equipo en el personal, mientras que el menor porcentaje 9 % tuvieron un alto trabajo en equipo en el personal.

4.4 ANÁLISIS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 10

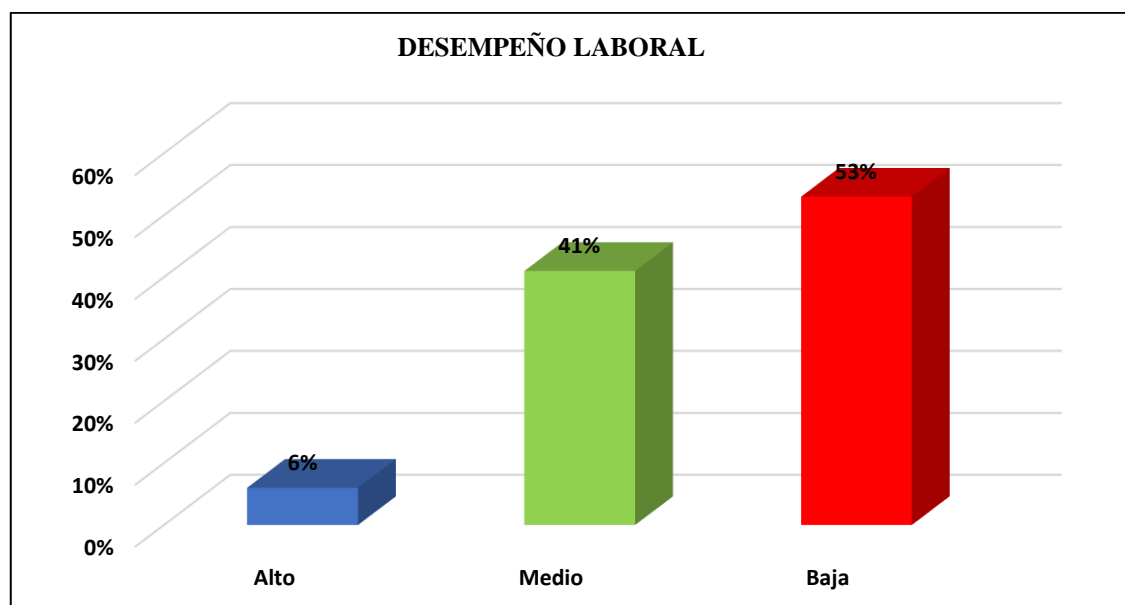
Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	6 %
Medio	140	41 %
Bajo	180	53 %
Total	340	100 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Variable 2: Desempeño Laboral



Nota. Elaboración propia.

En la tabla 10 y figura 8 se puede visualizar la distribución de los porcentajes en referencia al desempeño laboral del personal de la región policial Tacna, donde se observa que el mayor porcentaje 53 % tuvieron un bajo desempeño laboral en el personal, mientras que el menor porcentaje 6 % tuvieron un desempeño laboral en el personal.

4.5 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

4.5.1 Prueba de Normalidad de la variable Cultura Organizacional

Tabla 11

Prueba de normalidad de la variable Cultura Organizacional

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		
		Cultura Organizacional
		340
Parámetros normales	Media	58,17
	Desviación estándar	10,924
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,145
	Positivo	0,145
	Negativo	-0,129
	Estadístico de prueba	0,145
	Sig. asintótica (bilateral)	0,000 ^c

Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra, se aprecia que la significancia asintótica es de $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ por lo que los datos de la variable Cultura Organizacional no provienen de una distribución normal (Tabla 11).

4.5.2 Prueba de Normalidad de la variable Desempeño Laboral

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Desempeño Laboral
	N	340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	59,45
	Desviación estándar	9,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
	Estadístico de prueba	0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra se aprecia que la significancia asintótica es de $p=0,000 < \alpha =0,05$ por lo que los datos de la variable Desempeño Laboral no provienen de una distribución normal (Tabla 12).

