

# TESIS

*por* Jakelin Sudarui Cajaleon

---

**Fecha de entrega:** 05-sep-2022 07:44a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1893066877

**Nombre del archivo:** ACIONAL\_Y\_DESEMPE\_O\_LABORAL\_2020\_JAKELIN\_SUDARIO\_CAJALEON\_1.pdf (2.31M)

**Total de palabras:** 22377

**Total de caracteres:** 124857

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**BORRADOR DE TESIS**

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA,  
HUARAL, 2020”**

**PRESENTADO POR:**

Bch. JAKELINE SUDARIO CAJALEON

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD**

**ASESOR:**

M(o). OSCAR OTILIO OSSO ARRIZ

**HUACHO - 2021**

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS ENFERMEROS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA,  
HUARAL, 2020”**

---

**ASESOR**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a mis padres por su ejemplo de lucha y honestidad y a mi asesor Mg Oscar Otilio Osso Arriz a los docentes de la Esc. de Postgrado por las enseñanzas, tiempo y paciencia.

Jakeline

## 4 INDICE

CARATULA .....	i
DEDICATORIA .....	xi
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE .....	iv
LISTA DE TABLAS .....	vii
LISTA DE FIGURAS .....	viii
LISTA DE ANEXOS .....	ix
RESUMEN .....	xg
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>7</b> CAPITULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	3
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.5. Delimitación del estudio .....	5
1.6. Viabilidad del estudio .....	5
CAPITULO II .....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Antecedentes del estudio de investigación .....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales .....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	8
2.2. Bases teóricas .....	9
2.2.1. Cultura organizacional .....	9
2.2.2. Características de la cultura organizacional .....	11
2.2.3. Tipos de cultura organizacional .....	12
2.2.4. Dimensiones de la variable cultura organizacional .....	13
2.2.4.1. Involucramiento en el trabajo .....	13
2.2.4.2. Condiciones de trabajo .....	16

2.2.4.3.	Motivación.....	18
2.2.4.4.	Adaptabilidad .....	20
2.2.5.	Desempeño laboral .....	22
2.2.6.	Dimensiones de la variable desempeño laboral .....	23
2.2.6.1.	Condiciones individuales .....	23
2.2.6.2.	Capacitación .....	26
2.2.6.3.	Relaciones interpersonales .....	29
2.2.6.4.	Productividad.....	30
3	2.3. Bases filosóficas .....	32
2.4.	Definición de términos básicos .....	33
10	2.5. Hipótesis de la investigación .....	34
	2.5.1. Hipótesis general.....	34
	2.5.2. Hipótesis específicas .....	34
	2.6. Operacionalización de las variables .....	35
	CAPITULO III .....	37
	METODOLOGIA .....	37
	3.1. Diseño metodológico .....	37
	3.1.1. Diseño .....	37
	3.1.2. Tipo de investigación .....	37
	3.1.3. Nivel de investigación .....	38
	3.1.4. Enfoque de investigación .....	38
	3.2. Población y muestra.....	38
	3.2.1. Población.....	38
	3.2.2. Muestra.....	38
	3.3. Técnicas de recolección de datos.....	39
	CAPITULO IV .....	41
	RESULTADOS .....	41
10	CAPITULO V: DISCUSIÓN .....	62
	5.1. Discusión.....	62
	CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	64
	6.1. Conclusiones .....	64
	6.2. Recomendaciones .....	66
	CAPITULO VII .....	67
7	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS .....	67
	6.3. Fuentes documentales .....	67
	6.4. Fuentes hemerográficas .....	68
	6.5. Fuentes electrónicas .....	69

ANEXOS.....74

Anexo: 1 matriz de Consistencia .....75

Anexo: 2 Instrumentos: Cuestionario de preguntas .....76

Anexo 3: la validez y confiabilidad del instrumento.....78

## 2 LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Variable cultura organizacional .....	46
Tabla 2: Dimensión involucramiento de la variable cultura organizacional .....	47
Tabla 3: Dimensión condiciones de trabajo de la variable cultura organizacional .....	48
Tabla 4: Dimensión motivación de la variable cultura organizacional .....	49
Tabla 5: Dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional .....	50
Tabla 6: Variable desempeño laboral .....	51
Tabla 7: Cruce de las variables cultura organizacional y desempeño laboral .....	53
Tabla 8: Cruce de la dimensión involucramiento y la variable desempeño laboral .....	54
Tabla 9: Cruce de la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral .....	55
Tabla 10: Cruce de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral .....	56
Tabla 11: Cruce de la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral .....	57
Tabla 12: Correlación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral .....	59
Tabla 13: Correlación de la dimensión involucramiento y desempeño laboral .....	61
Tabla 14: Correlación de la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral .....	62
Tabla 15: Correlación de la dimensión motivación y desempeño laboral .....	64
Tabla 16: Correlación de la dimensión adaptabilidad y desempeño laboral .....	65



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: porcentaje de la variable cultura organizacional .....	47
Figura 2: Porcentaje de la dimensión involucramiento de la variable cultura organizacional ....	47
Figura 3: Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de la variable cultura organizacional.....	48
Figura 4: Porcentaje de la dimensión motivación de la variable cultura organizacional .....	50
Figura 5: Porcentaje de la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional .....	51
Figura 6: Porcentaje de la variable desempeño laboral .....	52
Figura 7: Porcentaje de las variables cultura organizacional y desempeño laboral .....	53
Tabla 8: Porcentaje de la dimensión involucramiento y la variable desempeño laboral .....	55
Figura 9: Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral ..	56
Figura 10: Porcentaje de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral .....	57
Figura 11: Porcentaje de la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral .....	58

## LISTA DE ANEXOS

Anexo: 1 matriz de Consistencia .....	Error! Bookmark not defined.
Anexo: 2 Instrumentos: Cuestionario de preguntas .....	Error! Bookmark not defined.
Anexo 3: la validez y confiabilidad del instrumento .....	Error! Bookmark not defined.

## RESUMEN

La pres. Investig. titulada “cultura org. y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020”. Tiene por **Obj.:** Identif. qué relac. existe entre “cultura org. el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020”. Según la <sup>5</sup> metodología la investig. es de tipo aplicada, de diseño no expl. trans. correlacionar la pres. investig. tiene una pobl. de 110 enfermeros, donde la muestra será de 99 enfermeros, Se utiliz. instr. para medir de act. de esc. de Likert. de 14 ítems para la variable cultura organizacional, considerándose como dimensiones: involucramiento, condiciones de trabajo, motivación, adaptabilidad y para variable desempeño laboral 13 ítems considerándose como dimensiones: condiciones individuales, capacitación, relaciones interpretaciones, productividad. El proceso estad. descrip. se realizó mediante el prog. Excel y las inferencial con los progr. estad. SPSS 22. Los efectos de la investig. demostraron que “la cultura org. tiene relación en el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020”. En coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta las variables en est. son variables cualit. que se miden en una escala ordinal.

**Palabras clave:** cultura org., desemp. Lab., capacitación

## **DEDICATORIA**

Al señor padre por darme la vida, fortaleza y salud para seguir adelante. a mis padres por su esfuerzo amor y su apoyo incondicional, a mi apreciadas hija y mi familia.

