



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS  
POLICIALES DE LA COMISARIA  
FAMILIA-PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. VILMA YANETH CASTRO MAQUERA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**PSICÓLOGO**

**JULIACA - PERÚ**  
**2024**




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL**  
**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS**  
**POLICIALES DE LA COMISARIA**  
**FAMILIA - PUNO 2023**

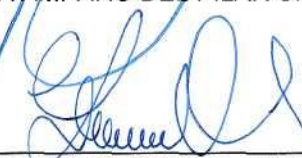
TESIS PRESENTADA POR:

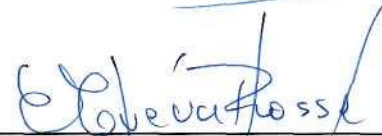
**Bach. VILMA YANETH CASTRO MAQUERA**


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**PSICÓLOGO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

**PRESIDENTE** :   
Dra. MARÍA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

**ASESOR DE TESIS** :   
Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : SALUD PÚBLICA - P13



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN DECANAL N° 794- 2024-D-FCS-UANCV

Juliaca, 02 de julio del 2024

**Vistos:** El Expediente N° 2024-CU-7548 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA – PUNO 2023**

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO:** Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO**, del (la) bachiller **VILMA YANETH CASTRO MAQUERA** habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* **Presidente** : **Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAFORA**
- \* **1er. Miembro** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**
- \* **2do. Miembro** : **Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**

**Asesor** : **Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI**

**SEGUNDO:** Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

**DIA** : **VIERNES 05 DE JULIO DEL 2024**  
**HORA** : **11:00 HORAS**  
**LOCAL** : **SALÓN DE GRADOS**

**TERCERO:** Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

**CUARTO:** La Dirección de la Escuela Profesional de Psicología; la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



**DISTRIBUCIÓN:**  
- Jurados (3)  
- Interesado (1)  
- Asesor de Tesis (1)  
- Archivo FCS 2023(1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 359-2023-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 29 mayo del 2023

**VISTOS:**

El Oficio N° 056-2023-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 31 de mayo del 2023, de la E.P. Psicología;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (la) egresado(a): **VILMA YANETH CASTRO MAQUERA**, ha presentado el Proyecto de Investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA – PUNO 2023** para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO**, correspondiente a la línea de investigación: **SALUD PUBLICA**;

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRACD-OI, la Directora de la Unidad de Investigación nominó la sub comisión de evaluación del Proyecto de Investigación, conformada por los siguientes docentes:

- \* **Presidente** : Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA
- \* **1er. Miembro** : Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
- \* **2do. Miembro** : Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

Que, la sub comisión de evaluación ha decidido aprobar, SIN OBSERVACIONES, el Proyecto de Investigación en mención, y; siendo la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación en concordancia al Reglamento de la Unidad de Investigación, y en uso de las atribuciones que le concede la ley Universitaria 30220, ley de creación de la UANCV 23738 y modificación, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANE D.L. 739, y el Estatuto de la UANCV, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO** - APROBAR, el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el (la) egresado(a): **VILMA YANETH CASTRO MAQUERA**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO**, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA – PUNO 2023** con todos los objetivos generales, objetivos específicos, sede de ejecución, cronograma, presupuesto y línea de investigación, registrados en el acta de registro de proyectos de investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, **folio 043**;

El Proyecto de Investigación deberá **ejecutarse** de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**ARTICULO SEGUNDO** - RECONOCER, como **ASESOR(A) DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** al(a) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud, **Mgr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI**.

**ARTICULO TERCERO** - DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela Profesional de Psicología, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.

Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
  
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE  
COP 2034  
DECANA

Distribución: Decanato, EP: PSICOLOGÍA, Secretaria Académica, Archivo.  
EVO/



## CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA-PUNO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios

<p>CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA - PUNO 2023</p>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	VILMA YANETH CASTRO MAQUERA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70398337
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-2008-5875">https://orcid.org/0009-0006-2008-5875</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02379055
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7050-4608">https://orcid.org/0000-0001-7050-4608</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	MARÍA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATAORA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02405808
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	INGRID LIZ QUISPE TICONA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02449475
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02558176



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Salud Pública - P13
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Efectivos Policiales De La Comisaria Familia - Puno</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.8403491 Longitud: -70.0284579 <a href="https://maps.app.goo.gl/6ay3zXjKpzzrp6zz5">https://maps.app.goo.gl/6ay3zXjKpzzrp6zz5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 - junio 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Psicología</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</a></p> <p><b>Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas y mentales)</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02</a></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DEL ALTIPLANO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VILMA YANETH CASTRO MAQUERA, identificado con DNI Nro. 70398337 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad**
- Programa de Maestría o Doctorado**

PSICOLOGÍA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico** denominada:

CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA - PUNO 2023

Asesorado por: Mgtr. SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

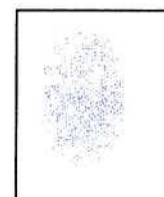
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de agosto del 2024

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



### DEDICATORIA

Doy gracias al Creador de todo por otorgarme la fortaleza suficiente para seguir adelante en momentos de dificultad. Es por ello que dedico humildemente mi trabajo primero a Dios.

A mis amados padres: Víctor Castro, cuya guía desde el cielo ilumina mi camino, y Rosa Maquera, por formarme con sólidos valores y hábitos, los cuales me han ayudado a superar los momentos más difíciles.

A mis hermanas y hermanos, en especial para Roxana, Maritza y Gladys, por su apoyo incondicional y siempre ser ese aliento de ánimo para seguir con mis proyectos.



### **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por permitirme ganar conocimientos en sus acogedoras aulas durante los 5 años de mi formación profesional.

Expreso mi gratitud a los profesores de la Escuela Profesional de Psicología por compartir sus conocimientos en toda mi trayectoria académica.

.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS .....	viii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPITULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1.ProblemaGeneral.....	3
1.1.2.Problema Especifico .....	3
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.2.1.Objetivo General .....	3
1.2.2Objetivos Específicos .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	4
1.4. HIPÓTESIS.....	5
1.4.1 Hipótesis General.....	5
1.4.2.Hipótesis Específicas.....	5
1.5. VARIABLES.....	6
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7



**CAPITULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 8

    2.1.1. Antecedentes internacionales..... 8

    2.1.2. Antecedentes nacionales..... 9

2.2. MARCO TEÓRICO INICIAL QUE SUSTENTA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... 11

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 26

**CAPITULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN<sup>28</sup>**

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 28

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 29

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 29

    3.3.1. POBLACIÓN..... 29

    3.3.2. Muestra..... 30

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS..... 30

3.5. VALIDACION DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 32

3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ..... 34

3.7. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS ..... 34

**CAPITULO IV**

**RESULTADO Y DISCUSIÓN**

DISCUSIÓN ..... 52

CONCLUSIONES ..... 54

RECOMENDACIONES ..... 56



REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	58
ANEXOS .....	61



### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	36
<b>Tabla 2</b>	Relación del involucramiento organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	39
<b>Tabla 3</b>	Relación de la consistencia organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	42
<b>Tabla 4</b>	Relación de la adaptabilidad organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	45
<b>Tabla 5</b>	Desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	48



### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023	37
<b>Figura 2</b>	Relación del involucramiento organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023	40
<b>Figura 3</b>	Relación de la consistencia organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023	43
<b>Figura 4</b>	Relación de la adaptabilidad organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	46
<b>Figura 5</b>	Desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.	49



## RESUMEN

La investigación actual titulado: Cultura organizacional relacionado con el Desempeño laboral de los efectivos Policiales de la Comisaria Familia-Puno 2023, planteó como OBJETIVO: Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023. Así mismo se trabajó con la siguiente METODOLOGIA: investigación bajo un cuantitativo enfoque, de corte trasversal, no experimental, nivel correlacional. RESULTADOS: Las investigaciones muestran se ha encontrado una significativa relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.006$ ), la misma de sentido positivo y fuerza regular ( $r=0.442$ ). Se identificó se ha identificado una relación significativa en la dimensión de involucramiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.023$ ), con sentido positivo y fuerza regular ( $r=0.374$ ). Se identificó que existe una significativa relación de la dimensión de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.002$ ), de sentido positivo y fuerza regular ( $r=0.494$ ) Se ha observado una significativa relación en la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral ( $p=0.012$ ), de sentido positivo y fuerza regular ( $r=0.408$ ). Se identificó que el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno, se encuentra en nivel regular con el 40.54% de la muestra, las dimensiones que la componen como productividad, eficacia y eficiencia se hallan en nivel malo con el 40.54, 37.84 y 37.84 % respectivamente. CONCLUSIÓN: Se comprobó la efectividad de una relación significativa entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal policial de una comisaría en la ciudad de Puno.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, Cultura organizacional, Policía y Relación.



## ABSTRACT

The current research entitled: Organizational culture related to the job performance of the police officers of the Familia-Puno 2023 Police Station, raised as an OBJECTIVE: To determine the relationship of organizational culture on the job performance of the police officers of the Familia-Puno 2023 Police Station. Likewise, the following METHODOLOGY was used: research under a quantitative approach, cross-sectional, non-experimental, correlational level. RESULTS: The research shows that a significant relationship has been found between organizational culture and job performance ( $p = 0.006$ ), the same with a positive sense and regular strength ( $r = 0.442$ ). A significant relationship has been identified in the involvement dimension of organizational culture and job performance ( $p = 0.023$ ), with a positive sense and regular strength ( $r = 0.374$ ). It was identified that there is a significant relationship between the consistency dimension of the organizational culture and job performance ( $p = 0.002$ ), of positive sense and regular strength ( $r = 0.494$ ) A significant relationship has been observed in the adaptability dimension of the organizational culture and job performance ( $p = 0.012$ ), of positive sense and regular strength ( $r = 0.408$ ). It was identified that the job performance of the police officers of the Familia-Puno police station is at a regular level with 40.54% of the sample, the dimensions that compose it as productivity, effectiveness and efficiency are at a bad level with 40.54, 37.84 and 37.84 % respectively. CONCLUSION: The effectiveness of a significant relationship between the organizational culture and the job performance of the police staff of a police station in the city of Puno was verified.

**Keywords:** Job performance, Organizational culture, Police and Relationship.



## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se da a conocer cuál ha sido la relación que hay entre el desempeño laboral y cultura organizacional que se percibe de la población analizada, pudiendo establecerse si es que en tales variables, se demuestra una vinculación como tal, por lo cual, en este escenario es crucial analizarlo en el contexto de efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno.

**EN PRIMER CAPÍTULO:** Se presenta la problemática que motivo a realizar este proyecto de investigación y los objetivos con los cuales encaminamos este trabajo, tomando como punto de inicio la experiencia que tengo yo personalmente como efectivo policial que labora en la comisaria familia Puno el cual es nuestra población de estudio.

**EN EL SEGUNDO CAPÍTULO:** Mostramos las investigaciones nacionales e internacionales las cuales tomaremos como base para desarrollar nuestra investigación, Asimismo, se ha desarrollado el estudio de la cultura organizacional sugerido por un grupo de que el estudio tiene como objetivo comprender la relación entre ellos, por lo cual la problemática en las comisarías policiales en la cultura organizacional es preocupante los efectivos policiales tienen diversas funciones que cumplir pero si esta no es realizada correctamente conlleva a una pésima organización dentro de las comisarías .

**EN EL TERCER CAPÍTULO:** Concierno al marco metodológico, donde muestra las variables de estudio y la operacionalización de variables las cuales son desarrolladas en dimensiones e indicadores, es por ello se precisa la población y muestra donde se realizó el estudio, se muestra la metodología con la cual trabajamos y así mismo se detallan las técnicas e instrumentos empleados durante la recolección de datos.