4.6 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.6.1 Contrastación de las Hipótesis Específicas

4.6.1.1 Contrastación de la primera Hipótesis Específica

HE₀: La Identificación Institucional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

HE₁: La Identificación Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

Tabla 13

Rho de Spearman de la primera hipótesis específica

Correlaciones				
			Identificación Institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Identificación Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	0,831**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño Laboral	N	340	340
		Coefficiente de correlación	0,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	340	340

Nota. Cuestionarios de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

a) Regla de decisión:

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H₀

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H₀

Interpretación

En la Tabla 13, se observa que el Sig. (Bilateral) es 0,000 por lo cual es menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H₀) y aceptar la Hipótesis Alternativa (H₁); es decir: la identificación Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022. Así también, precisar que se encontró un coeficiente de correlación

estadísticamente significativa positivo muy fuerte ($P= 0,831$), por lo que la primera hipótesis secundaria ha sido contrastada y comprobada.

4.6.1.2 Contrastación de la segunda Hipótesis Específica

HE0: La Capacitación al Personal Policial no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

HE2: La Capacitación al Personal Policial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

Tabla 14

Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
		Capacitación		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	0,721**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño Laboral	N	340	340
		Coeficiente de correlación	0,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	340	340

Nota. Cuestionarios de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

a) Regla de decisión:

Sig. o p-valor $> 0,05$: No se rechaza la H0

Sig. o p-valor $< 0,05$: Se rechaza la H0

Interpretación

En la Tabla 14, se observa que el Sig. (Bilateral) es 0,000 por lo cual es menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) y aceptar la Hipótesis Alterna (H_{E2}); es decir, la capacitación al Personal Policial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022. Así también, precisar que se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo fuerte ($P= 0,721$), por lo que la segunda hipótesis secundaria ha sido contrastada y comprobada.

4.6.1.3 Contrastación de la tercera Hipótesis Específica

HE0: La Motivación al Personal Policial no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

HE3: La Motivación al Personal Policial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

Tabla 15

Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica

		Correlaciones		
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,886**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	340	340
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	340	340

Nota. Cuestionarios de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

a) Regla de decisión:

Sig. o p-valor $> 0,05$: No se rechaza la H_0

Sig. o p-valor $< 0,05$: Se rechaza la H_0

Interpretación

En la Tabla 15, se observa que el Sig. (Bilateral) es 0,000 por lo cual es menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) y se aceptar la Hipótesis Alternativa (H_3); es decir: La Motivación al Personal Policial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022. Así también precisar que se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy fuerte ($P= 0,886$), por lo que la tercera hipótesis secundaria ha sido contrastada y comprobada.

4.6.2 Contrastación de la Hipótesis General

H_0 : La Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

H_1 : La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial Tacna en el año 2022.

Tabla 16*Rho de Spearman de la hipótesis general*

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,824**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño Laboral	N	340	340
		Coefficiente de correlación	0,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	340	340

Nota. Cuestionarios de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.

a) Regla de decisión:

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H0

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H0

Interpretación

En la Tabla 16, se observa que el Sig. (Bilateral) es 0,000 por lo cual es menor a 0,05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y se aceptar la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022. Así también precisar que se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy fuerte (P= 0,824), por lo que la Hipótesis General ha sido contrastada y comprobada.

DISCUSIÓN

En este apartado se analizan los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, considerando aspectos como los hallazgos, la contrastación de la hipótesis, un análisis conjunto y comparativo con los antecedentes de estudio y una descripción de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Siendo relevantes los hallazgos sobre la variable Cultura Organizacional, los resultados son algo preocupantes puesto que un 56 % indican que existen bajos niveles respecto a este indicador institucional que envuelve dimensiones tan importantes para la Policía Nacional de Perú como la identificación institucional, la capacitación y la motivación.

Del análisis de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional, se encontró respecto a la dimensión Identificación Institucional que existe un bajo nivel con un 65 % seguido de un 29 % que indica un nivel intermedio y únicamente un 6 % que indica que el nivel es alto; esta situación es preocupante puesto que indica que los efectivos policiales no se sienten identificados con su institución, lo cual es bastante grave pues una organización castrense como esta se sustenta en la identidad de sus miembros y la disciplina que proviene del respeto tanto a la institución como a las jerarquías.