Jakeline

## ABSTRACT

his research entitled "organizational culture and job performance of nurses at the San Juan Bautista Hospital, Huaral, 2020". Its Objective: To identify the relationship between "organizational culture and the work performance of nurses at the San Juan Bautista Hospital, Huaral, 2020". Methodologically, the applied type research, with a non-experimental cross-correlational design, the present investigation has a population of 110 nurses, where the sample will be 99 nurses, a Likert scale attitude measurement instrument was used, with 14 items for the culture variable organizational, considering as dimensions: involvement, working conditions, motivation, adaptability and for variable work performance 13 items considering as dimensions: individual conditions, training, relationships, interpretations, productivity. The descriptive statistical processing was carried out using the Excel program and the inferential ones with the SPSS 22 statistical programs. The results of the research showed that "organizational culture is related to the work performance of nurses at the San Juan Bautista Hospital, Huaral, 2020". In Spearman's Rho correlation coefficient, taking into account the variables under study, they are qualitative variables which were measured on an ordinal scale

**Keywords:** organizational culture, job performance, training

## 7 INTRODUCCIÓN

La presente investig. titulada “cultura org. y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan B., Huaral, 2020”. esta es sin duda una cuestión de gran importancia. sobre todo los hospitales nuestro país , en donde ha sido duramente golpeado por la pandemia por lo muchos de nuestros hosp. no cuentan con las condiciones adecuadas de trabajo, ni las tecnologías adecuadas para el cuidado del personal de salud, donde los enfermeros son considerados como un elemento más del hosp., por el contrario, deben ser considerados como el elemento más importante del hosp. perseverando en conseguir la eficiencia y mayor productividad, para lo cual se debe tomar en cuenta el involucramiento , condiciones adecuadas de trab., la motivación, adaptabilidad y entre otras cosas que son parte importante para el buen resultado lab. del personal mediante progr. de capacitaciones, tomar en cuenta sus condiciones individual, buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo Siendo el objetivo en esta investig. identificar la relac. que existe entre cultura org. y el resultado lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan B., Huaral, 2020.

## <sup>6</sup> CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Esta pandemia provocada por Covid19 refleja problemática situación de salud pública en nuestro país, que se manifiesta en el período de incubación del virus, la velocidad de su propagación, el colapso de los hosp. publ. del Perú y la crisis del sist. de salud pública, originó hace muchas tiempo. Entre estos prob. se destaque la baja relación inversión públ. en salud sobre el prod. interno bruto del Perú, la falta de recursos humanos, infraestructura y equipos biomédicos que permitan a las individuos utilizar una atención óptima y de calidad, que propicie el drllo.de la fuerza de trab. en salud, manifestada la cultura org. rendimiento lab.

Con resultado, la Org. M.S. nos menciona que hay 59 millones de trabajadores de la salud remunerados en todo el mundo. La Org.MS ha definido un umbral mínimo de densidad de individuos sanitario para lograr una gran cobertura de la intervención necesarios para alcanzar los Objs de Drllo. del Milenio (ODM), estimando que en 57 países hay un déficit de 2 millones de médicos y enfermeras en el país. Los países de Latinoamericanos han sido los más afectados por esta pandemia mundial.

<sup>2</sup>  
Actualmente, los proveedores de salud en Perú han mostrado un aumento significativo en el número de pacientes de alrededor del 50,0%, que lleva a una mayor aumento de trabajo; habría doce enfermeras por cada miles personas. (Quintana & Tarqui, 2019)

Esta situación obliga a los profesionales de enfermería a redoblar esfuerzos <sup>76</sup> para satisfacer las necesidades de los pacientes y las expectativas de los pacientes y sus familias.

Actualmente, el problema de la crisis del sist. de salud públ. peruano se debe no solo a la falta de infraestructura y equipamiento, sino también al factor limitante de la cultura org y el esfuerzo del personal. Por ello, la preocupación por los recursos es un aspecto esencial toda org. públ., entendida un ente que tiene por obj. satisfacer las necesidades y requerimientos de los individuos a través del ejercicio de los D° humano.

En las instituciones de salud de nuestro país hay deficiencias en la práctica de la cultura organizacional, lo cual se ve afectado en el desempeño lab. La cultura organizacional por sí sola tiene un impacto significativo en el desempeño laboral porque los comportamientos de los subordinados pueden modificarse y, por lo tanto, pueden vincularse y vincularse con los objetivos corporativos de la entidad, ya sean públicos o privados. La cultura organizacional por sí sola tiene un impacto significativo en el desempeño laboral porque los comportamientos de los empleados pueden modificarse y, por lo tanto, pueden vincularse y vincularse con los objetivos corporativos de la entidad, ya sean públicos o privados.

El servicio de Enfermería del Hosp. San Juan Bautista Huaral, se ve que existen variedad de cultura va evidenciar en el desempeño del personal de salud, donde no tiene iniciativa, carencia de conocimientos, falta empoderamiento para tomar decisión inmediatas, Asimismo, se ha obs. que tiene un comportamiento org. personal en el que no se valora el trab. en equipo, lo que puede derivar en déficits en la consecución de objs.

Con respecto a la productividad lab., cabe señalar que las enfermeras han sufrido cambios, pasando de un servicio a otro con un alto grado de complejidad, por ejemplo, una gran experiencia en varias áreas de las ciencias médicas, pero también tienen que bajar las escaleras sobre la naturaleza de la atención holística del paciente. En ese sentido, esta situación lleva a que los usuarios expresen insatisfacción con la calidad del servicio y por ende insatisfacción.



Básicamente, las consecuencias de la cultura organizacional incluyen la transformación del liderazgo y la mentalidad de empoderamiento de los empleados. Además, se supone que la influencia de la cultura org. va a tener significativamente un desempeño lab. y, por lo tanto, en el desempeño lab. Hay dos aspectos importantes en este sentido: que la cultura org. influye bastante en la rendimiento y desempeño lab. de los empleadores, y que la cultura org. sirve como ente intermediario entre empresas y líderes jerárquicos, y agilidad del poder lab.

Para ello, debe adoptar e implementar las siguientes decisiones para mejorar la situación problemática: llevar a cabo motivación con el obj. que se dé además de una complacencia individual, realizar charlas educativas y motivacionales que mejoren las relaciones interpersonales, evaluar permanentemente al personal de salud para mejorar su conocimiento, y planificar estrategias para una atención de calidad.

1

## **1.2. Formulación del prob.**

### **1.2.1. Prob. Gral.**

¿Qué relación existe entre cultura org. y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp San Juan Bautista, Huaral, 2020?

4

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre involucramiento y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020?
2. ¿Qué relación existe entre condiciones de trab y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020?
3. ¿Qué relación existe entre motivación y el desempeño lab. de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020?
4. ¿Qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño lab? de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020?

## **1.3. Objs de la investig.**

### 1.3.1. Obj. Gral.

Identificar <sup>5</sup> qué relación existe entre cultura org. y el desempeño lab. de las enf. en el Hosp. San Juan B., Huaral, 2020.

### 1.3.2. Objs específicos <sup>4</sup>

1. Identificar qué relación existe entre involucramiento y el desempeño lab de las enfermeras en el Hosp. San Juan B., Huaral, 2020.
2. Identificar qué relación existe entre condiciones de trab. y el desempeño lab. de las enf. en el Hosp. San Juan B., Huaral, 2020.
3. Identificar qué relación existe entre motiv. y el desempeño lab. de las enf. en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020.
4. Identificar qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño lab. de las enf. en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020.

## 1.4 Justificación de la investigación

La cultura org. sirve para poder comprender el desempeño y el proceder de profesionales de medicina actuales, frente a la crisis sanitaria afectada por la pandemia, donde se puede evidenciar la carencia de RR. HH, estructuras y equipamiento. Esto tendrá un impacto significativo en el RR. HH. ya que es el eje fundamental, donde la cultura org. influye en el desempeño lab. por ente permitirá brindar una atención de calidad.

Además, este estudio tiene como obj. educar a los líderes médicos a pensar, conocer y comprender las relaciones en estudio, viendo ambas como claves para mejorar el desempeño hosp., hacer un gran aporte al campo de los RR. HH. e inst. para tomar las medidas necesarias que el Apredzaje merece.

A su vez, este estudio hará una contribución imp. a los hallazgos, ya que será la primera vez que se utiliza un estudio de cultura y desempeño org. para proporcionar un diagn. situacional org. para mejorar las índoles de trab. para el éxito. org. de atención de la salud.

Finalmente, a través de la investigación se pueden elaborar herramientas de adquisición y/o análisis de datos y a la vez sienta las bases para realizar posteriores investig.