EN EL CUARTO CAPÍTULO: Finalmente una vez recolectada la información se presenta en capítulo donde se describe los resultados esto en cuadros estadísticos y su respectiva interpretación, es decir que se demostraran las evidencias de la mejora de cada variable, la relación entre ambas variables, en las cuales llegamos a conclusiones que se pueden apreciar en las hojas finales de este producto académico.



## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad las comisarias en el Perú son responsables de mantener el orden público en determinadas jurisdicciones a nivel nacional y tienen funciones preventivas e investigativas. Devienen a ser entidades públicas que cumplen un rol fundamental prevenir cualquier acto que vaya en contra de la paz social. Pues bien, cada una de estas dependencias policiales tienen una cultura organizacional positiva, pero que sucede cuando no se cumple de forma correcta generaría grandes impactos negativos como puede ser que los agentes policiales estén en constante rotación de funciones o el desempeño laboral se vea afectado.

Actualmente, las evaluaciones de desempeño (PPA) en agencias gubernamentales deben identificar brechas de competencia en el personal gerencial con base en perfiles laborales para desarrollar estrategias de mejora y perfeccionamiento que faciliten el logro de metas y/o resultados de programas. (2)



Es más dificultoso lograr que los empleados cambien su comportamiento a partir de viejos patrones y superen los desafíos de adaptarse a las tecnologías y procedimientos de gestión cambiantes, así como desarrollar un enfoque obligatorio de los procesos que se adapten a la evolución de la organización. (3)

El rendimiento laboral cumple funciones o tareas específicas; si un trabajador no tiene claro qué es lo que va a realizar como por ejemplo tareas, metas, este no va a emplear un rol importante dentro de su centro de labores, más aún si son agentes policiales, estos al culminar el periodo teórico de preparación no todos están guiados por políticas u objetivos sea por falta de experiencia dentro de cada diligencia que se les presente.

Según estadísticas de Defensoría del Pueblo (2009) el desempeño laboral moderadas se enfocan en la desconfianza y moderación de las conductas más repetidos las que serán las quejas que recibió la agencia fueron constituido por negligencias omisión o inacción en el proceso de denuncias con 37%, el 30% rechazó o estableció condiciones para recibir denuncias, a saber, violencia excesiva e indiscriminada, el 27% y uso de la posición policial para encubrir la participación en actividades delictivas un 6%.



### 1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?

### 1.1.2. Problema Especifico

¿Cuál es el involucramiento relacionado al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?

¿Cuál es la consistencia relacionada al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?

¿Cuál es la adaptabilidad relacionada al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?

¿Cómo es el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?

## 1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.2.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

### 1.2.2. Objetivos Específicos

OE1: Identificar el involucramiento relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

OE2: Identificar la consistencia relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

OE.3: Identificar la adaptabilidad relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

OE4: Identificar el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023



### 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En la actualidad el rol de las comisarías implica muchos esfuerzos para facilitar el desempeño con eficiencia de sus trabajadores en este caso los agentes policiales. El tema propósito del estudio es evaluar la cultura organizacional de la comisaría y su relación con el esfuerzo laboral de Familia en el Departamento de Puno.

Es así que la cultura organizacional se entiende que propósito del estudio es evaluar la cultura organizacional de la comisaría y su relación con el esfuerzo laboral, donde se presentan leyes no formales las cuales no son explícitas que guían el comportamiento de los miembros de la orden en consecución con los objetivos organizacionales. asimismo, los recursos psicológicos que se emplea para hacer frente a situaciones altamente demandantes o estresantes desgasten el rendimiento en el trabajo. Como es en el caso de los agentes policiales permiten no garantizar un control efectivo sobre la situación o denuncia que se presente. (4)

Por otro lado, el desempeño laboral se examina en una variedad de áreas, desde el agrado laboral hasta el clima organizacional. De la misma manera el contexto lo convierte en una consecuencia cuyo objetivo principal no es una solución, sino que está relacionado con varios factores, tales como: adaptabilidad laboral, eficiencia, comunicación, relaciones interpersonales, administración y rendimiento laboral.

La Comisaria familia de Puno de la Policía Nacional del Perú (PNP) cumple la función de cuidar, posibilitar y restablece al estado anterior en el orden interno, dar protección, ayudar a las personas tanto de forma individual y colectiva también velar por cumplimiento de las leyes, con la función de



resguardar la seguridad para cuidar el patrimonio del estado o de orden privado, investigar diferentes delitos contrarrestar la delincuencia, vigilar y dar control a las fronteras. (5)

Los agentes policías al cumplir todos estos roles se ven afectados por el estrés dentro de las comisarias en consecuencia el equilibrio laboral deviene en insalubre más aún si el entorno de la cultura organizacional es débil, esto se refleja en una falta de comunicación, procesos y estandarización; lo que resulta en constantes conflictos entre valores, actitudes y mentalidades de los miembros de la institución, esto da como resultado mal ambiente de trabajo, baja motivación de los empleados y baja productividad.

Por lo cual el propósito necesario será determinar cuáles podrían ser las características destacadas, Gestión organizacional, de empleados, cohesión organizacional, enfoques estratégicos y criterios de éxito. No obstante, así el desempeño de los efectivos policiales permitirá la evaluación tanto en la capacidad académica como en su puntualidad también la motivación como autorrealización y por ultimo las competencias por conocimientos y aptitudes (Landeo, 2020)

## 1.4. HIPÓTESIS

### 1.4.1. Hipótesis General

HG: La cultura organizacional está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

### 1.4.2. Hipótesis Específicas

HE1: El involucramiento está relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023



HE2: La consistencia está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

HE3: La adaptabilidad está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

HE4: La productividad está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

## 1.5. VARIABLES

### 1.5.1. Descripción de Variables

**VARIABLE 1:** Cultura organizacional

**VARIABLE 2:** Desempeño laboral

### 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CCRITERIOS DE VALORACION	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: CULTURA ORGANIZACIONAL	1.1. INVOLUCRAMIENTO	1.1.1. TOMA DE DECISIÓN	PREGUNTAS DEL 1 AL 15	CALIFIQUE DEL 1 AL5 DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES VALORES:  (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO  (2) EN DESACUERDO  (3) NEUTRAL  (4) DE ACUERDO  (5) TOTALMENTE DE ACUERDO	1. DEBIL  2. FLEXIBLE  3. FUERTE
		1.1.2. TRABAJO EN EQUIPO			
		1.1.3. DESARROLLO DE CAPACIDADES			
	1.2. CONSISTENCIA	1.2.1. VALORES	PREGUNTAS DEL 16 AL 30		
		1.2.2. ACUERDOS			
		1.2.3. COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN			
	1.3. ADAPTABILIDAD	1.3.1. ORIENTACIÓN AL CAMBIO	PREGUNTAS DEL 31 AL 45		
		1.3.2. ORIENTACIÓN AL CLIENTE			
		1.3.3. APRENDIZAJE ORGANIZATIVO			
V2: DESEMPEÑO LABORAL	2.1. PRODUCTIVIDAD LABORAL EFICACIA LABORAL EFICIENCIA LABORAL		PREGUNTAS DEL 1 AL 15	CALIFIQUE DEL 1 AL5 DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES VALORES:  (1) MUY MALO (2) MALO (3) REGULAR (4) BUENO (5) MUY BUENO	1. MALO  2. REGULAR  3. BUENO.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Bambague, V., López, N., Núñez, G.** La tesis tuvo como propósito describir la clima laboral y la cultura organizacional de la policía nacional de Colombia en la sección de Cauca, para ello se usó un diseño no correlacional, transversal, descriptivo y cuantitativo, asimismo se aplicaron varios instrumentos de investigación, IMCOC – para medir clima laboral en las organizaciones (OCAI) incluye el cuestionario de cultura organizacional en 15 asociados en gestión de personal en la Policía Estatal de Colombia (muestra). La investigación demuestra que la coordinación y el control de los procesos y normas son del tipo jerárquico cuando se realiza cualquier actividad en la empresa, asimismo a futuro se proyecta más flexibilidad a la hora de tomar alternativas sobre tus campañas, actividades, programas a través de los colaboradores y tomando en cuenta el componente humano, como es el tipo clan. Del mismo modo, los resultados se obtuvieron por la medición del clima laboral midiendo las dimensiones (cooperación, toma de



decisiones, control, motivación, objetivos, liderazgo y relaciones interpersonales), donde se miden las variables (clima y cultura) teóricamente ya que no existe un instrumento que permita validar esta relación de variables, por el cual pueda estadísticamente permite correlacionar. (6)

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

**Pazo, E., Velarde, O.** El estudio se ejecutó con el objetivo de realizar la determinación de la correlación del afrontamiento del estrés, la cultura organizacional y clima laboral en sub oficiales PNP (personal sub oficial policial que desempeñan labores de administración) en la región policial de Arequipa en comisarías del tipo A y se conforman por 85 sub oficiales. El proyecto investigativo tiene un El estudio adoptó un enfoque correlacional con un transversal diseño y no experimental. Se utilizaron el cuestionario de afrontamiento del estrés COPE-Inventario de personalidad de Carver y la herramienta de análisis de la cultura organizacional OCAI de Quinn y Cameron como instrumentos de recolección de datos. Además, se empleó el estadístico Chi-cuadrado, incluido en el paquete estadístico SPSS versión 23, para que se analice la relación entre ambos constructos. Los resultados sugieren que existe una relación entre la cultura organizacional y las estrategias de afrontamiento al estrés, y se identificaron relaciones significativas entre el clima laboral y los modos de búsqueda, planificación y afrontamiento de apoyo emocional. (4)

**Carbajal, D., Rosales, E.** En la tesis tuvo como objetivo realizar la determinación de la cultura organizacional que predomina en la actualidad y que se proyecta (Cultura adhocrática, cultura jerárquica, cultura clan y



cultura de mercado) en la PNP de la comisaría sectorial de Ambo (Huánuco) usando el OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) como instrumento de medición. La investigación demostró que un 47% de la muestra (30 policías en la comisaría sectorial Ambo), ya que la estructura de la organización policial presenta cargos jerárquicos, ya que los aumentos remunerativos y ascensos son mediante los estudios y las capacidades que tienen los policiales. Las decisiones se toman directamente en las interacciones formales, la decisión diaria de cada personal de la comisaría y los procedimientos que se siguen de acuerdo a las reglas, empleando un control de nivel alto los toman los cargos más altos. Asimismo, la cultura que se desea espera en un 47% es la cultura clan, ya que se quiere obtener una familia unida por la confianza y lealtad, que sea un lugar bastante amistoso para realizar el trabajo, así como las personas compartan entre ellos muchas cosas. (1)

**Martínez, R.** En la tesis tuvo como objetivo es identificar el vínculo entre la cultura organizacional y la motivación en el SIDIE. Para saber las consecuencias de esto. Este estudio adoptó un diseño no experimental, tiene un nivel correlacional descriptivo, es del tipo aplicado y tiene un enfoque cuantitativo, también 40 personas que integran el SIDIE conforman la población. La muestra es del tipo censal, y se usaron como instrumentos de medición dos cuestionarios que incluyen 5 categorías de respuesta, uno para la motivación laboral y otro para la cultura organizacional, además estos cuestionarios tienen una confiabilidad alta. Posteriormente, se analizó los resultados y se concluyó que; la cultura organizacional y la motivación laboral del SIDIE presenta una relación positiva alta. (7)



## 2.2. MARCO TEÓRICO INICIAL QUE SUSTENTA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Hasta ahora, la cultura organizacional se ha visto considerablemente estudiada y varios de los científicos:

En cuanto a la cultura organizacional se conceptualiza, es cuando la empresa aprende a gestionar conjuntamente con su entorno, la cultura organizacional es una amalgama compleja de suposiciones, comportamientos, metáforas, mitos, historias y otras ideas que delinear lo que implica trabajar en una organización específica (Schein, 1985, citado en Gálvez y García, 2011, artículo 128).