Asimismo, también se analizó la dimensión Capacitación al Personal Policial de la variable Cultura Organizacional, encontrando nuevamente serios inconvenientes pues se muestra un 59 % que indican que los niveles de esta dimensión son bajos, lo cual nos da a entender que el personal policial no está recibiendo capacitaciones o no se está participando en cursos de especialización lo cual es negativo para la institución, pues no contarán con personal calificado.

La tercera dimensión analizada de la variable Cultura Organizacional fue la Motivación al Personal Policial, la cual nuevamente tuvo resultados negativos pues el 65 % indican que los niveles de esta dimensión son bajos, esto significa que el personal

policial no realiza su trabajo de forma motivada lo cual obviamente repercute en su desempeño laboral, esta situación es notoriamente negativa, pues se debe recordar que la policía presta un servicio a la ciudadanía y se requiere un servicio adecuado.

Por otra parte, en lo que concierne a la variable Desempeño Laboral, los resultados obtenidos indican que el personal policial presenta un desempeño bajo en un 51 % y medio con un 40 % situación que no es para nada alentadora puesto que se está viendo que más de la mitad del personal tiene un desempeño bajo y esto repercute en la imagen institucional, así como en la población en general que requiere de un servicio adecuado.

En cuanto a los hallazgos, de la primera dimensión denominada Liderazgo referida a la variable Desempeño Laboral, se tiene que un 51 % de la muestra refiere percibir un liderazgo regular es decir no existe una percepción positiva sobre el liderazgo en la institución ni tampoco los efectivos policiales presentan aptitudes de liderazgo lo cual es totalmente negativo, pues se recuerda que la carrera policial permite el ascenso constante de los efectivos y cuando ellos ascienden tienen personal a su cargo que deben liderar por lo que se debe mejorar este indicador por el bien de la institución y la población en general.

En relación a la segunda dimensión denominada Iniciativa de la variable Desempeño Laboral, se encontró que un 60 % de la muestra una baja iniciativa al momento de realizar sus actividades por lo que su desempeño laboral se ve afectado, esta situación debe mejorarse puesto que el efectivo policial no solo cumple ordenes sino en ocasiones debe actuar ante la situación en la que se encuentre por lo que debe tener iniciativa propia.

En la tercera dimensión denominada Trabajo en Equipo de la variable Desempeño Laboral, los resultados evidencian que un 54 % de la muestra representativa presentan bajos estándares de trabajo en equipo lo cual es totalmente negativo, pues el personal policial no trabaja de forma aislada sino que, en escuadrones y equipos, razón por la que debe fortalecerse este indicador y así pueda mejorar la institución en general.

Respecto al marco metodológico utilizado en la presente investigación, se debe mencionar que se ha realizado la verificación de la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos a través del estadístico conocido como Alfa de Cronbach, cuyos resultados para la variable Gestión del Conocimiento fue un 0,873 y para la variable Proceso de Adjudicación de Bienes y Servicios, un 0,912 y por lo que acorde la Escala de Cronbach son instrumentos muy buenos y excelente respectivamente.

La contrastación de la hipótesis general demostró que existe una relación directa y significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral con un índice de 0,824; mientras que las tres hipótesis específicas también fueron contratadas y comprobadas recibiendo estadístico de correlación de 0,831; 0,721 y 0,886 respectivamente, lo cual indica no solo la existencia de relación entre las variables de estudio sino también la existencia de la relación entre las dimensiones de la variable Cultura Organizacional y la Desempeño Laboral.

Haciendo referencia a los antecedentes de la investigación se tiene a Hernández (2016) investigó el “La Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylan- Chiclayo”; aquí se encuentra que el 80 % de los que fueron encuestados mencionaron que en esta área están los que tienen mucha más atención y énfasis a la precisión y sobre todo a los detalles, los siguientes 70 % de los encuestados manifestaron que las personas que pertenecen a esta área tienen un alto grado de orientación, puesto que al apreciar con cuidado se puede observar que esta área pueden desarrollarse en las relaciones de desempeño laboral y esto es demasiado bueno, ya que conlleva al éxito, claramente esto no pudo realizarse sin el trabajo en equipo y el liderazgo de los trabajadores; al respecto señalar que este antecedente permite entender que la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral son dos pilares de cualquier organización los cuales se basan también en el liderazgo y el trabajo en equipo; se debe hacer hincapié en que los resultados del autor son muy similares a los nuestros razón por la que se estaría confirmando que existe una relación entre el desempeño y la cultura organizacional.