### **1.5 Delimitación del estudio**

**Delimitación temática:** Cultura org. y Desempeño lab.

**Delimitación espacial:** Comprende en la Prov. de Huaral.

**Delimitación poblacional:** Enf. del Hosp. San Juan Bautista.

**Delimitación temporal:** El drllo. de la pres. investig. en el periodo 2020.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Hernández, Fernández & Baptista (2013) indica : Factibilidad de una investig. incluye lo disponible del recurso inversión, individuos y material. La presente investig. resulta viable, toda vez que se cuenta con las fuentes de inf. bibliográfica, hemerográficas, tanto físicos como virtuales necesarios para investig. a profundidad las variables de investig. Así mismo se cuenta con los recursos econ. necesarios para llevar la investig. planteada.

## 20 CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio de investigación

##### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Díaz Gómez (2019) , en su tesis para el gdo. de mtr titulada “Cultura org. y desempeño lab. del subalterno de inst. de educ. media sup. en los mcpios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Méx.” pres. a la Univ. de Montemorelos - México ; la investig. tuvo como obj. <sup>19</sup> identificar en qué gdo. la cultura org. es predictor en el nivel de desempeño lab. percibido por los empleados de inst. de educ. media sup. en los mcpios. de Bochil y Jitotol, Chiapas, Méx.; en cuanto a la <sup>3</sup> metodología: la investig. fue de tipo cuantitativa, descrip., transversal y explicativa. La pobl. utilizada para el pres. estudio es de alrededor de 127 empleados. La muestra estará conformado por 95 subalterno de inst. de educ. media sup. en los mcpios. de Bochil y Jitotol, Chiapas, Méxic; <sup>12</sup> Se llegó a la sig. conclusión: el gdo. de la cultura org. percibido por los empleados de dichas inst. tiene un gdo. de influencia lineal positiva moderada en el gdo. de la satisfacción lab. en los empleados de inst. de educ. media sup. en los mcpios. de Bochil y Jitotol, Chiapas, México

Grimaldos, Sanchez & Ramírez (2018), en su trabajo de investig. titulada “clima org. y su vínculo con el desempeño lab. en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S”, presentada a la Univ. Cooperativa de Colombia: esta investig. tuvo como el obj. es revelar la relación entre el clima org. y el empeño de los subalternos en posiciones operativas: en metodología; tipo de investig. cuantitativa a nivel descrip. El obj. es dar a conocer la relación entre el clima org. y el empeño de los subalternos en posiciones operativas: en metodología; tipo de investig. cuant. a nivel descrip.; métodos de investig. - cuestionarios, herramientas utilizadas - cuestionarios; la pobl. son empleados de RESTCAFE S.A.S; llegar a la sig. conclusión: se espera que con la encuesta se pueda determinar el clima org. que se presenta en la instalación y cómo puede afectar posit. o negat. en la actividad que el operador ejerce en la emp., en este caso en su puesto de trab.

están en el punto de venta del éxito de la colina gracias a los resultados. descriptivos; métodos de investig. - cuestionarios, hta. utilizadas - cuestionarios; la población son empleados de RESTCAFE S.A.S; llegar a la sig. conclusión: se espera que con la encuesta se pueda determinar el clima org. que se presenta en la instalación y cómo puede afectar positiva o negativamente <sup>6</sup> las funciones que el operador ejerce en la empresa, en este caso <sup>6</sup> en su puesto de trabajo. están en el punto de venta del éxito de la colina gracias a los resultados.

Bustillos Campaña (2016), en su tesis para obtener el tít. de psicol. titulada “el clima org. y su incidencia en el desempeño lab. de los trab. de la emp. M.C distribuciones s.a. del cantón Riobamba, prov. de Chimborazo”, pres. a la Univ. Técnica de Ambato – Ecuador; lo cual tuvo como obj. estatuir <sup>32</sup> la incidencia del Clima Org. en el Desempeño Lab. de los trab. de la Emp. M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, prov. de Chimborazo; en cuanto a la metodología; el enfoque fue cualitativo y cuantitativo; el nivel o tipo de investig. descrip. correlacional, la pobl. fue de 10 debido a que la emp. cuenta con número de pobl. reducida y donde la muestra será toda la pobl.; en esta investig. se llegó a la sig. conclusión: <sup>32</sup> el desempeño de los empleados se ve afectado en gran medida por la adopción de un liderazgo autoritario, ya que impide la adopción de nuevas ideas y de alguna manera les impide aportar valor agregado a la fuerza de trabajo <sup>74</sup> su trabajo diario, que es la razón principal que conduce a una gran desmoralización entre los empleados, lo que afecta su desempeño profesional.

<sup>38</sup> Figueroa Monterroso (2015), en su tesis de Lcda. tít. “Relación entre la cultura org. y el desempeño lab. de los colaboradores de una inst. gubernamental”, pres. en la Univ. Rafael Landívar de Guatemala – Asunción, el obj. es determinar la relación que existe entre la cultura org. y el ejercer lab., este estudio es descrip. y correlacional, se incluye a 47 <sup>47</sup> colaboradores de las org. a las que se les mencionó la encuesta y la escala de Obs. con cinco y cuatro opciones, resp. respectivamente. Los result. muestran que la cultura org. no va relacionado con el desempeño lab. Concluir que <sup>38</sup> se acepta la conjetura nula (Ho) y se afirma que no existe semejanza estadísticamente sig. del 0.05 entre la cultura org. y el desempeño lab. de los ayudantes de la inst..

### 2.1.2. Investig. Nacionales

Belsuzarri & Acosta (2020), en su tesis para Lic. tít. “relación entre clima org. y realizar lab. de los operarios de una pyme empresario en ing., Lima 2019” presentada a la Univ. Priv. San Ignacio de Oyola – Lima; para que determine una relación al entorno org. y la eficiencia de trab. de las pequeñas y med. empresas de la Ind. de la ing. de Lima en 2019; Para el método: el tipo de prueba utilizada es la correlación de los mét. cuantitativos, el diseño de no pendiente, la pobl. que incluye 225 operadores y un modelo de 142 operadores; Lograr la sig. aplicación: los result. alcanzados en este estud. dan a conocer org. tiene una relación positiva con el trab. de los contratistas en el campo de la ing., es decir, van a tener un impacto de la diferencia. Los result. del personal, que muestra los result. de sus próximos lista y análisis.

Cossio Hernandez (2018), en su tesis para grado de maestro titulada “Desempeño lab. y clima org. de los colaboradores en la *compañía* de transp. expreso intl. palomino SAC 2018”, presentada a la Univ. P. de las Américas, su propósito es identificar la relación entre la eficiencia lab. y el entorno org. de los empleados en Palomino Sac 2018 Intl. Transport Company. El corte continuo (transacciones) no está probando, empleando pruebas, utilizando, empleando el método de inferencia que se prueba, la pob. se prueba incluyendo 156 personas y el modelo 111 la inf. recopilado, un cuestionario para el trab. aplicado cuando la inf. procesado llegan un alto grado de confiabilidad de 0.786, lo que indica que esta es una preg. muy alta y org. del clima, aplicado para los datos de proceso, alcanzando un Nivel de confiable de 0.285, que muestra que esta es una lista positiva muy alta; Al acercarse a la sig. aplicación, de acuerdo con los result., han manifestado que el nivel de consciencia de la relación entre el entorno de la org. y la eficacia lab. es  $p = 0.027$ , lo que confirma que existe una alta correlación positiva.

Calero Guevara (2018), en su tesis para grado de Doc. titulada “la cultura org. y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la prov. de Manabí – Ecuador”, presentada a la Univ. Nac. M. de San Marcos, tuvo como obj. determinar la relación entre la cultura org. y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador; en cuanto a la metodología: en tipo de investig. es aplicado, en enfoque es cuantitativo y diseño de investig. es no experimental y llegando a la sig. conclusión de acuerdo a los result. obtenidos se precisa que, si la empresa logra establecer cambios en su cult. y se concentra en su interés en el ser, en

<sup>13</sup> primer lugar y luego a la optimización de los RR. Econ., puede lograr más aporte por parte de los colaboradores y el crecimiento en conj. va a ser de mayor trascendencia.