"..un conjunto de síntesis interactivos básicos creados y compartidos por los miembros de un grupo en pos de la misión que da sentido a su existencia". M, 2014, pág. "El término se refiere al universo de creencias, valores, suposiciones y comportamientos compartidos y transmitidos dentro de una organización que se adquieren con el tiempo y logran exitosamente sus objetivos." Granell, E. 1997 (citado en Vásquez, H. 2010, p.15).

"Es un patrón de suposiciones básicas inventados, descubiertos o desarrollados por una organización particular de personas a través del aprendizaje que demuestra la resolución de problemas de conformidad externa de integración interna como la forma culta de sentir y especular sobre estos temas." Schein, E. 1999 (citado en De Lunardo, M. 2014, p.11).

Se entiende por cultura organizacional: a) La estructura o función organizacional; b) Explicar las formas de organización en el trabajo y la vida utilizando representantes, metafóricos, rituales, símbolos y valores; c)



Habilidades organizacionales que enuncian una cultura de capital. d) representación de las condiciones de la organización; e) condiciones materiales de efectividad cultural creadas por sus intérpretes. Vásquez, M. 2008 (citado en Pacheco, A. 2015, p.85)

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Son los valores, normas que una empresa sigue, o sea son los principios que se relacionan con los métodos de desempeño del trabajo, con la estructura de la compañía, y posiblemente con el tipo de plantilla.

Los componentes básicos que componen la cultura organizacional de un grupo son: El tipo de liderazgo o la estructura del poder, la ética y reglamento interno de la empresa, estándares y procedimientos (salario, códigos de conducta, procedimientos operativos), políticas de la empresa según que corresponde y las relaciones de la plantilla. (Bizneo, 2022)

Asimismo, la cultura organizacional se puede definir mediante relaciones que pueden ser, percepciones ajenas (relación de los cliente y proveedores con la empresa y como ellos perciben a la empresa), relaciones horizontales (se refiere a la personalidad del mismo nivel) y relaciones verticales (o sea de personas del bajo nivel con otros más altos cargos).

Puesto que, Herramienta de análisis de la cultura organizacional (OCAI), sirve hacia la identificación de la cultura organizacional y permite analizar el tipo de líder, valores y clima organizacional que predomina cualquier institución.

La cultura organizacional de una institución debe regirse por principios sólidos que no sean movibles y deben fijarse siguiendo el siguiente procedimiento:



- La definición de valores de la empresa: Respondiendo a las preguntas, ¿En qué cree?, ¿Por qué hace lo que hace? Y ¿Qué quiere conseguir?
- Observación y posibles cambios en nuestra cultura: Se discuten los valores establecidos en el primer punto y si se cambian o no.
- Identificación o contratación de personas que se identifique con la cultura de la organización: Establecido los objetivos y valores de la empresa, se buscan personas que establezcan estos valores.
- Inversión de la marca: Comunicar la cultura organizacional.
- Búsqueda del refuerzo de la marca: Diversos medios de reforzar la marca.
- Medición: Comprobar el talento correcto y actual y que este esté motivado y debe ser siempre la parte final de toda estrategia.

## CONCEPTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

La palabra cultura tiene varias vertientes, partiendo desde su expresión artística pasando por el bagaje del sentido común y terminando con las costumbres y valores que directa o indirectamente acuerdan un grupo de personas o una sociedad puede ser considerado como un conjunto cultural.

La cultura, por un lado, se refiere a las particularidades que permiten a una persona o a un grupo que mantengan su identidad. Por ejemplo, la cultura de una sociedad puede estar ligada a la región o al país en el que se encuentra, así como a las habilidades y conocimientos que poseen sus miembros en diferentes materias. Otra definición de cultura abarca la forma de vida y las expresiones que implican tradiciones y costumbres exclusivas de un grupo de personas, ya sea una comunidad, un grupo social o una



familia en particular. Finalmente, el arte en todas sus manifestaciones también forma parte de la cultura, ya que implica una expresión creativa que refleja las características y valores de un grupo o sociedad.

Como puedes observar, hay múltiples definiciones de cultura que varían según los enfoques y contextos. Desde el punto de vista etimológico, la palabra "cultura" tiene su origen en el latín "cultus", que se refiere al cultivo humano, tanto del espíritu como de la inteligencia. A lo largo de la historia, su definición ha experimentado cambios significativos.

### **EL COMPORTAMIENTO DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN REFLEJA LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

El comportamiento o actitud de los individuos dentro de una organización, que influye en las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera de la misma, se conoce generalmente como comportamiento organizacional. Esto abarca la dinámica de las relaciones laborales y cómo se desarrollan dentro del entorno laboral.

La teoría de sistemas postula que los grupos y organizaciones son entidades vivas compuestas por individuos que interactúan de manera continua. Esta interacción facilita la comunicación y la influencia mutua entre los miembros. Pero, esta influencia llegará a ser positiva como negativa. Los rasgos de personalidad y la cultura de los miembros de la organización juegan un papel importante en esta dinámica, y trascienden los límites de la empresa, volviéndose visibles para los clientes externos. Daniel Katz (1978) realizó contribuciones significativas a la investigación en psicología social organizacional y teoría de actitudes.



Se ha destacado que la cultura representa la personalidad de un grupo o empresa, y su manifestación se encuentra en la actitud o comportamiento, lo cual es evidente desde el inicio. Una actitud positiva es esencial porque se reflejará en todas nuestras acciones y, por lo tanto, también influirá en otros clientes. Según su enfoque pragmático, citado por Daniel Katz y Solomon, "las actitudes existen porque cumplen ciertas funciones para las personas", y "los consumidores que creen que enfrentarán situaciones semejantes en el futuro presentan mayores posibilidades de desarrollar actitudes antes de que se presente el evento" (Solomon, 2013, p. 250).

La personalidad se entenderá entonces como la cultura de las personas, ya sea la propia o de la organización, y entonces habrá incentivos para impulsar el desempeño a través de las actitudes que surgen en la relación entre quien presta el servicio y quien es atendido.

Como se mencionó previamente, detrás de la actitud se encuentra la motivación, que es un impulso o fuerza que lleva a las personas a actuar de cierta manera. Por tanto, es crucial que las empresas comprendan el nivel de motivación de sus empleados en el trabajo y qué es lo que atrae a los clientes hacia ellos. Esta motivación estará estrechamente ligada tanto a la cultura individual de las personas como a la cultura organizacional establecida.

Todas las personas, independientemente de su cargo, ya sean clientes o representantes de la empresa, tienen zonas estructurales, por ejemplo: zonas cognitivas o estructuras de pensamiento que definen su estructura mental o paradigma, que son zonas de sentimientos y estados de ánimo que permiten; necesitamos responder a personas u objetos, se representan



comportamientos, son acciones realizadas en diferentes situaciones y estas últimas serán el resultado. El comportamiento es observable, mientras que la actitud se manifiesta en las creencias, sentimientos y predisposiciones internas de una persona. los dominios cognitivo y emocional no se conocen fácilmente hasta que las personas los expresan. Estos tres dominios también se conocen como los 03 componentes de la actitud.

La Psicología ha realizado importantes aportes al estudio de las personas y su desempeño en diversos campos, permitiéndonos comprender las dinámicas que surgen en el comportamiento humano y la personalidad Cultura Motivación Actitudes y relaciones interpersonales. Estas contribuciones se han utilizado en varias disciplinas con diferentes aplicaciones.

En los negocios se puede conocer la dinámica del trabajo y las relaciones grupales dentro y fuera de la empresa. También puede aprender sobre el comportamiento de las personas cuando compran relaciones o compran bienes o servicios. La actitud de consumo tiene ciertas funciones y hay que tener en cuenta que te encuentras con diferentes situaciones y personas con las que tienes actitudes diferentes. Estas actitudes no son espontáneas ni aleatorias, sino que tienen propósitos específicos.

## **DESEMPEÑO LABORAL**



Es la calidad del trabajo que da cada trabajador cada día en sus actividades a realizar en un tiempo determinado, por el cual se comprende como una persona se desenvuelve en lo que realiza en el trabajo.

El desempeño laboral depende de factores diferentes (efectividad, eficiencia o eficacia) con que una persona desenvuelve su cargo, tomando en consideración las responsabilidades, expectativas y obligaciones que tenga en el cargo.

Por ende, la valoración del desempeño laboral es la comprobación de las contribuciones grupales o individuales de varios o un trabajador en un tiempo determinado tomando en cuenta diversos factores, por ejemplo, habilidades, objetivos (que alcanzó o no), capacidades y nivel de crecimiento de un trabajador. Para ello se toman en cuenta tres dimensiones: Características personales (medición de la persona en cuestión en las actitudes y aptitudes que requiera y cumpla con las expectativas del cargo), Basados en el comportamiento (Establecimiento y monitoreo de acciones específicas del trabajador en su desempeño ideal) y Centrado en resultados (Medición de logros cuantificable de un trabajador, como son las métricas puntuales y estadísticas), que permite analizar a cada trabajador y que aporta este.

## **CONCEPTO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Chiavenato (2000) sugiere evaluar el desempeño de los colaboradores considerando los siguientes factores: actitud cooperativa, disciplina, iniciativa, capacidad de logro, sentido de responsabilidad, capacidad de seguridad, logros personales, juicio, creatividad, interés, así como los



factores de desempeño relacionados con la cantidad, calidad, precisión, liderazgo y trabajo en equipo.

Hose (2004) señala que se refiere dónde y cómo los empleados realizan su trabajo. eficaz y eficientemente. Donde Se hace una evaluación durante el seguimiento del desempeño, donde el empleador analiza a cada empleado individualmente y monitorea el trabajo teniendo en cuenta la gestión, oportunidad, talentos, habilidades y otros factores. organizativas y la productividad. Las evaluaciones de desempeño generalmente son continuas o realizando cada año, se puede juzgar si los empleados elegibles para un ascenso o incluso debería ser despedido. En este contexto, los autores creen que el desempeño laboral puede evaluarse en base a 16 factores: liderazgo, Gestión del tiempo, capacidad organizativa y productividad.

Bohórquez (2010) Indica, que cuando un individuo realiza actividades durante un período de tiempo para lograr metas u objetivos en un grupo. En este contexto, con ayuda de esta definición, el autor nos deja saber que el desempeño laboral se puede evaluar en función del logro del empleado en el cumplimiento de derechos y deberes.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) enfatizan que, como el proceso de identificar si una organización (o persona o proceso) está logrando con éxito sus actividades, programas, planes y objetivos. En cambio, los indicadores de desempeño a nivel organizacional proporcionan un análisis del logro de aprendizaje de objetivos estratégicos a nivel individual y colectivo.

Robbins y Judge (2013) declaran que, en las instituciones, determinan de cómo los empleados y trabajadores en donde realizan sus actividades



relacionadas a los mismos, donde incluyen descripciones específicas al puesto.

### **Involucramiento**

Se ha sido visto como una solución potencial para contrarrestar la desmotivación y el bajo rendimiento estudiantil, dado que puede ser influido y modificado por el entorno y ajustes en el ambiente educativo (Jennings, 2003; Fredricks et al., 2004). En líneas generales, los estudiantes comprometidos perciben que su experiencia educativa es significativa para su futuro, lo que les permite afrontar su proceso de aprendizaje con una actitud más positiva y comprometida.