Asimismo, en referencia a otro antecedente de la investigación tenemos a Breña (2003) quien investigó “Estrategias para Consolidar la Cultura Organizacional PNP”; para obtener Graduarse como participante del Programa de Posgrado de Altos Estudios Policiales-2003-INAEP-LIMA; Cuyo objetivo fue determinar la cultura organizacional imperante o existente en la PNP, gracias a esto se puede descubrir cómo es que se puede crear estrategias según lo que se vaya obteniendo, pues estas estrategias servirán para poder consolidar la cultura organizacional ya existente; lamentablemente los resultados no fueron alentadores ya que se encontró que la integración de la PNP no existe o es demasiado escasa, pues según los resultados existen fracturas por falta de integración en la cultura organizacional; al respecto este antecedente presenta similitudes con la presente investigación puesto que muestra como la Cultura Organizacional de la Policía Nacional del Perú es deficiente y busca alternativas para poder recuperarla, en este caso en particular estas alternativa se darían con mayor identidad, capacitación y motivación al personal.

Continuando este análisis se tiene la investigación de Oviedo (2010) “Influencia de la Cultura Organizacional de los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz en la Calidad del Servicio al Cliente, en cuanto a la cultura organizacional se puede decir que está calificada cómo débil, así lo menciona la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en noviembre del 2009, ellos expresan en sus conclusiones que la calidad de los servicios por la mayoría de los pacientes es vaga y deficiente por distintos aspectos como una baja cultura organizacional; esta tesis guarda una relación muy importante con el presente estudio puesto que concluye que La Cultura Organizacional de este Centro médico es baja y su Desempeño Laboral también por lo que existe una relación de ambos factores al igual que en nuestra relación, logrando encontrar otro antecedente de investigación que fortalece los resultados del presente estudio.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa muy fuerte y directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022 [P=0,824].
2. Existe una relación significativa muy fuerte y directa entre la Identificación Institucional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022 [P=0,831].
3. Existe una relación significativa muy fuerte y directa entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022 [P=0,721].
4. Existe una relación significativa muy fuerte y directa entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022 [P=0,886].

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la existencia de una relación significativa muy fuerte y directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022, se recomienda al coronel PNP a cargo de la Región Policial Tacna, gestionar ante el Alto Mando Institucional, se diseñe los mecanismos necesarios que busquen fortalecer la Cultura Organizacional del personal integrante de la Región Policial Tacna, puesto que esto va tener un impacto positivo tanto en la identificación institucional como en la capacitación y motivación de los efectivos de la Región Policial de Tacna.

2. Respecto a la existencia de una relación significativa muy fuerte entre la Identificación Institucional y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial Tacna, en el año 2022, se recomienda al comando de la Región Policial Tacna, fortalecer la identificación institucional mediante la concientización de los valores y principios institucionales de los efectivos policiales de esta importante Región Policial, para que este grupo de efectivos sean réplica a otras Regiones Policiales del sur de nuestro país, lo que conllevara la mejora de su desempeño laboral.

3. En cuanto a la existencia de una relación significativa muy fuerte y directa entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna, en el año 2022, se recomienda que el comando de la Región Policial Tacna, solicite al alto mando Policial, se realice diversas capacitaciones y actualizaciones de conocimientos en diversos ámbitos que posibilitaran incrementar el desempeño laboral del personal.