Olivera Correa (2018), en su tesis para optar al título de lic. titulada “la cultura org. y su influencia en el desempeño lab. de los empleados de la Ugel 04 – Comas, Lima, 2018”, pres. a la Univ. de Inca Garcilaso de la Vega, esta investig. tuvo como obj. <sup>64</sup> establecer si la cultura org. influye en el desempeño lab. de los empleados de la UGEL 04, en cuanto a la método: tipo de investig. descrip., enfoque de investig. es cuantitativo, diseño de investig. es no experimental, la pobl. fue de 92 empleados de la inst., la muestra fue de 74 personas porque solo a esa cantidad se logró realizar la encuesta, el inst. fue el formulario, <sup>5</sup> las técnicas fue análisis documental y la encuesta; llegando a la sig. <sup>4</sup> conclusión: se ha comprobado que la cultura org. influye en el desempeño lab. de los empleados de la UGEL 04 – Comas, lo cual implica que la cultura org. se relaciona con el desempeño lab. de los empleados de la UGEL 04, afirmación sustentada en los result. estad. obtenidos, donde según el result. de Chi cuadrada X<sup>2</sup> la hipótesis gral. queda aceptada.

## <sup>1</sup> 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Cultura org.

Definiremos a <sup>25</sup> la cultura org. como los valores, principios, tradiciones y las diversas maneras de realizar las activ. que comparten los ayudante de la empresa y cual influyen en la forma que ellos actúan y distinguir a la org. entre todos los demás, así mismo la cultura org. implica tres cosas: primeramente, la cultura es una percepción; es decir es invisible e intangible. En segundo lugar, es descrip., es decir los colaboradores dentro del negocio pueden percibir y describir más allá de que les guste o no. Tercer lugar una cultura compartida; Aunque que laboran tengan diferentes antecedentes o cada uno laboren en áreas diversas todos ellos tienden a describir la cultura org. de manera semejante. (Robbins & Coulter, 2014)

Así mismo Hitpass, (2017) define la cultura como “es el conj. de hábitos, valores donde se interactúan las tradiciones también relaciones sociales común de cada org.



Representa la forma en que las personas de una org. están acostumbradas a realizar sus tareas” (p. 163).

<sup>37</sup>  
Según Chiavenato (2014)

La cultura org. refleja la forma en que cada empresa tiene que enfrentar a alrededor y es una conjugación compleja de supuestos, creencias, conductas, mitos y otras ideas que van a representar cómo funciona una empresa. (p. 60)

La cultura org. es un grupo de sensaciones, sentimientos, hábitos, valores, tradiciones y formas de interactuar dentro y con los miembros existentes de cualquier org.; La cultura org. ayuda a facilitar la aplicación de la planeamiento hay ajuste entre ellos, al contrario, previene o retrasa la implementación de la planeamiento. Si se asume el planeamiento de negocios no debería solamente a guiar a un negocio a llegar al objetivo monetario, sino también se guie continua de progreso operativa, podemos concluir que afectar el crecimiento del negocio. (Marcos, 2021)

Para Robbins & Judge (2009) Afirma:

La cultura org. es un sistema de sig. compartido por los parte de la org., el cual distingue a un negocio de los demás. Este sist. de sentido compartido es, en un examen más cercano, un conj. de caract. claves que la org. valora. Las investig. sugieren que hay siete caract. original que, al reunirse, reúne la sentido de la cultura de una org. (p. 551)

En forma más determinada, la cultura org. incluye:

Formas comunes de comunicarse, como ceremonias org. y el lenguaje ordinario; las reglas que comparten sujetos y equipos de la org., como no tener espacios para estacionar reservado; los principios dominantes que fortalecen la org., el pensamiento que guía las polít. y la toma de decisiones de la org.; las pautas para llevarse bien en la org. o los “trucos” para los nuevos que lleguen tiene que aprender para que sea aceptado; y el clima que se da en una org. por la disposición y la forma en que los grupo interactúan con usuarios y otras externas. (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 378)



Por lo tanto se dirá que <sup>33</sup> la cultura org. es un grupo de costumbres, valores, actitudes y tradiciones de los grupos de un negocio, esta cultura se manifestara a través de su aplicación, estructuras y sist., donde una org. con principios y normas claras donde se da conductas positivas donde se refleja en la producción dentro del negocio y en una adecuada visión del negocio fuera de ella.

### 2.2.2. Caract. de la cultura org.

Según Luthans 2002 (citado por Arbaiza 2010), cultura org. posee seis caract. 1. Las conductas observadas son regular: quiere decir que la interacción entre los grupos de la org. tiene un lenguaje ordinario. 2. Normas: se da a entender que rige bajo pautas de conductas y reglas que se respetan. 3. Valores dominantes: nos dice que promueve la org. y que van a formar parte de esa identidad. 4. Filosofía: aquí nos da entender en modo que debe ser la org. 5. Reglas: va hacer la guía que imparten con el fin de que los integrantes las acepten, se adaptan a la forma de trabajo. 6. Clima organizacional: nos refiere la forma como el ambiente de trabajo se va formando, las cuales son dadas por los miembros de la org. (Arbaiza , 2010, p. 387)

Así mismo, otros estudios muestran que existen siete caract. básicas que, mezcladas, captan la esencia de la cultura org., a saber: 1. Innovación y asunción de riesgos: nivel gdo. en que se incentiva a los colaboradores a modernizar y asumir riesgos. 2. Atención al detalle: el nivel de exactitud, análisis y atención a los detalles. 3. Orientada a los result.: la gestión se concentra en los result. o eventos en lugar de en los métodos y desarrollo utilizados para lograrlos. 4. Orient. a los individuos: la medida en que las decisiones de gestión tienen en cuenta el impacto de los result. en los sujetos de la org. 5. Orient. grupal: la medida en que las act. lab. están organizadas por grupos en lugar de sujetos. 6. Agresión: el grado de agresión y competencia entre las personas en lugar de encontrar un camino fácil. 7. Estabilidad: la

medida en que las operaciones de una org. enfatizan el statu quo en lugar del crecimiento. (Robbins & Judge, 2009, pp. 551- 552)

Para Chiavenato (2014) , La cultura org. representa seis caract. básicas: 1) Cálculo regular del comportamiento de observación: la interacción entre integrantes se caracteriza por un lenguaje ordinario, terminantes y propios se relacionan de comportarse y las desemejanza; 2) Estándar: modelos de conducta que contienen instrucciones, cómo hacer algo; 3) los principios dominantes: los valores que organizan la org.de protección principal y esperan los que participan compartan el buen producto, en otoño o alto rendimiento; 4) Filosofía: una polít. que aumenta la confianza relacionada con la referencia a subordinados y clientela; 5) Reglas: se establecen y se relacionan con la org. Los nuevos miembros deben constatar estas normas para que el conjunto las acepte; y 6) Clima org.: una pasión que se da por el entorno de trab.: cómo interactuar a los participantes, cómo las individuo se mudan a los individuos, cómo las clientelas visitan, las relaciones con los que proveen, en el número de otros.