A partir de esta premisa, es esencial reconsiderar el diseño de actividades de aprendizaje innovadoras que faciliten la interacción con las tecnologías y generen oportunidades para la participación en la construcción de conocimientos colectivos nuevos y contextualizados. De ahí que las aplicaciones presentan una serie de beneficios, como que se permite el aprendizaje en diferentes situaciones, tanto dentro como fuera del aula, convirtiendo la vida cotidiana en un escenario ideal para aprender y desvaneciendo las barreras de tiempo y espacio. Además, las apps educativas suelen incorporar un componente lúdico significativo, integrando dinámicas de recompensas y juegos basadas en la gamificación para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Estas aplicaciones también facilitan una gran interacción entre los usuarios, rompiendo con la experiencia pasiva tradicional y permitiendo un aprendizaje más enriquecedor y efectivo, donde los estudiantes se convierten en participantes activos en todo el proceso. Al ser



programas multimedia con contenidos gráficos como imágenes, videos y audios, su atractivo para los estudiantes se incrementa, ayudando a mantener su atención. Además, las aplicaciones educativas permiten que se cree un entorno de aprendizaje más personalizado, basado en las necesidades específicas de cada estudiante, promoviendo el aprendizaje autodirigido. También facilitan la aplicación inmediata de las nuevas habilidades o conocimientos adquiridos, lo que resulta en un aprendizaje más vivencial y memorable. En última instancia, se trata de aprovechar las tecnologías para que se complemente la labor del docente, mejorando el proceso de aprendizaje, enriqueciendo los contenidos y dinamizando los diferentes escenarios educativos.

### **Consistencia:**

La consistencia implica una dedicación inquebrantable y coherente a nuestras acciones. Esto significa un compromiso total con lo que hacemos y una congruencia constante, asegurando que nuestras acciones estén alineadas con nuestras convicciones. No se trata solo de repetir acciones, sino de hacerlo con propósito, intención contributiva y dirección clara.

### **Los beneficios de la consistencia**

Cuando una persona es consistente, sus acciones, pensamientos y palabras se perciben a la distancia y, con el tiempo, dejan una marca imborrable. Si se gestiona bien esta continuidad en la línea de la vida, se forjará un legado duradero. Ser y actuar de manera consistente ofrece



múltiples beneficios, entre los cuales destacan la confianza y credibilidad: la gente confía en quienes son coherentes en sus palabras y acciones. También proporciona integridad y tranquilidad, ya que al definir y mantener nuestros "no negociables", nos situamos en un lugar de integridad personal, lo que nos brinda paz interna y una conciencia tranquila. Además, la consistencia nos permite tener una visión del bien común, enfocándonos en objetivos más grandes que benefician al entorno, en lugar de centrarnos solo en nosotros mismos.

### **Adaptabilidad:**

Cuyo origen en latín es "adaptō" que significa ajustar, es una particularidad de un proceso, sistema u organismo vivo, incluyéndose a las personas. Este término se ha empleado como especializado en diversas disciplinas y operaciones comerciales, aunque sus definiciones específicas no varían significativamente de las definiciones generales de los diccionarios. Según Andresen y Gronau, en el ámbito de la gestión organizacional se refiere, en términos generales, a la capacidad de que se cambie algo o cambiarse a uno mismo para ajustarse mejor a las variaciones del entorno. En ecología, se describe como la capacidad para que se resistan inesperadas perturbaciones en el medio ambiente.

## **DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL**



Para evaluar a los estudiantes de décimo grado, se ha desarrollado en la escuela de Administración, se ha adoptado un instrumento la cual es el cuestionario implementado según Ríos (2010), el objetivo es identificar si la persona presenta las siguientes tipologías: Según Viswesvaran, las dimensiones incluyen:

### **Calidad de trabajo:**

García (Citado por Martínez y Cols., 2007) como afirma la calidad de vida, el cual se considera una actitud, ya que es una evaluación en la que se le pide al sujeto que evalúe si su conducta está relacionada positiva o negativamente con un objeto físico, conducta, evento o ideal. Lo que significa que, la OIT (2006) sostiene que, el trabajo es un conjunto de actividades humanas que las personas realizan según una agenda planificada de actividades remuneradas o no remuneradas que producen bienes o servicios y satisfacen las necesidades de la sociedad.

### **Productividad laboral:**

Se relaciona con la eficiencia del trabajo, evaluando cuánto produce un trabajador, un equipo o una máquina en términos de bienes o tareas completadas en un tiempo determinado con los recursos disponibles. Para medir la productividad laboral, se consideran tres factores principales: los recursos utilizados para realizar tareas, vender servicios o producir bienes; el tiempo necesario para completar estos procesos; y los resultados logrados.

### **Eficacia:**



Se define como la capacidad de cumplir con las funciones, tareas, programas o misiones de una organización de acuerdo con los objetivos establecidos en términos de cantidad, calidad y tiempo. Esta capacidad implica realizar actividades de manera eficiente conforme a lo planificado. Si un programa se ejecuta según lo planeado, se demuestra su efectividad; en cambio, una discrepancia entre la ejecución y los objetivos señalados indica que el programa no ha sido efectivo. A continuación, algunas definiciones sobre la eficacia laboral extraídas de diversas fuentes:

- ✓ La eficacia laboral es la habilidad para ejecutar tareas y funciones de una organización sin experimentar presión o tensión.
- ✓ La eficacia del trabajo se mide por la relación entre el producto y las metas; una mayor contribución del producto al logro de las metas indica una mayor eficacia de la organización, programa o actividad.
- ✓ La eficacia del trabajo es una métrica que muestra en qué grado se han alcanzado los objetivos propuestos en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- ✓ La eficacia en el trabajo es la capacidad de elegir o realizar acciones que sean más adecuadas y que proporcionen beneficios inmediatos.

### **Eficiencia:**

Se refiere a la capacidad de los equipos para llevar a cabo sus tareas utilizando la menor cantidad posible de recursos. Al implementar medidas orientadas a mejorar esta eficiencia, no solo optimizamos la productividad y el rendimiento de los equipos, sino que también potenciamos los resultados y el cumplimiento de los objetivos corporativos. Esto se logra al:

- Enfocar más detalladamente los procesos del negocio.



- Reducir las distracciones.
- Eliminar actividades y procedimientos que no aportan valor al trabajo.
- Motivar e inspirar a los colaboradores para que den lo mejor de sí mismos.

Todo esto se realiza en un entorno que valora la rentabilidad y las buenas prácticas. Además, al minimizar los costos asociados con errores, tareas repetitivas y el uso excesivo de recursos, se observa un impacto positivo en la rentabilidad. La aplicación consciente de los recursos y la reducción de gastos derivados de prácticas ineficientes contribuyen favorablemente a los resultados financieros. Promover la eficiencia laboral tiene efectos positivos en toda la organización, creando un entorno más productivo y consciente, que favorece el cumplimiento de objetivos en diversas áreas como la producción, ventas, marketing y atención al cliente.

### **Conocimiento del trabajo:**

Como dicen Vassiliadis, Seufert, Back y von Krogh, que el conocimiento en un grupo de personas y instituciones ha sido considerado por muchos de ellos, determinado por algunos y entendido por otros y evaluado por casi nadie.

Como expresan Nonaka y Takeuchi, donde hay 02 conceptos de conocimiento muy diferentes, primero es el concepto tradicional occidental de conocimiento como algo estático y formal, segundo es el concepto occidental tradicional orienta que el conocimiento como opuesto a algo estático y formal. Con la verdad como principal característica, es abstracta e inhumana. Mientras que otro concepto de conocimiento podría verse



como un proceso cambiante en el que las personas justifican creencias personales en la búsqueda de la verdad, este concepto destaca la iniciativa y la subjetividad del conocimiento reflejada en el compromiso y la fe arraigada en los valores personales.

Describe Michel Henric-Coll que la revista "Gestión" afirma que el principio de la competitividad de las empresas es el conocimiento y experiencia, así mismo confiere la inmediata adaptabilidad en el mercado laboral. Considera que es un conocimiento que centra la energía en la supervivencia más que en el crecimiento acorde a las políticas de la institución.

Teniendo en cuenta el conocimiento en un grupo de personas es un conjunto de conocimientos y habilidades. Para tramitar es necesario saber gestionarlo y producir. Desde otra perspectiva incluye la planificación y el control, así como la Las dimensiones de la variable "desempeño laboral", según Viswesvaran, abarcan la adquisición, mantenimiento, medición y disponibilidad de los recursos.

Dado que la labor de la empresa se basa en competencias individuales de cada colaborador frente a los demás, es por ello que el conocimiento total de la organización es la suma del conocimiento individual. por cuando las organizaciones operan sobre la base de equipos verdaderamente cohesionados, su conocimiento colectivo es significativamente mediante la comunicación, la creatividad y la sinergia.

**Productividad:**



Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) de 2010, se define como "la capacidad o nivel de producción de cada empresa". individual u organización trabajando en equipo".

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

#### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

La palabra cultura tiene varias vertientes, partiendo desde su expresión artística pasando por el bagaje del sentido común y terminando con las costumbres y valores que directa o indirectamente acuerdan un grupo de personas o una sociedad puede ser considerado como un conjunto cultural.

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

el desempeño laboral se refiere dónde y cómo los empleados realizan su trabajo. eficaz y eficientemente. Donde Se hace una evaluación durante el seguimiento del desempeño, donde el empleador analiza a cada empleado individualmente y monitorea el trabajo teniendo en cuenta la gestión, oportunidad, talentos, habilidades y otros factores. organizativas y la productividad

#### **ADAPTABILIDAD:**

Proviene del latín "adaptō" que significa ajustar, es una cualidad inherente a sistemas, procesos u organismos vivos, incluidas las personas. Este término se ha aplicado como un concepto técnico en varias disciplinas y contextos comerciales.

#### **EFICACIA:**



Se refiere a la habilidad para realizar funciones, tareas, programas o misiones dentro de una organización o empresa, de acuerdo con los objetivos establecidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.

**EFICIENCIA:**

Implica que los equipos logren sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos necesarios.



## CAPITULO III

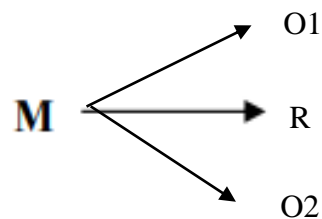
### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño se considera un aspecto importante en cualquier investigación y, por tanto, el diseño tuvo un carácter importante en nuestro estudio es, no experimental, se trata de un estudio descriptivo simple, en el cual la variable de desempeño laboral no se ve sometida a ningún tipo de intervención o tratamiento. Por el contrario, se evalúa en su entorno natural, tal como se manifiesta en la realidad. los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023

Por lo consiguiente, el diseño descriptivo simple es:

Esquema:



Donde:

M: Muestra (efectivos policiales de la comisaria familia-Puno.)

O: Información (Hombres y mujeres entre 24 y 55 años de edad).

### **3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN**

Para la siguiente investigación se utilizó el método hipotético deductivo para poder contextualizar una situación específica, con el objetivo de identificar, especificar y determinar aspectos primordiales vinculados con las conductas de los seres humanos, como costumbres, comportamientos, tradiciones y otras situaciones que estén sujetas a análisis.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1. POBLACIÓN**

La población de interés para el presente estudio comprende a los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023, que realizan sus actividades laborales en dicho Establecimiento. por lo que el número total de casos de interés son de 37 efectivos policiales que laboran en dicha institución. (Secretaria de la Comisaria Familia Puno)

Dado que el conjunto consta de una gran cantidad de elementos, no se necesitan muestras para obtener el conjunto. Por lo tanto, los datos pueden filtrarse o extraerse de todo el grupo objetivo sin una enumeración estricta. Esta situación se explica dentro del marco metodológico, en el que se han omitido los apartados relacionados con la selección de la muestra. (20)



### 3.3.2. Muestra

El muestreo se emplea cuando, por distintas razones, no es factible incluir todos los elementos de la población disponible. La selección deliberada o intencional ocurre cuando los elementos son escogidos según criterios específicos establecidos por el investigador. (20)

## 3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### Técnica

Entre las técnicas está la encuesta, aplicada generalmente en investigaciones cuantitativas, pues permite recopilar datos específicos a la población de estudio, siendo identificado como un método sistemático es así que se usó la encuesta como técnica que fue aplicada a las dos variables de estudio respectivamente.