4. Respecto a la existencia de una relación significativa muy fuerte y directa entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna, en el año 2022, se recomienda que el coronel PNP al mando de la Región Policial Tacna, gestione charlas y conversatorios dictadas por expertos en motivación personal (Psicólogos y expertos en la materia), miembros de las

diversas instituciones que prestan servicios públicos en el departamento de Tacna, para que periódicamente sean programados y puedan dar a conocer técnicas y conocimientos que apoyen a fortalecer la motivación y moral del personal policial que labora en la Región Policial Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrián, R. (26 de Julio de 2023). *Definición de Iniciativa*. ConceptoDefinición:
<https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>
- Alles, M. (2022). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* (1 ed.). Granica.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, T. (2004). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en centros de información y archivos de institutos universitarios*. [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Belloso Chacín].
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0062845/intro.pdf>
- Breña. (s.f.). *Estrategias para Consolidar La Cultura Organizacional PNP. 2003*. [Tesis de Maestría, Instituto Nacional de Altos Estudios Policiales], Lima.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass Publishers. *San Francisco*, 35-70.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
<https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/09/teorc3adas-de-la-personalidad.pdf>
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil], Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6287>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2284>
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/400>
- Kast, F. (1999). *Administración en las Organizaciones*. McGraw-Hill.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.

- Mercado, S. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. McGraw-Hill.
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A., & Fikri, N. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Milkovich, G. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos; un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Montaña, A. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336_10104
- Oviedo, M. (2010). *Influencia de la Cultura Organizacional de los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz en la Calidad del Servicio al Cliente Externo Noviembre 2009*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/230>
- Sadaba, A. (2005). *Administración de Organizaciones en el Entorno actual*. Editorial Nuevas Tendencias Empresariales.

- Sanz, J. (2008). *Personalidad: Aspectos cognitivos y sociales*. Ediciones Pirámide.
- Schein, E. (2002). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Visión Dinámica*. Editorial Plaza & Jones.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2009). *Teorías de la personalidad*. Cengage Learning.
- Scott, D. (2008). *La satisfacción del cliente: La otra mitad de su trabajo*. Grupo Editorial Latinoamericano.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2003). *Administración*. Editorial Pearson.
- Sum, M. (s.f.). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, T., & Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A.
- Zapata, O. (2007). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. Editorial Pax México.

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionarios de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Considere:

Totalmente en desacuerdo = TD

En desacuerdo = D

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N

De acuerdo = A

Totalmente de acuerdo = TA

	TD	D	N	A	TA
DIMENSION 1: Liderazgo					
1. Administro adecuadamente al personal asignado bajo mi mando, para el cumplimiento de un objetivo.					
2. Trato que cada efectivo cumpla sus labores adecuadamente dentro del tiempo establecido para esto.					
3. Trato de terminar la misión en el menor tiempo posible.					
4. Termine mis actividades oportunamente					
5. Cumplen con las actividades antes de la fecha establecida					
6. Tengo la capacidad culminar una misión satisfactoriamente.					
7. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar un problema.					
DIMENSION 2: Iniciativa					
8. Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de mi institución					

9. Aprovecho los mismos recursos para cumplir dos o más misiones simultáneamente.					
10. Me anticipo a las dificultades					
11. Termino con una labor, aun cuando no tenga todas las herramientas para esto.					
12. Planifico mis actividades a realizar					
13. Racionalizo adecuadamente los recursos asignados					
14. Participo de las soluciones frente a un problema.					
DIMENSION 3: Trabajo en equipo					
15. Participan de manera activa y dinámica en cada área/unidad					
16. Existe cohesión o unión con las demás áreas/unidades					
17. La comunicación es constante con sus compañeros de trabajo.					
18. Participan activamente para el logro de un objetivo en común.					
19. Me siento conforme con la asignación de tareas entre compañeros de trabajo.					
20. Consideras que existe coordinación para las actividades laborales entre trabajadores.					
21. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Considere:

Totalmente en desacuerdo = TD

En desacuerdo = D

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N

De acuerdo = A

Totalmente de acuerdo = TA

	TD	D	N	A	TA
DIMENSION 1: La Identificación institucional					
1. Los efectivos de su unidad policial están comprometidos con su trabajo.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
3. Cumplir con las actividades laborales es un trabajo estimulante					
4. Hay una clara definición de visión, misión y valores institucionales					
5. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución					
6. Considera los logros de la institución como propios					
7. Su trabajo es coherente con los fines de la institución					
DIMENSION 2: La capacitación al personal policial					
8. Existen oportunidades de progresar en la Institución					
9. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
10. La Institución promueve el desarrollo del personal.					
11. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					

12. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
14. El personal superior le brinda las facilidades para seguir capacitándose.					
DIMENSION 3: La motivación al personal policial					
15. Se reconocen sus logros laborales.					
16. La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
17. Los superiores expresan reconocimiento por sus logros.					
18. Las actividades en que trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
19. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
20. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
21. Ha recibido palabras de aliento o reconocimiento por su buen desempeño					

Anexo 02: Juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GESTION EMPRESARIAL

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGION POLICIAL MOQUEGUA, 2019"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Mag. FELIX MANUEL MANCHEGO MAITA
 1.2. Cargo e institución donde labora: SUB DIRECTOR I.E. RAFAEL JIAR
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:
 1.4. Autor (es) del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 14 ENERO 2019.

Teléfono Nº: 788 783 920

Firma del Experto Informante

DNI: 049 21289



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGION POLICIAL MOQUEGUA, 2019"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Mg. FELIX MANUEL MANCHEGO MAITA
 1.2. Cargo e institución donde labora: SUB DIRECTOR I.E. RAFAEL DIAZ
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:
 1.4. Autor (es) del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FACTIBLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 14 ENERO 2019

Teléfono N°: 988783928

Firma del Experto Informante

DNI: 04424289



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GESTION EMPRESARIAL

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGION POLICIAL MOQUEGUA, 2019"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Lizena Manchaga, Tania María
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:

1.4. Autor (es) del Instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Moquegua, 14/01/19

Teléfono N°: 952671966


 Firma del Experto Informante
 DNI: 29580289





**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGION POLICIAL MOQUEGUA, 2019"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Pinto Juárez, Virginia Isabel
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinadora de Depto. de Psicología T.E.D.E.O. Moquegua.
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:
 1.4. Autor (es) del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FACTIBLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Moquegua, 14 de Enero, 2019

Teléfono N°: 953-610451

Firma del Experto Informante

DNI: 04412795



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO
GESTION EMPRESARIAL

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGION POLICIAL MOQUEGUA, 2019"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Pinto Juárez, Verónica Isabel
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinadora del Depto de P.S. Z.F. "D.P.O" Moquegua
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:

1.4. Autor (es) del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Moquegua, 14 de Enero, 2019

Teléfono N°: 953-610451

Firma del Experto Informante

DNI: 04412795



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POST GRADO**

**DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE
INVESTIGACIÓN: "MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA CULTURA ORGANIZACIONAL
INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA REGIÓN POLICIAL MOQUEGUA,
2019"**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Lorena Manchego Tania María
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinación Académica de la Escuela Regional de Psicología
 1.3. Nombre del instrumento evaluado:

1.4. Autor (es) del instrumento:

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FACTIBLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Moquegua, 14/01/19

Teléfono Nº: 952631966

Firma del Experto Informante

DNI: 27580389

Anexo 03. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 17

Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	21

Nota. Elaboración propia.

Tabla 18

Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	21

Nota. Elaboración propia.

Anexo 04: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial de Tacna, 2022?	Determinar el nivel de relación que existe entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal policial de la Región Policial de Tacna, en el año 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE Cultura Organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Identificación Institucional • Capacitación al personal policial • La motivación al personal policial 	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION El tipo de investigación es básico, y el diseño es no experimental POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Personal policial perteneciente a la región Policial Tacna, ascendente a 657 efectivos. Muestra: 340 efectivos policiales
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Iniciativa • Trabajo en equipo 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la identificación institucional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022? • ¿Existe relación entre la capacitación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022? • ¿Existe relación entre la motivación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de relación que existe entre la identificación institucional y el desempeño laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022 • Determinar el nivel de relación que existe entre la capacitación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022. • Determinar el nivel de relación que existe la motivación al personal policial y el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • La identificación institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Región Policial de Tacna en el año 2022. • La capacitación al personal policial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022. • La motivación al personal policial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Región Policial de Tacna en el año 2022. 		