Tomando como referencia de los aportes de los autores citados sobre las características la conducta humano se pudo deducir que las caracteres de la cultura org. son los rasgos innatos del negocio al aplicarla, como las regla internas, las creencias, las usanza, así como los principios que privilegia la org. en atención minuciosa, cómo se darán los equipos que laboraran, así como su polit., la firmeza que da el individuo, entre otras. En cumplir adecuadamente estas condiciones puede conllevar al negocio a poder ser competitivo en el comercio y del mismo modo generar el mejor desempeño de sus colaboradores. En nuestra invest. cabe señalar que es importante que el nosocomio San Juan B. Hualal tome en cuenta las diversas caracterices y acorde al tiempo pueda aplicarlo para mejorar la cultura org. de sus colaboradores y así mejorar el desempeño de las mismas,

### **2.2.3. Tipos de cultura organizacional.**

Según Hellriegel & Slocum (2009), considero 4 tipos de cultura org. y estos fueron: 1. Cultura burocrática: donde las labor, compromiso y autoridad van estar claros definidos para todos los partícipes, lo cual está contenido en los manual del

negocio, donde los partícipes consideran que su obligación es cumplir estas reglas y seguir los procedimientos legalistas 2. cultura de clan, los participantes reconocen una deber que va ir más delante de un simple intercambio de labor por un sueldo; entienden que las aportación a la org. se podrá exceder cualquier acuerdo contractual, el acuerdo de largo plazo del individ. con la org. es el intercambio por el compromiso de largo plazo de la org. con el individuo, puesto que los participantes consideran que la org. les dará un trato justo en cuanto a sus alzas salariales, ascensos y otras maneras de reconocimiento, por consig. van a nacer un fuerte sentido de identidad y reconoce su finalidad común en la org. 3. cultura de emprendedor, existe compromiso con la comprobación, innovación y estar en la modernidad; está cultura van a reaccionar a los cambios, sino también van germinar ese cambio. 4. Una cultura de negocio se caracterizara por el logro de metas, especialmente metas financieras y de negocio, en esta cultura la relación entre el sujetos y el público, el negocio es contractual, donde las deber de las partes se negociaran de antemano, y la emancipación y la individualización se valoran al alentar a los miembros a alcanzar sus propias metas financieras

Así mismo Robbins & Judge (2009) Hay 2 tipos de cultura org. Fuerte cultura org.; Las culturas fuertes se caracterizara porque sus principios son inquebrantables, consistentes y se dan por aceptadas por sus miembros. Mala cultura org.: este es el tipo de cultura presente en las org. que es inconsistente con los valores de negocio y esto puede ser causado por una variedad de factor que van desde la falta de incentivos profesional o financiero hasta la estrecha supervisión que limita la autonomía de los subordinados.

#### 2.2.4. Dimensiones de la variable cultura organizacional

##### 2.2.4.1. Involucramiento en el trabajo

Para Ferrari & Filippi (2009)

Es una resp. afectiva vinculada a la medida en que el labor forma parte de la vida de los individuos. Indaga el elemento emocional en vocablo del trab. actual. El involucramiento es importante para que el individuo tiene el trab. actual y el gdo. en que se siente identifica con él. (p.130)

Cuando decimos involucrar en el trab. donde se refiere al <sup>5</sup> proceso libre y participación del colaborador con aquellas decisiones que van incidir directamente en su activ. productiva, donde se utiliza la capacidad total de los colaboradores y está estructurada para alentar el compromiso y mejores result. de la empresa. (Carrillo et al. 2013)

El involucramiento lab. es una sensación que mide el nivel de identificación Psicol. de la persona con trab., y está directamente enlazado con el nivel de desempeño . El que labora que tiene un alto nivel de involucrarse con su trab., es aquel que realiza la tarea, la desempeña con diligencia. (Riquelme, 2018)

Entonces podemos definir que involucrar lab. es el gdo. el que labora se identifica conscientemente con su trab. y así tener lograr mejor desempeño lab. percibido, por tanto, los colaboradores que cuenten con nivel alto de asimilarse en su centro donde se desempeña, se identifican con las activ. que realizan y les interesa lo que hacen.

Para la presente investig. aplicaremos las sigs. métricas que corresponden a nuestra dimensión Involucramiento laboral.

- **Empoderamiento**

La palabra empoderamiento viene del terminología inglés 'empowerment' que sig. 'empoderamiento' pero no es una sola palabra, podemos definir como un proceso mediante el cual se analizan e identifican las necesidad de grupos socioeconómicos en desventaja, y el obj. es brindarles las herramientas necesarias para que puedan ser más independientes y así reducir su vulnerabilidad. (Divulgación dinámica, 2017)

Por otro lado, el empoderamiento en la empresa <sup>23</sup> se refiere a facilitar autoridad a los que laboran para tomar decisiones y actuar sin necesidad de buscar aprobación, esto consiste dejar que la gente use su propia inteligencia, experiencia, intuición y creatividad, hacer que se involucren en

las operaciones de la org., escucharlas y aprovechar sus ideas para ayudar a que la org. mejore y tenga éxito. (Galván, 2021)

Por otro lado, podemos definir el empoderamiento como poder de tomar decisiones y la capacidad de los individuos para realizar su propio trab. Esto va a dar un sentido de pertenencia y pacto con la org., por lo que el empoderarse tiene como obj. lograr que los individuos gestionen sus propias necesidades y, utilizando sus propias habilidades, contribuyan al cambio positivo en las situaciones que enfrentan.

- **Trabajo en equipo**

Según Hellriegel & Slocum (2009):

Diremos que un grupo es un número reducido los que laboran, con diligencia complementarias (habilidades, suficiencia y saber), con metas de desempeño afines y relaciones dinámicas de las que se consideran a sí mismos con responsabilidad. Lo primordial de cualquier equipo es un compromiso compartido por los grupos en el desempeño colectivo. (p. 196)

Un equipo de trab. da una sinergia positiva por vía del esfuerzo coordinado.

Los esfuerzos de los individuos y lo cual dan como respuesta un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes personales [...], el uso extenso de los equipos No hay nada mágico en la creación de equipos que garantice que se logrará una sinergia positiva. Etiquetar un equipo como equipo tampoco aumenta automáticamente su efectividad, por lo que los equipos efectivos tienen ciertas características. Si la gerencia espera usar dispositivos para mejorar el rendimiento comercial, necesitan dispositivos que brinden estas cualidades. (Robbins & Judge, 2009)

Del mismo modo Un grupo es un conjunto de individuo con habilidades complementarias que realizan una actividad con un fin común. Entonces, un equipo de los que laboran está conformado por profesional con habilidades que complementan para lograr un obj. común (Ceupe, 2021)

- **Grado de compromiso**

Diremos que el <sup>36</sup>compromiso es la capacidad de un sujeto para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir ejecución de las activ. asignadas dentro del tiempo establecido Por lo tanto; Nos comprometemos y utilizamos al máximo nuestras capacidades para realizar la actividad prevista, conociendo los términos de nuestra aceptación y sus obligaciones, porque esto implica un esfuerzo constante para lograr el obj. fijado. (Bussiness & Marketingschool, s.f.)

Del mismo modo el compromiso viene desde dentro y ofrece el beneficio adicional de la excelencia, ya que implica utilizar todas sus habilidades y hacer más de lo esperado; Un empleado dedicado dirige su energía hacia el logro de metas que son importantes para él (Celpax, 2018).

Entonces diremos que el grado compromiso se refiere a la responsabilidad y el cumplimiento de sus obligaciones de los colaboradores de un negocio en el desarrollo de sus activ. y se conocer el lugar de trab., el grado de compromiso de los colaboradores es primordial para definir su permanencia dentro de la empresa, del mismo modo su ejercer lab. para lograr los obj. trazados por la negocio.

#### <sup>14</sup>2.2.4.2. Condiciones de trabajo

La naturaleza de trab. también están reguladas directamente en nuestra legislación. El art. 19 del D. Supremo N° 01-97-TR (01-03-97), el texto del D. Uniforme de la Ley de Compensación de Trab. de Larga Duración (LC), D.L. N° 650, enumera algunos beneficios que no son calculado al calcular CTS. Al aplicar el art. 7 del D. Supremo N° <sup>14</sup>03-97-TR, los conceptos previstos en este art. tampoco pagan para efectos legales

En la letra d) del art. 19° <sup>14</sup>menciona específicamente las condiciones de trabajo <sup>14</sup>como concepto de no retribuido. En el inciso i) de este artículo se da la definición de condiciones de trabajo, que son “<sup>14</sup>todos aquellos fondos que se entregan al trabajador para el debido desempeño de su trabajo o en relación con el desempeño de sus funciones, tales como desplazamientos, viajes expensas, reposición, vestidores. y, en general, cualquier cosa que sirva razonablemente para este propósito y no sea un beneficio o ventaja material para el empleado. (Recursos Humanos, 2007).