### Instrumentos

De emplearse como técnica de investigación la encuesta, correspondió aplicar como instrumento el cuestionario que se encuentra conformada por un conjunto de preguntas cerradas, siendo que cada respuesta ofrece un resultado diverso, pero no equivocado (20).

Por ello se aplicó el cuestionario que se usó para las variables de estudio, es decir cultura organizacional que se aplicara sobre los efectivos policiales que labora actualmente en la Comisaria de Familia de Puno.

Es así que para la variable Cultura Organizacional se usó el cuestionario denominado "Denison Organizacional Culture Survey-DOCS" que fue elaborado por Deninson y otras personas que colaboraron en su desarrollo.



Tiene como objetivo medir la cultura organizativa que se da en determinada población. Dicho instrumento consta de cuatro dimensiones y que serán respondidas a través de la escala Likert (Cajavilca & et al, 2019).

Sobre la confiabilidad del instrumento esta se estableció a través del método de consistencia interna empleando el coeficiente de Omega, obteniéndose que su confiabilidad tiene un valor mayor a .70 por ello se considera un instrumento con una confiabilidad aceptable. Sobre la validez del contenido del instrumento se obtuvo que, habiendo sido evaluado por diez expertos, el coeficiente de V de Aiken es mayor 80 siendo totalmente viable (Burga, 2020).

### **Procedimiento**

Se solicitó para la aplicación de los instrumentos ya mencionados la autorización a la Comisaría de Familia ubicada en Puno, obtenida dicha autorización se procederá a recolectar los datos a todos los efectivos policiales para obtener la información vinculada a las dos variables de estudio. Para ello se dará conocer se les informará a los participantes que su información personal permanecerá confidencial y no se compartirá con terceros. para proteger su identidad, así también se mantendrá la originalidad de las respuestas brindadas. Una vez recolectado todos estos datos, mediante el programa de google form corresponde en extraer se utilizará una base de datos de Excel que luego será procesada mediante el software SPSS versión 25 para obtener las tablas y graficas correspondientes.

**ESCALA DE MEDICIÓN PARA CULTURA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	1) TOTALMENTE EN DESACUERDO (2) EN DESACUERDO	1) FUERTE
	(3) NEUTRAL	2) FLEXIBLE
	(4) DE ACUERDO (5) TOTALMENTE DE ACUERDO	3) DEBIL

**ESCALA DE MEDICIÓN PARA CULTURA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	(1) MUY MALO (2) MALO	1. MALO
	(3) REGULAR	2. REGULAR
	(4) BUENO (5) MUY BUENO	3. BUENO

**3.5. VALIDACION DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

Para validar la hipótesis de esta investigación se aplicó la prueba estadística en SPSS para poder correlacionar las muestras con el coeficiente de Pearson, para luego poder obtener los resultados y estos poder presentar en tablas.

$$-1 \leq P_{xy} \leq 1$$

Dado que si el coeficiente es = 0, no existirá relación lineal, por que el coeficiente de correlación varía entre -1 y +1.

r	Grado de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.95	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Hipótesis alterna $H_a > +0.5$

En el año 2023, la cultura organizacional de los efectivos policiales de la comisaria familia Puno está relacionado con el desempeño laboral de los mismos.

### Hipótesis nula $H_0 \leq 0$

La cultura organizacional de los efectivos policiales de la comisaria familia Puno no está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales en el año 2023.



### 3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se utilizó el análisis factorial exploratorio y el análisis de grupos, evaluados mediante la prueba "t" de Student, obteniendo resultados aceptables con un nivel inferior a 0,05. Además, se determinó la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,90, indicando que la escala de Estilos de Crianza Parental es consistente y confiable en términos de su estructura e indicadores.

También se aplicaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial para calcular media, percentiles, asimetría, desviación estándar y curtosis. A nivel inferencial, se aplicó la prueba de Pearson, la cual será útil para la verificación de las hipótesis propuestas con un nivel de confianza del 95%.

### 3.7. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

En el marco del estudio, se comenzó con la formulación de un proyecto que definió los objetivos de investigación para orientar el trabajo. A continuación, se sometió una solicitud de autorización a la Comisaría PNP Familia de Puno, para trabajar con los Efectivos Policiales que laboran en dicha institución, una vez conseguida la autorización por parte de la Comisario de la Comisaria PNP Familia Puno y una vez aprobado el proyecto, se procedió a su ejecución siguiendo el siguiente procedimiento:



## CAPITULO IV

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

En esta sección, se presentan de manera ordenada los resultados obtenidos a partir del procesamiento de los datos de los dos instrumentos, siguiendo los objetivos establecidos. Se realizó un detalle estadístico mediante tablas de frecuencia demostrando datos y porcentajes. Posteriormente, se lleva a cabo un análisis inferencial utilizando la prueba correlacional de Pearson, después de verificar que los datos seguían una normal distribución. Esta prueba se emplea específicamente para evaluar las hipótesis.



**Tabla 1.** Relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.

Cultura organizacional	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Débil	4	10.81%	7	<b>18.92%</b>	1	2.70%	12	32.43%
Flexible	6	<b>16.22%</b>	4	10.81%	4	10.81%	14	37.84%
Fuerte	1	2.70%	4	10.81%	6	<b>16.22%</b>	11	29.73%
Total	11	29.73%	15	40.54%	11	29.73%	37	100.00%

FUENTE: Cuestionario.

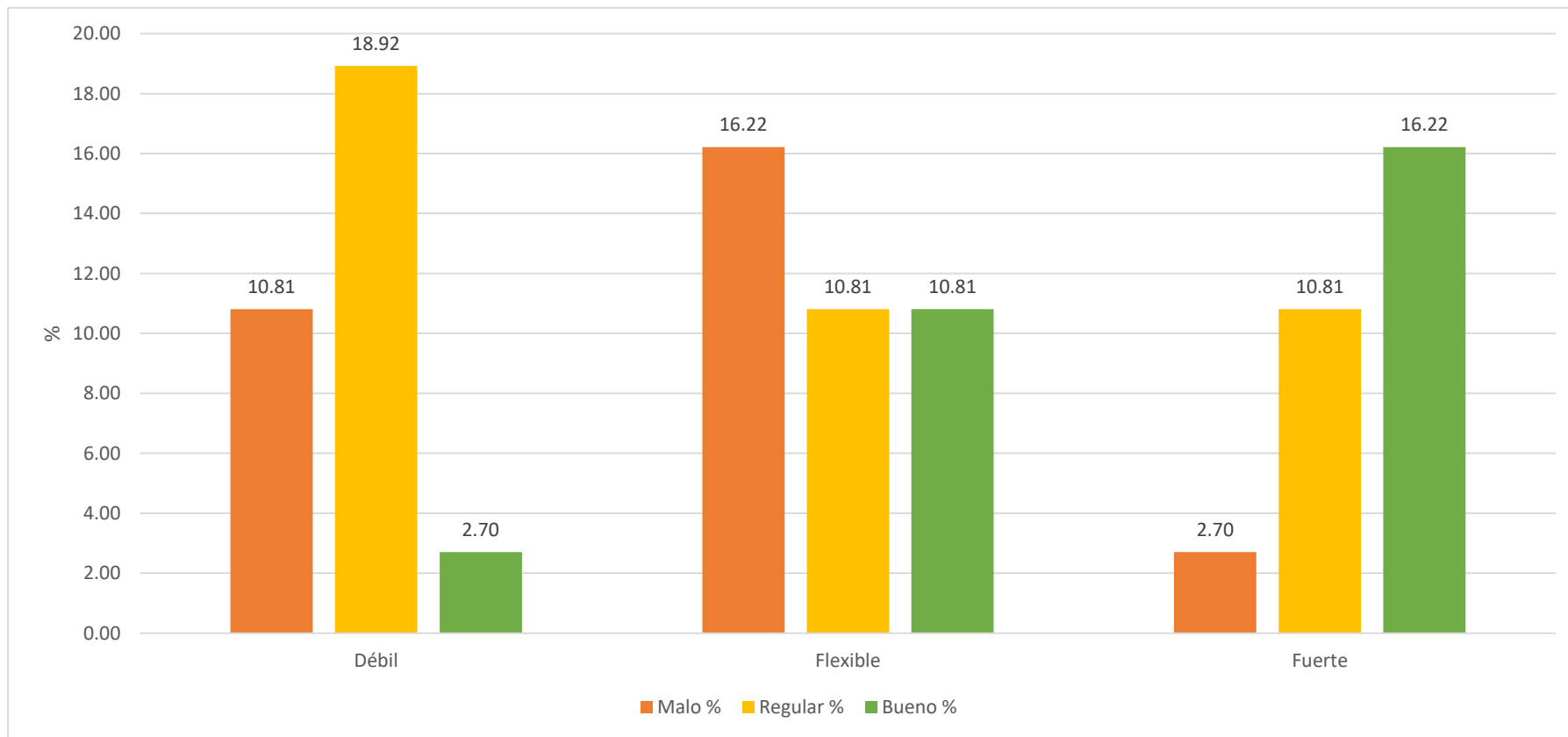
**r = 0.442\***

**p = 0.006**

**significativo**



**Figura 1** Relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.



FUENTE: Tabla 1



En la Tabla 1 y la Figura 1 se presentan los resultados de la relación entre las dos variables de estudio en los efectivos policiales de la comisaria familia Puno. Las frecuencias más relevantes se obtuvieron para el nivel débil de cultura organizacional, el nivel regular de desempeño laboral, con un 18.92%, en el siguiente nivel flexible de cultura organizacional y el mal desempeño laboral con un 16.22% y en el nivel fuerte de cultura organizacional y el buen desempeño laboral, con un 16.22%.

A si mismo se muestran los resultados de la prueba correlacional de Pearson, se inicia señalando que la misma es estadísticamente significativa ( $p=0.006$ ), así también se observa que el sentido de la misma es positivo, es decir cuando se mejora el nivel de la cultura organizacional se espera un mejor desempeño laboral, respecto a la fuerza de la relación se indica que es regular puesto que  $r=0.442$ . A partir de estos resultados se aprueba la hipótesis general planteada, es decir: La cultura organizacional está vinculada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023.

Por tanto, se tiene que la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, la cual es fundamental para el éxito y la eficiencia de una organización como es una comisaría, puesto que la cultura organizacional se identifica como los valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas dentro de una organización, los cuales influyen en cómo los efectivos policiales interactúan entre sí, además de los ciudadanos que acuden por algún servicio.



100



**Tabla 2.** Relación del involucramiento organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.

INVOLUCRAMIENTO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
DÉBIL	4	10.81%	5	<b>13.51%</b>	2	5.41%	11	29.73%
FLEXIBLE	6	16.22%	6	<b>16.22%</b>	2	5.41%	14	37.84%
FUERTE	1	2.70%	4	10.81%	7	<b>18.92%</b>	12	32.43%
TOTAL	11	29.73%	15	40.54%	11	29.73%	37	100.00%

FUENTE: Cuestionario.