Ver la mejor condición de donde se labora es uno de los principales objet. de la OIT. A pesar que hay alza de salario en numerosos países, muchos colaboradores aún tienen dificultad para cubrir primeras necesidades. En otro orden, en algunas naciones hay una disminución en el tiempo dedicado a laborar, hay que ver que este cambio suele venir acompañado por una vacilaciones que puede amainar la seguridad del empleo y replantear nuevas formas para conjugar el trabajo y la prole. Las índoles donde se labora peligrosas o poca higiene <sup>40</sup> tienden a desaparecer en el mundo industrial, pero aún son continuas en el mundo en desarrollo. (Organización Nacional de Trabajo , 2019).

El medio en el cual laboran los sujetos tiene un gran efecto y el placer que sienten consigo mismos y con su trab. por tanto se hará lo más posible para sostener las instalaciones y los equipos en buenas condiciones. De ser posible, también evitar el aglomeración y dar a cada que labora un espacio Personal, donde se labora es su lugar.

Para la presente investig. tomaremos los sig. indicadores acorde a nuestra dimensión de condiciones de trab.:

- **Infraestructura**

<sup>3</sup> Va hacer el conjunto de servicios, medios técnicos e instalaciones que permiten el avance de una activ. La palabra infraestructura proviene del latín *infra* (“debajo”) y *structus* (“construido”), y por ello se utiliza este término para inferir a una estructura que sustenta a otra, actuando como su base. (Raffino, 2020)

Es fundamental que el ámbito físico tenga amplitud áreas de trab., una luz adecuada y proporcionar instrumentos de productividad tales como la tecnología de datos actualizada lo cual ayuda a los colaboradores a realizar sus activ. eficiente; por tanto, los negocios deben contar con una infraestructura óptima para que laboran pueden desarrollar sus activ. convenientemente, así lograr una adecuada cultura org.

- **Comodidad en el ambiente de trabajo**

La comodidad en el lugar de trabajo es un elemento muy trascendente en el día a día de los negocios, aunque sea difícil definir o delimitar las cualidades que lo atraen. Sin embargo, se ha demostrado que <sup>18</sup> tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados y en su vida individual de los colaboradores por tanto importantes que los

colaboradores se sientan a gusto con el ambiente en su medio de donde laboran para que puedan desarrollar sus activ. cómodamente y así lograr una adecuada cultura org.

- **Horarios flexibles**

Cumplir con las ocho horas, pero sin un horario estricto de entrada y salida, es realmente importante hacer nuestro trab. sin pasar ocho horas en la despacho. Con la excepción de las individuos más autosuficientes, todos entienden que ceñirse a un horario no parece una forma eficiente. Como resultado, el trab. flexible es una de las mejores recompensas emocionales que aumentan las utilidades.

#### **2.2.4.3. Motivación**

Para Robbins & Judge (2017), “Es un proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo individual hacia el logro de una objetivo” (p. 209).

Es un proceso interno y mental que manifiesta y da lugar a los atributos característicos de una personalidad humana compleja, en estrecha interacción con las actividades externas y el mundo físico y social que lo rodea. La motivación refleja el mundo externo a través de las condiciones internas del sujeto y el rol activo-creativo del sujeto, que a su vez determina la dirección e intensidad de las actividades externas que interactúan con el mundo externo particular. (González , 2018)

La motivación es el grupo ánimos que se dan el actuar del individuo, por tanto, es fundamental en la, por lo que el individuo en algún momento quiere motivar a otros para que desarrollen acciones concretas e incluso busque la manera de auto motivarse. (Bastidas & Benites, 2016)

Así mismo Henríquez Ríos (2002), define la motivación de los que laboran es diferente en una org. que se está contrayendo. Cuando está creciendo, la motivación se puede derivar de la ocasión de ascender y de la emoción de estar unido a una org. dinámica. En la declinación, hay despidos, reasignación de deber



que, con frecuencia, sig. absorber activ. que antes hacían otros, y cambios similares que provocan tensión. (p. 230)

**Componentes de la motivación:** Mitchell, 1997 (como se citó en Arbaiza, 2010) en su definición de motivación señala tres componentes importantes:

**La dirección:** se refiere a lo que una persona elige cuando tiene múltiples opciones. Por ejemplo, si una empresa le pide a un empleado un inventario, el empleado puede hacer un inventario o chatear en MSN. En cualquier caso, el empleado estará motivado.

**La intensidad:** se induce a la contundencia de la contestación después de que una persona ha hecho una elección. Siguiendo el ejemplo anterior, los trabajadores pueden elegir la dirección correcta para llevar el inventario requerido, pero pueden reaccionar levemente. En otras palabras, la intensidad se refiere al esfuerzo de una persona para completar una tarea.

**La persistencia:** Se induce al tiempo que un individuo dedica al esfuerzo. En este sentido, un empleado puede, con gran esfuerzo, pero en un corto período de tiempo, orientar su comportamiento en la dirección correcta. Solo los individuos motivados permanecen en la tarea el tiempo suficiente para lograr sus metas y obj. (Arbaiza Fermani, 2010)

En esta estudio tenemos los sig. indicadores que corresponden a la dimensión de motivación lab.

- **Realización y reconocimiento**

La realización puede desarrollarse en muchas áreas diferentes, tanto individuales como profesionales porque es un sentido de autocontrol, independencia y la capacidad de aceptar nuevos desafíos. Un hombre se siente satisfecho cuando encuentra un sig. insondable en cada momento de su vida

Según Dean Spitze (2005), Cuando los empleados otorgan un alto valor al reconocimiento y reconocimiento, la mejora va más allá de la satisfacción del empleado. Es un elemento muy trascendente en el día a día de los negocios, aunque sea difícil definir o delimitar las cualidades que lo atraen. El uso constante del reconocimiento no solo genera excelentes resultados y productividad, sino que también ayuda a atraer nuevos empleados a medida que la empresa se convierte en el empleador preferido.

El reconocimiento que se le hace al personal por el logro de sus metas es fundamental por esto le motiva a cumplir adecuadamente sus funciones, mejor sería si este logro se le haga públicamente.

En las entidades de estado hay deficiencias en cuanto a la realización y reconocimiento al personal por el cumplimiento de sus metas.

- **Logro y crecimiento.**

Los logros deben ser reconocidos por la entidad y el sujeto debe tener la ocasión de crecer profesionalmente dentro de la institución para que así se sienta motivado y realice con eficiencia sus actividades.

- **Remuneración.**

Es la compensación monetaria que recibe un empleado por el trab. que realiza para una empresa u org. Esto puede ser estrés físico, mental y/o visual en los empleados. se indican las condiciones del accidente al que se comprometió el empleado. (Sarmiento et al. 2009)

#### **2.2.4.4. Adaptabilidad**

Diremos que la adaptación son los cambios que experimenta la persona en como respuesta a las exigencias del entorno en la interaccionar entre el sujeto y el ambiente por tanto la adaptación es la capacidad intelectual y emocional que responde de manera adecuada y coherente a las petición del entorno, reglamentando el comportamiento en función del ambiente. (Hermógenes, 2017).

La adaptabilidad es un rasgo del sujeto primordial. La maestría de adaptarse más rápido a los inconvenientes es la poderosa diferencia entre adaptarse para tolerar y adaptarse para triunfar. Nuestros antecedentes es una de adaptación y transformación. Y en estos tiempos de contienda brutal e irresoluciones monetarias, es muy primordial la adaptarse a estos momentos (Revista empresarial y laboral , 2020)

En el estudio contamos con los siguientes indicadores correspondientes a la dimensión de Adaptabilidad.