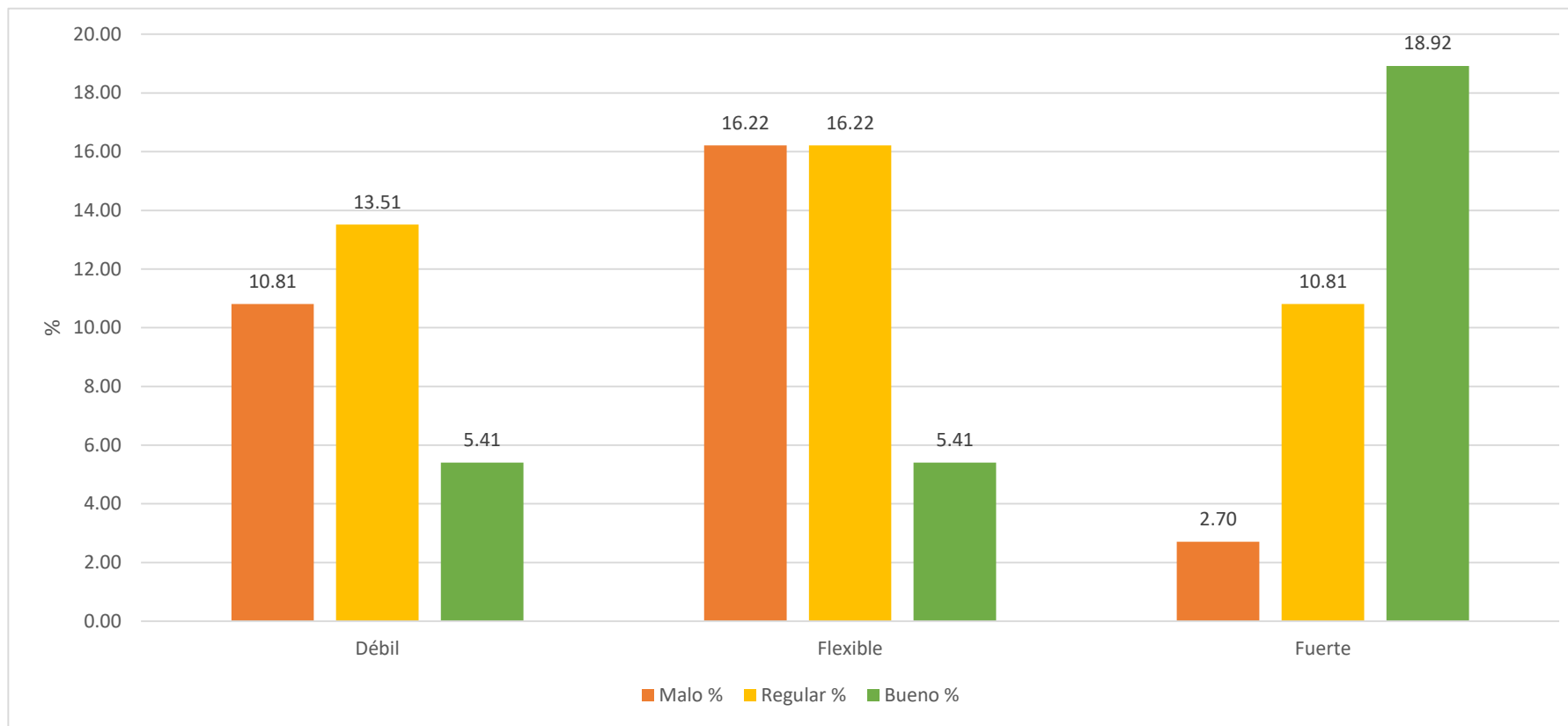
**r = 0.374\***

**p = 0.023**

**significativo**



**Figura 2** Relación del involucramiento organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.



FUENTE: Tabla 2



En la Tabla 2 se expone los resultados de la relación de la dimensión de involucramiento y el desempeño laboral del estudio que se hizo con una población de 37 efectivos policiales de la comisaria familia Puno de las cuales las frecuencias de mayor relevancia que se obtuvieron para el nivel fuerte de involucramiento y el nivel bueno de desempeño laboral con el 18.92%, seguido del nivel flexible de involucramiento y regular de desempeño laboral con 16.22%.

Se tiene también los resultados de la prueba correlacional de Pearson, se inicia señalando que la misma es estadísticamente significativa ( $p=0.023$ ), así también se observa que el sentido de la misma es positivo, es decir cuando se mejora el nivel del involucramiento se espera un mejor desempeño laboral, respecto a la fuerza de la relación se indica que es regular puesto que  $r=0.374$ . A partir de estos resultados se aprueba la hipótesis específica 1 planteada en el estudio, es decir: El involucramiento está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023.

Entonces la relación entre el involucramiento y el desempeño laboral es un aspecto crucial en el ámbito organizacional, considerando que el involucramiento se refiere al nivel de conexión emocional, compromiso y motivación que los efectivos policiales sienten hacia su trabajo y la organización en la que trabajan, cuando los mismos están involucrados en su trabajo, se sienten más conectados con los objetivos y valores de la comisaria, lo que puede tener un impacto significativo en su desempeño laboral.



**Tabla 3.** Relación de la consistencia organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.

CONSISTENCIA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
DÉBIL	4	10.81	7	<b>18.92</b>	0	0.00	11	29.73
FLEXIBLE	6	<b>16.22</b>	4	10.81	5	13.51	15	40.54
FUERTE	1	2.70	4	10.81	6	<b>16.22</b>	11	29.73
TOTAL	11	29.73	15	40.54	11	29.73	37	100.00

FUENTE: Cuestionario.

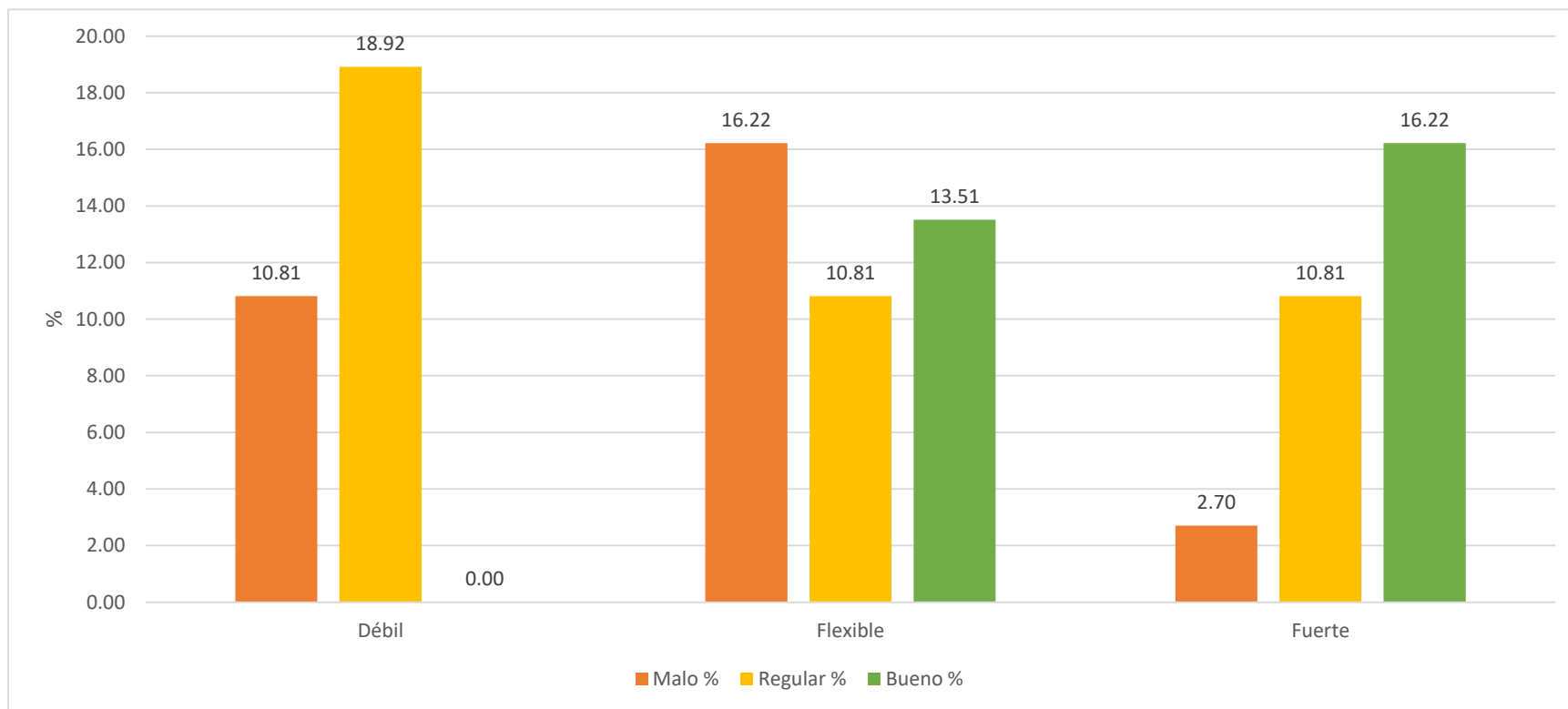
**r = 0.494\***

**p = 0.002**

**significativo**



**Figura 3** Relación de la consistencia organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.



FUENTE: Tabla 3



En la Tabla 3 y Figura 3, se expone los resultados de la relación de la dimensión de consistencia y el desempeño laboral, del estudio realizado a una población de 37 efectivos policiales de la comisaria de familia Puno de las cuales las frecuencias de mayor relevancia se obtuvieron para el nivel débil de consistencia y el nivel regular de desempeño laboral con el 18.92%, seguido del nivel flexible de consistencia y malo de desempeño laboral con 16.22%.

Así como también se tiene los resultados de la prueba correlacional de Pearson, se inicia señalando que la misma es estadísticamente significativa ( $p=0.002$ ), así también se observa que el sentido de la misma es positivo, es decir cuando se mejora el nivel de la consistencia se espera un mejor desempeño laboral, respecto a la fuerza de la relación se indica que es regular puesto que  $r=0.494$ . A partir de estos resultados se aprueba la hipótesis específica 2 planteada en el estudio, es decir: La consistencia está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023.

La relación entre la consistencia y el desempeño laboral es fundamental para el éxito sostenible de cualquier organización, ya que la consistencia se refiere a la capacidad de mantener estándares, comportamientos y resultados de manera uniforme y constante a lo largo del tiempo. Cuando la consistencia está presente en el entorno laboral (comisaria), puede tener un impacto significativo en el desempeño de los empleados caso efectivos policiales y en el funcionamiento general de la organización.



**Tabla 4.** Relación de la adaptabilidad organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.

DESEMPEÑO LABORAL									
ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	
DÉBIL	4	10.81	6	<b>16.22</b>	1	2.70	11	29.73	
FLEXIBLE	5	13.51	6	<b>16.22</b>	4	10.81	15	40.54	
FUERTE	2	5.41	3	8.11	6	<b>16.22</b>	11	29.73	
TOTAL	11	29.73	15	40.54	11	29.73	37	100.00	

FUENTE: Cuestionario.