- **Orientación al cambio**

Es muy importante que los colaboradores tengan la habilidad para conocer espacios nuevos que van conllevar al cambio, así lograr de forma eficiente con los planes establecidos, esta capacidad ayuda a evaluar sus actividades, detectar fallas, desarrollar correcciones si los hubiera de esta mejorar y pedir apoyo si fuese necesario, para así cumplir con los obj. en el negocio.

Por tanto, la flexibilidad es la capacidad de adaptarse y adaptarse al cambio., cambio de ser necesario del propio comportamiento para obtener ciertos obj. cuando haya dificultades, nueva datos o cambios del ambiente, ya sean del marco exterior, de la misma negocio o de los requerimientos del trab. en sí.

- **Orientación al cliente**

Va hacer la capacidad que los negocios tienen de entender a sus clientes y de esta manera conoce sus necesidades, por tanto la empresa debe enfocar todas sus esfuerzos en garantizar un valor agregado para sus clientes y así posteriormente satisfacer las expectativas del cliente, pero para ello es necesario entender al usuario y darle opciones de solución a fin que quede satisfecho para poder competir con otros negocios

- **Aprendizaje organizativo**

Decimos que el aprendizaje org. es una forma de entender las señales del contexto, desmitificarlas y convertirlas en oportunidades que promuevan la innovación, adquiriendo y mejorando habilidades. Por lo tanto, el aprendizaje org. consiste en crear y

cambiar creencias que ayuden a los empleados de la empresa a compartir la realidad de la empresa y establecer las relaciones para la mejora continua del negocio y para lo cual se tiene que realizar un trab. en conjunto para así integrar las diversas experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas donde se da en aprender el trab. ordinario.

### **2.2.5. Desempeño laboral**

“Se va a denominar a todas las actuaciones que se manifestaran al manifestar función y labor que van a dar un cargo específico don se manifiesta su idoneidad” (ECURED, 2019).

“El ejercer es el comportamiento del evaluador que demuestra la capacidad para lograr las metas establecidas. Aquí es donde radica el aspecto principal del sistema. El desempeño es la estrategia individual que los individuos eligen para realizar sus metas” (Chiavenato, 2018, p. 260).

“El desempeño es una función de varias circunstancias, pero tal vez pueda reducirse a tres temas principales: capacidad, motivación y ambiente. Cada individuo tiene un dirección único de fortaleza y debilidades que influyen en su desempeño” (Bohlander, Snell, & Morris, 2018, p. 331)

Asi mismo para Alles (2017) , Se llama rendimiento a un concepto agregado de todos los comportamientos y resultados de un empleado en un período determinado. Los logros de una persona, sus actividades, ya sean profesionales o no, son el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres áreas principales: conocimiento (incluido el conocimiento) adquirido tanto en contextos de investigación formales como informales), experiencia práctica y habilidades. . Este último puede o no incluir valores. Este último puede o no incluir valores. Los valores se pueden manejar por separado de las habilidades. En un caso u otro, siempre se deben tener en cuenta los valores personales y organizacionales. (p. 28)

Por otro lado, podemos inferir que la admiración del público. La gestión del empeño como una herramienta integro de gestión de RR.HH tiene como obj. evaluar el nivel de empeño de los empleados en la org., así como su contribución al logro de las metas y obj. de la org., una y otra vez, indicando a su vez las

necesidades específicas de cada uno. (Servir - Herramienta del Perú que crece , 2018, p. 6)

Entonces diremos que el empeño lab. <sup>12</sup> es la evaluación de la aptitud que muestra el empleado en el desarrollo de sus activ. Es una valoración personal basada en el esfuerzo de cada uno. Lograr metas diarias que conduzcan a metas compartidas puede mejorar las evaluaciones de desempeño. Crear objetivos específicos para la ubicación y trabajar para lograrlos siguiendo las políticas y procedimientos del establecimiento es la actitud correcta que puede adoptar un establecimiento, lo que ayuda a satisfacer el respeto del trabajador y, por lo tanto, mejorar su desempeño en el puesto que ocupa.

## **2.2.6. Dimensiones de la variable desempeño laboral**

### **2.2.6.1. Condiciones individuales**

Diremos que las condiciones individuales son las “características propias de cada empleado o características socio-geográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el grado de instrucción, la ocupación” (Betancur, 2013)

Entonces las condiciones Individuales son las características físicas y psicológicas que posee el individuo y esto se ve reflejado dependiendo del lugar y las circunstancias, es importante conocer la información detallada sobre las condiciones individuales del personal para ocupar un puesto laboral.

Cabe mencionar que la mayoría de las entidades del estado como son los hospitales en nuestra investigación esta selección de personal no se lleva a cabo con transparencia ni cumple con los estándares de las etapas como seleccionar al personal, mayormente <sup>35</sup> la selección del personal se lleva a cabo por relaciones y favoritismos políticos lo cual la mayoría de las veces se va a ver en el empeño laboral del negocio.

En esta investigación de nuestra primera dimensión del desempeño laboral hemos considerado los siguientes indicadores: puntualidad y responsabilidad, conocimiento, habilidades para el trabajo individual y en equipo.

- **Puntualidad y responsabilidad**

“La puntualidad es el cuidado y la diligencia de terminar el trabajo a tiempo o de llegar (o salir) de un lugar a la hora acordada” Pérez & Merino (2013)

“La puntualidad, en P., es una cualidad adquirida por el individuo que es considerada como la virtud de cumplir con la entrega de una tarea o cumplir con una obligación, dentro del tiempo establecido” (Equipo editorial , segundo párrafo, 2021)

Diremos que la responsabilidad es un valor presente en la conciencia del sujeto que estudia la ética sobre bases éticas. Además, este concepto también hace referencia a que es un aprendizaje que una persona puede adquirir sobre su inteligencia emocional a lo largo de muchos años.

. La responsabilidad de cuentas es una habilidad compuesta alimentada por poderosos atributos que requiere un entrenamiento disciplinado y sistemático. Por esta razón, muy pocas personas están dispuestas a pagar este precio para aceptar la responsabilidad. (Pérez, 2021)

La responsabilidad es el valor o cualidad de cualquier persona que ejerce sus funciones haciendo, diciendo o dando cualquier cosa con plena conciencia de sus actos; Una persona responsable es aquella que comprende las consecuencias de hacer o no lo que ha prometido, sabe comportarse correctamente y vela por el correcto cumplimiento de sus obligaciones, infunde confianza y paz en todos porque hace bien su trabajo a lo largo de la vida (Comercio, 2017)

<sup>36</sup> Por tanto, diremos que la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo

Entonces diremos que la puntualidad es el nivel de percepción que tienen los colaboradores para cumplir sus actividades dentro del horario y tiempo establecido; también las entidades con la finalidad de evitar retraso de los colaboradores, establecen ciertas reglas y condiciones laborales para el mejor cumplimiento de su actividad de manera independiente. En cuanto a la responsabilidad diremos que es cumplimiento de sus deber.

Es de vital importancia la puntualidad y responsabilidad tanto de los colaboradores como la identificación para que cumpla de los obj. y así lograr el empeño lab. esperado.

- **Conocimiento**

Según Ramírez (2009) “el conocimiento, tal como se le concibe hoy, es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie” ( p. 218).

Asimismo, la rendición de <sup>56</sup> cuentas es una habilidad compuesta alimentada por poderosos atributos que requiere un entrenamiento disciplinado y sistemático. Por esta razón, muy pocas personas están dispuestas a pagar este precio para aceptar la responsabilidad. (Marín García, 2021).

Entonces diremos que el conocimiento es el acto y resultado del conocimiento, es decir, se adquiere los datos de informe valioso para comprender la realidad a través de la razón, el entendimiento y el intelecto. Por lo tanto, se refiere a cuál es el result. De la etapa de aprendizaje.