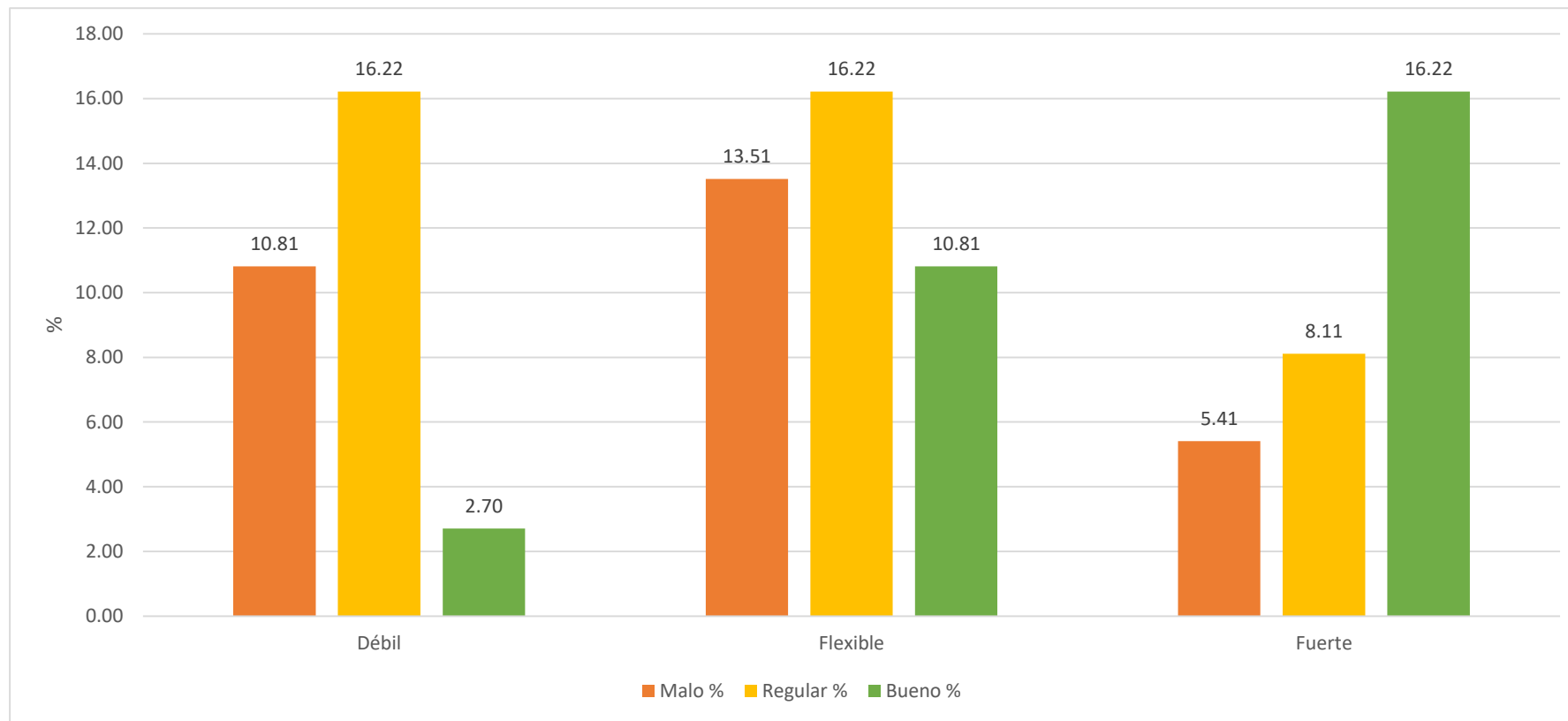
**r = 0.408\***

**p = 0.012**

**significativo**



**Figura 4** Relación de la adaptabilidad organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.



FUENTE: Tabla 4



En la Tabla 4 y Figura 4, se expone los resultados de la relación de la dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral que se realizó a una población de 37 efectivos policiales de la comisaria familia de las cuales las frecuencias de mayor relevancia se obtuvieron para el nivel débil de adaptabilidad y el nivel regular de desempeño laboral con el 16.22%, seguido del nivel fuerte de adaptabilidad y bueno de desempeño laboral con 16.22%.

Se tiene los resultados de la prueba correlacional de Pearson, se inicia señalando que la misma es estadísticamente significativa ( $p=0.012$ ), así también se observa que el sentido de la misma es positivo, es decir cuando se mejora el nivel de la adaptabilidad se espera un mejor desempeño laboral en los efectivos policiales de la comisaria familia, respecto a la fuerza de la relación se indica que es regular puesto que  $r=0.408$ . A partir de estos resultados se aprueba la hipótesis específica 3 planteada en el estudio, es decir: La adaptabilidad está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023.

Entonces la adaptabilidad es esencial para el desempeño laboral exitoso tanto a nivel individual como organizacional, puesto que las organizaciones como una comisaría, que fomentan una cultura de adaptabilidad y apoyan el desarrollo de habilidades de sus efectivos para enfrentar cambios tienen más probabilidades de prosperar en un entorno laboral exigente y en constante cambio. La adaptabilidad permite a los efectivos policiales y a la propia comisaria mantenerse ágiles, innovar y enfrentar desafíos de manera eficiente, lo que puede conducir a un mayor éxito y crecimiento a largo plazo.



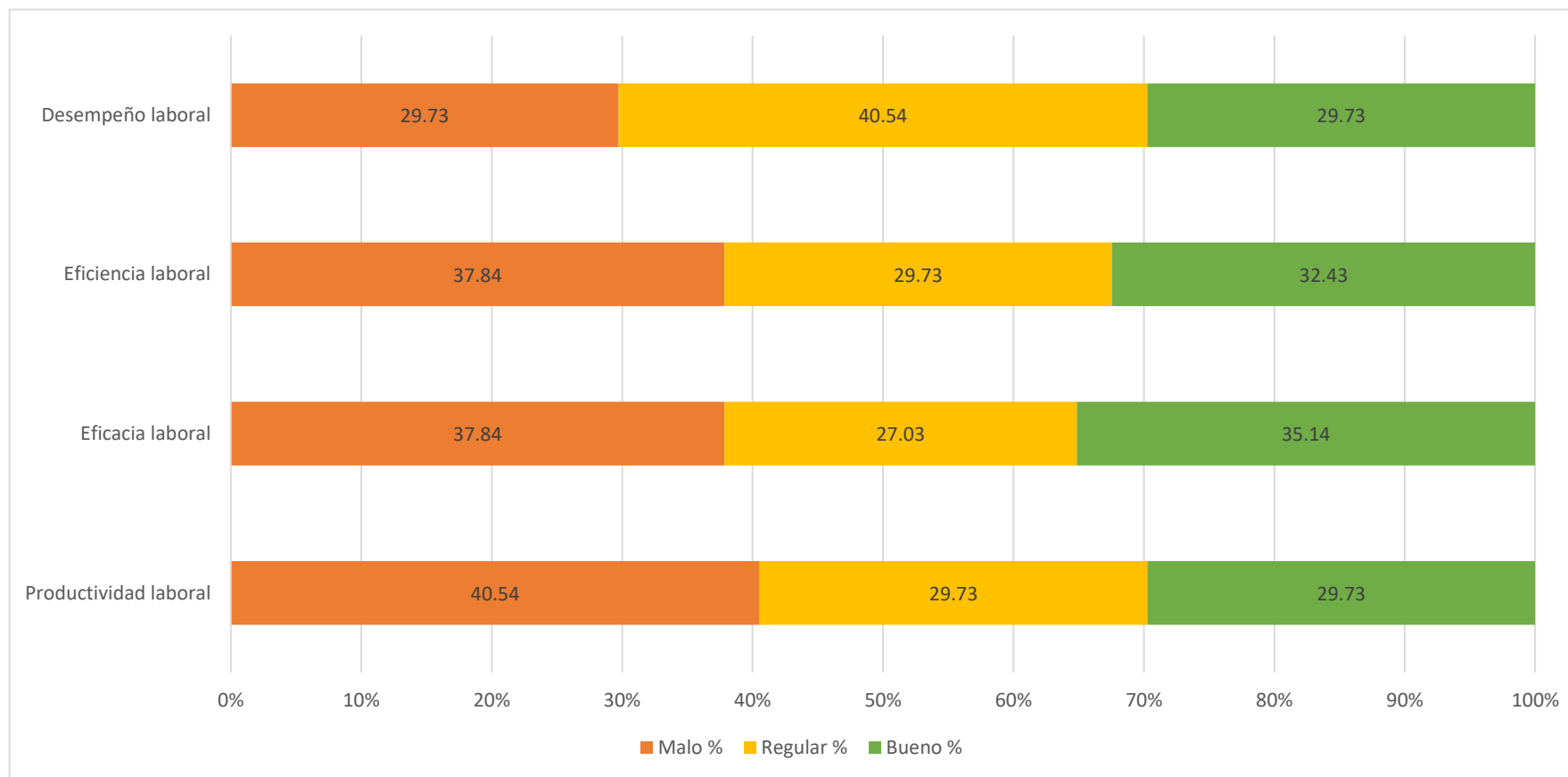
**Tabla 5.** Desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.

PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL									
NIVEL	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	15	<b>40.54</b>	11	29.73	11	29.73	37	100	
EFICACIA LABORAL	14	<b>37.84</b>	10	27.03	13	35.14	37	100	
EFICIENCIA LABORAL	14	<b>37.84</b>	11	29.73	12	32.43	37	100	
DESEMPEÑO LABORAL	11	29.73	15	<b>40.54</b>	11	29.73	37	100	

FUENTE: Cuestionario.



Figura 5 Desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria Familia Puno 2023.



FUENTE: Tabla 5



En la Tabla 5, se exponen los resultados descriptivos del desempeño laboral, se tiene que para la dimensión de productividad laboral la mayor parte de efectivos policiales de la comisaria familia, se encuentran en el nivel malo con el 40.54%, de manera similar para la dimensión de eficacia laboral el 37.84% se halla en nivel malo, para la dimensión de eficiencia se obtuvo un 37.84% en nivel malo. En general para la variable de desempeño laboral se tiene al 40.54% en nivel regular.



## DISCUSIÓN

El principal hallazgo del estudio fue confirmar se ha encontrado una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales en la comisaria familia, dicha relación presenta un sentido positivo, puesto que al mejorar el nivel de dicha cultura se espera mejorar en la misma proporción el desempeño laboral. Así también se confirmó que se ha demostrado la existencia de una significativa relación para las dimensiones de involucramiento, consistencia y adaptabilidad, todas significativas y con sentido positivo y fuerza regular.

Al respecto, Bambague, V., López, N., Núñez, G. (6), indican que se demostró que la coordinación y el control de los procesos y normas, son del tipo jerárquico cuando se realiza cualquier actividad en la empresa, asimismo se proyecta mayor flexibilidad en la toma de decisiones de sus actividades por parte de los colaboradores y tomando en cuenta el componente humano, por tanto, se identifica que una cultura organizacional adecuada tiene efectos positivos sobre el desempeño laboral del personal policial.

Así también, Pazo, E., Velarde, O (4), en su estudio se demostró que no existe una relación entre la cultura organizacional y los modos de afrontamiento al estrés, pero se encontró una relación significativa entre el clima laboral y los modos de búsqueda, planificación y afrontamiento de apoyo emocional, por tanto se evidencia que la cultura organizacional tiene efectos positivos en la forma que los efectivos policiales afrontan situaciones de estrés por sobrecarga laboral, el mismo que se halla relacionado con su desempeño laboral, por lo que se concuerda con lo señalado en los resultados del presente estudio.



Mientras que, Carbajal, D., Rosales, E. (1), indican que su estudio obtuvo que las decisiones se toman directamente en las interacciones formales, la decisión diaria de cada personal de la comisaria y los procedimientos que se siguen de acuerdo a las reglas, se busca que el ambiente de trabajo sea como una familia unida por la confianza y lealtad, que sea un lugar bastante amistoso para realizar el trabajo, así como las personas compartan entre ellos muchas cosas, por lo que la cultura de la organización debe ser positiva para que el personal policía se desempeñe de forma eficiente, confirmando los hallazgos de la presente investigación.

Finalmente, Martínez, R. (7); en su estudio en personal militar concluyó que, La cultura organizacional del SIDIE presenta una relación positiva alta con la motivación laboral, esto confirma los resultados del estudio, puesto que se confirma tanto la existencia de relación, así como el sentido positivo de la misma.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que la relación entre las dos variables de estudio. Las frecuencias más relevantes se obtuvieron para el nivel débil de cultura organizacional y el nivel regular de desempeño laboral, con un 18.92%. Le sigue el nivel fuerte de cultura organizacional y el buen desempeño laboral, con un 16.22%.

Se determinó que existe una significativa relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia ( $p=0.006$ ), la misma presenta un sentido positivo de  $r=0.442$  puesto que al mejorar el nivel de dicha cultura se espera mejorar en la misma proporción el desempeño laboral.

**SEGUNDA:** Se obtuvo que la relación de la dimensión de involucramiento y el desempeño laboral, las frecuencias de mayor relevancia se obtuvieron para el nivel fuerte de involucramiento y el nivel bueno de desempeño laboral con el 18.92%, seguido del nivel flexible de involucramiento y regular de desempeño laboral con 16.22%.

Se identificó que existe una relación significativa de la dimensión de involucramiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia ( $p=0.023$ ), la misma presenta un sentido positivo de  $r=0.374$  puesto que al mejorar el nivel de involucramiento se espera mejorar en la misma proporción el desempeño laboral.

**TERCERA:** Se expone los resultados de la relación de la dimensión de consistencia y el desempeño laboral, las frecuencias de mayor relevancia se obtuvieron para el nivel débil de consistencia y el nivel



regular de desempeño laboral con el 18.92%, seguido del nivel flexible de consistencia y malo de desempeño laboral con 16.22%.

Se identificó que existe una relación significativa de la dimensión de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia ( $p=0.002$ ), la misma presenta un sentido positivo de  $r=0.494$  puesto que al mejorar el nivel de consistencia se espera mejorar en la misma proporción el desempeño laboral.

**CUARTA:** Obteniendo los resultados se concluye que la relación de la dimensión de adaptabilidad y el desempeño laboral, las frecuencias de mayor relevancia se obtuvieron para el nivel débil de adaptabilidad y el nivel regular de desempeño laboral con el 16.22%, seguido del nivel fuerte de adaptabilidad y bueno de desempeño laboral con 16.22%.

Se identificó que existe una relación significativa de la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia ( $p=0.012$ ), la misma presenta un sentido positivo de  $r=0.408$  puesto que al mejorar el nivel de adaptabilidad se espera mejorar en la misma proporción el desempeño laboral.

**QUINTA:** Se identificó que el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno se encuentra en nivel regular con el 40.54% de la muestra, las dimensiones que la componen como productividad, eficacia y eficiencia se hallan en nivel malo con el 40.54, 37.84 y 37.84 % respectivamente.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al jefe de la comisaria familia puno, se le recomienda y aconseja trabajar en conjunto, promover talleres de actividades físicas en un horario específico donde los efectivos policiales puedan fortalecer los lazos personales y amicales entre colegas.
- SEGUNDA:** A los comandantes de guardia de la comisaria de familia puno, se les recomienda inculcar los valores en los efectivos policiales ya que estos hacen que las personas en general tengan un buen trato con respeto, empatía y amabilidad entre colegas de trabajo como también a los usuarios de esta y demás comisarias. Así mismo, pueda crearse un área específico donde se pueda trabajar estos aspectos de cultura organizacional y demás temas, para lo cual un área de psicología para el seguimiento del bienestar de los efectivos policiales.
- TERCERA:** A los jefes de grupo de la comisaria familia puno, se les recomienda que se involucren más en el aspecto de la socialización entre colegas y en el cual se pueda generar un buen ambiente y clima laboral, donde el beneficio es un trabajo en equipo por el bien de los ellos y la comunidad
- CUARTA:** Al jefe de medidas de protección se les recomienda fomentar y ser partícipes de las actividades recreacionales en el cual se aprecia y se consolida las relaciones sociales entre colegas, como la unión, la empatía, el compañerismo y sobre el trabajo en equipo para un buen desempeño laboral. y sobre todo el bienestar en cada uno de ellos como personas.



**QUINTO:** Al jefe de la comisaria familia puno, organizar capacitaciones y talleres que refuercen los conocimientos de los efectivos policiales. Así mismo, la implementación documentaria para garantizar la eficacia y un buen desempeño laboral en dicha comisaria por parte de los efectivos policiales hacia la población.



## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Carbajal, D., Rosales, G. Cultura organizacional en la comisaria de la policía nacional del Perú sectorial Ambo. [Tesis de licenciatura]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018.
2. Garate, J., et al. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Universidad Cesar Vallejo, 2021; 1: 1-12.
3. Cubero, H., Thamara, E., Olivar, J. (2018). Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño. Científica Ciencias Humana, 2018; 19-34.
4. Pazo, E., Velarde, O. Clima laboral, cultura organizacional y afrontamiento al estrés en el personal de sub oficiales PNP que desarrollar labores administrativas en comisarias Tipo A de la región Policial. [Tesis de grado]. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín; 2021.
5. Portal Perú.com. (2022). Comisaria PNP de la familia de Puno.
6. Bambague Mendez, V. C., Lopez Pino, N., Zuñiga Madroñero, G. Y. Clima organizacional y clima laboral del área de gestión de talento humano de la policía nacional de colombia, seccional cauca. Fundación Universitaria de Popayán, Psicología. Popayán: Uvnividafup, 2022.
7. Martínez, R. Cultura organizacional y motivación laboral en el sistema de investigación, desarrollo e innovación del Ejército (SIDIE), [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2021.
8. Díaz, G. (2013). Análisis y propuesta de mejora del impacto de la cultura organizacional sobre la innovación de las pequeñas empresas: Un estudio



- empírico en la ciudad de Quito. [Tesis de grado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN.  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/8559?locale=de>
9. Duarte, E. (2013). La insatisfacción laboral: reina en estos países de América Latina. Revista Quiminet.com.
  10. García, D. (julio 2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales.  
[www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm).
  11. García, J. y Brás, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: Un meta-análisis. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 17(3), 61-78. <http://hdl.handle.net/11441/43314>
  12. Gámez, R. (2007). Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas. Colombia: Eumed.net.
  13. Gareth, J. (2013). Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones. (7ma Edición). México: Pearson.
  14. González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social,
  15. Gómez L, Moreno M, Rodríguez J, Roseo S y Manrique A. (2009). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. Anales de Psicología, 27(1), 179-185.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/113611>
  16. Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2011). Gestión de Recursos Humanos. España: Pearson Hall.



17. Grados, J. (2012). Capacitación y Desarrollo Personal. México: Trillas.
18. Hannoun. G (2011). Satisfacción Laboral [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital Uncuyo. <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Harrison, R. (1989). Conozca la forma de ser de su organización. España: Deusto.
19. Hellriegel, D., Jakson, S. y Slocum, J. (2010). Administración. Un enfoque basado en competencias (11ra Edición). México: Cengage Learning
20. Arias, F. El proyecto de Investigación. 6°. Episteme 2012. p. 83



**ANEXOS**



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál será la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cuál será el involucramiento relacionado al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023? ¿Cuál será la consistencia relacionada al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?? ¿Cuál será la adaptabilidad relacionada al desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023?? ¿Cómo será el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023??</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el involucramiento relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 Identificar la consistencia relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 Identificar la adaptabilidad relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 Identificar el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La cultura organizacional está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El involucramiento está relacionado con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 La consistencia está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 La adaptabilidad está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023 La productividad está relacionada con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria familia-Puno 2023</p>	<p><b>Variable 1</b> Cultura organizacional <b>Dimensiones</b> Involucramiento Consistencia Adaptabilidad Misión</p> <p><b>Variable 2</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones</b> Productividad laboral Eficacia laboral Eficiencia laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Población:</b> 37 efectivos policiales que laboran en la comisaria familia – puno. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>



### ANEXO 1

#### ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES DE LLENADO:** Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Neutral
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

A. Toma de decisión	1	2	3	4	5
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
B. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					



10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
<b>C. Desarrollo de capacidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
<b>D. Valores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
<b>E. Acuerdos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					



25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
<b>F. Coordinación e integración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
<b>G. Orientación al cambio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno					
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
<b>H. Orientación al cliente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					



40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
I. Aprendizaje organizativo	1	2	3	4	5
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. La innovación es algo que fomenta la empresa					
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					

Por su colaboración, muchas gracias.



ANEXO 2

Cuestionario de desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de valoración	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Productividad		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?					
2	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?					
3	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?					
4	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los					



	objetivos institucionales establecidos?					
5	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?					
	<b>Eficacia</b>					
6	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?					
7	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?					
8	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?					
9	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?					
10	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	<b>Eficiencia</b>					
11	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
12	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?					
13	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?					
14	¿Cómo califica deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?					
15	¿Cómo califica el nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					



#### FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA-PUNO 2023

NOMBRE DEL TESISISTA: VILMA YANETH CASTRO MAQUERA

EXPERTO:

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Puno, lunes 29 de mayo del 2023

  
 Helyn Claudia Ruiz Corrales  
 PSICÓLOGA



### FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA-PUNO 2023

NOMBRE DEL TESISISTA: VILMA YANETH CASTRO MAQUERA

EXPERTO:

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Puno, lunes 29 de mayo del 2023

Dr. Wilma Yaneth Castro Maquera  
C.Ps.P. 16842  
PSICÓLOGA



### FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DEL PROYECTO:** CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA-PUNO 2023

**NOMBRE DEL TESISISTA:** VILMA YANETH CASTRO MAQUERA

**EXPERTO:**

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Puno, lunes 29 de mayo del 2023

Es Verdad  
 [Firma]



PERÚ	Ministerio del Interior	POLICIA NACIONAL DEL PERU	REGION POLICIAL PUNO	DIVISION POLICIAL DE ORDEN Y SEGURIDAD COMISARIA FAMILIA PUNO
------	-------------------------	---------------------------	----------------------	--

### CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS / COM. FAM-PUNO 2023

COMISARIO DE LA COMISARIA PNP FAMILIA PUNO  
PRESENTE

Por medio del presente documento autorizo al investigador/a BACH. Vilma Yaneth, CASTRO MAQUERA, Identificado con numero de D.N.I. 70398337, bachiller en psicología de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, responsable del proyecto titulado **CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA FAMILIA-PUNO 2023** correspondiente a un estudio de tesis para pre-grado.

Entiendo que el objetivo principal de la investigación es **"determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los efectivos Policiales de la Comisaria Familia-Puno 2023"**. Además, comprendo que los efectivos Policiales invitados, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento, informado e independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, tampoco las organizaciones en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación. Permito la recopilación de información a través de documentos y encuestas a los efectivos policiales de la Comisaria Familia-Puno.

Ante cualquier duda o consultas respecto a la investigación puede contactar a la investigadora responsable, en tanto ante algún reclamo referido a la vulneración de los derechos de los participantes, pueden hacer de conocimiento a este Despacho y proceder conforme a los procedimientos legales.

La presente Carta de Autorización se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del COMISARIO. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.

Puno, 31 de Mayo del 2023.

01-411928  
Karla FRANCO  
ALP...



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05/08/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: VILMA YANETH CASTRO MAQUERA  
Dirección: AV. LAYKAKOTA N° 369 - PUNO  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70398337  
Teléfono: 986715586 email: vycm.11@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA SALUD  
Escuela Profesional o Mención: PSICOLOGÍA  
Título o Grado Académico a optar: PSICÓLOGO  
Asesor: SANTIAGO CRISTOBAL QUISPE PARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARÍA FAMILIA - PUNO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, POLICÍA Y RELACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: **EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA P13**

Firma de Autor



huella digital

05/08/2024

Fecha