Es muy importante que las instituciones del estado contraten al personal idóneo que tenga los conocimientos necesarios y óptimos para ocupar el cargo para que así los resultados sean los esperados y su desempeño laboral sea el esperado por las instituciones.

- **Habilidades para el trabajo individual y en equipo**

Hay personas que tienen las habilidades para trabajo individual, son aquellas personas que tienen las capacidades y potencialidades de poder realizar una actividad o un trabajo de forma individual y cumplir de forma eficiente sus actividades y otras personas tienen las habilidades de trabajar en equipo y cumplen de forma eficiente y son más productivas en equipo que de forma individual.

Es importante que el personal tenga la capacidad de poder trabajar de forma individual y en equipo. En las entidades hay trabajos que son exclusivamente que se hacen de forma individual y otros en equipo

### 2.2.6.2. Capacitación

La capacitación es un proceso que prepara a un empleado para realizar con eficacia tareas específicas en su puesto. Hoy, el aprendizaje es un medio para desarrollar las habilidades de los empleados para que sean más productivos, creativos e innovadores, de modo que puedan contribuir mejor al logro de las metas organizacionales y ser cada vez más valiosos. (Chiavenato, 2018)

Robbins & Coulter (2014) defina: “la capacitación de los que laboran es una importante activ. de ARH. Conforme van cambiando las exigencias lab., las habilidades de los subordinados deben modificarse también” (págs. 393, 394)

La capacitación es una etapa destinado a mejorar el desempeño de los funcionarios mediante el llenado de vacíos y el desarrollo de habilidades y conocimientos que les permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, es una estrategia fundamental para el fortalecimiento de los servicios públicos como medio para incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión pública, lo que contribuye directamente a la calidad de los servicios a los pobladores. (Servir- Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019)

Mediante el D.L.1025 de 21/06/ 2008, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector estatal como parte del Sist. Adm. de Gestión de RR.HH. La finalidad de la capacitación en las entidades públicas es el desarrollo profesional, técnico y moral del individuo que conforma el sector estatal. La capacitación ayuda a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para lograr el logro de los obj. institucionales, a través de los RR.HH capacitados. La preparación debe ser un incentivo al buen rendimiento y trayectoria del subordinado y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades org. con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del sujeto. (MEF, 2019)

Entonces definiremos a la capacitación como la formación en las instalaciones como <sup>15</sup> proceso de actualización y refuerzo de las capacidades y habilidades de los empleados con el fin de mejorar la eficiencia y productividad de los empleados así lograr que las instituciones del estado mejoren en cuanto la atención la clientes es buena. Sin



embargo, podemos darnos cuenta que las instituciones públicas en nuestro país tienen falencias en cuanto a la capacitación pese que el estado invierte fuertes sumas de dinero en cuanto a las capacitaciones.

En esta investigación contamos con los sigs. indicadores corresponden a la dimensión de capacitación:

- **Necesidades de capacitación**

El primer proceso de la formación es diagnosticar las necesidades de capacitación, para lo cual la institución debe hacer como un primer paso el análisis de necesidades de capacitación, lo cual a la institución le permitirá las falencias las que se están dando en las diversas áreas con la que cuenta la institución.

Para Aguilar (2019) “el dictamen de necesidades de capacitación (DNC) es el proceso a partir del cual se obtiene datos importantes para elaborar un programa de adiestramiento. El obj. del DNC es identificar las discordancia entre lo que es y lo que debería de ser” (p. 2).

<sup>9</sup>

Las necesidades de aprendizaje son brechas en la preparación profesional de las personas, la brecha entre lo que una persona debería saber y hacer y lo que realmente sabe y hace. Significan la diferencia entre lo que debería ser y lo que realmente es. Una necesidad de aprendizaje es un área de información o habilidades que un individuo o grupo necesita desarrollar para mejorar o aumentar su eficacia, eficiencia y productividad en el lugar de trabajo. En la medida en que la capacitación aborde y aborde estas necesidades y brechas, beneficiará a la fuerza laboral, a la organización y, lo que es más importante, al cliente. (Chiavenato, 2018, p. 378)

Por tanto, diremos que las necesidades de formación es una parte fundamental de todo el proceso de capacitación. La finalidad de las necesidades de adiestramiento es conocer y evaluar la situación actual de la institución y lo que debe tomar en ejecución de forma rápida y en el porvenir.

Generalmente, el resultado de las necesidades de formación fue considerado como parte inicial la etapa de formación del trabajador. Sin embargo, antes de proceder al análisis de necesidades es necesario definir el ámbito de la institución donde se llevará a cabo las etapas, para lo cual se debe fijar los obj. y alcance del trabajo, establecer

estrategias e involucrar a la gerencia, planificar adecuadamente todas las activ. que integran la primera fase del sistema de formación.

- **Programas de capacitación**

El programa de formación se refiere al planeamiento de las acciones de formación y debe tener un obj. específico; por tanto, una vez que se ha realizado el resultado de las necesidades de formación, con las que cuenta para su utilidad, es principal plantear la manera de satisfacer esas necesidades en un programa integral y cohesionado. (Chiavenato, 2018).

Los programas de capacitación son las descripciones detalladas del grupo de activ. de instrucción, aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar los obj. previamente definidos, entonces el programa de capacitación va a orientar las actividades de capacitación al señalar los obj., actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante la etapa de instrucción-aprendizaje, así como también, seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis activ. de manera org. y sistemática con base en el result. de necesidades y proporcionar las bases para acentuar la evaluación del programa. (Rodríguez, 2020)

Entonces diremos que la ejecución de un programa de capacitación ya sea de manera general, o por áreas específicos, ayudará a transmitir mejor los valores de la institución, donde genere una óptima preparación al que labora, y ser más competitivos e identificados con la visión de la institución. Esto contribuye a que toda la org. vaya en una misma dirección para alcanzar los obj. deseados, y por consiguiente mejor empeño donde labora.

- **Planes de capacitación**

Al desarrollar los planes de capacitación, la institución debe considerar los siguientes puntos para mejorar el desempeño de los empleados.

- Desarrollo estratégico.
- Determinar objetivos de aprendizaje
- Elaborar un presupuesto:
- Determinar el contenido temático del curso, seminario o taller a desarrollar
- Proporcionar recursos y material didáctico:
- Determinar asistencia y horario:
- Seleccionar participantes.

- Elige un entrenador.
- Diseño de sistema de evaluación.

### 2.2.6.3. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquella conexión profunda o superficial que existe entre los sujetos en el empeño de cualquier activ. En ellos es de gran importancia la capacidad de los individuos para interactuar entre sus tipos, se establece la interacción a través de la comunicación entre ese individuo y el grupo al que pertenece, lo que nos ayuda a crecer como sujeto respetando la forma de vida de los demás. y nunca dejes de ser tu mismo. (Fagundo, 2018)

<sup>18</sup> Las relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir la vida, perspectivas, necesidades y afectos donde entra en juego la interacción con el entorno. (Porporatto , 2015)

<sup>28</sup> Las relaciones interpersonales juegan un papel primordial en el desarrollo integral del individuo. A través de ellas, la persona obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida. (Fundación Iberoamerica Down 21 - Downciclopedia, 2020)

<sup>3</sup> Por tanto cuando hablamos de relaciones interpersonales, nos referimos la forma de vincularse que existe entre dos o más individuos y estos están basados en las emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, entre otros.

Entonces el manejo de las relaciones interpersonales es de suman importancia en el ámbito laboral puesto que esto ayuda a tener mejor comunicación entre los compañeros de trabajo y por tanto conlleva a tener mayor productividad.

En esta investigación de nuestra cuarta dimensión del desempeño laboral hemos considerado los siguientes indicadores:

- entre compañeros de trabajo
- relación del colaborador – superior inmediato

- participación en la planificación

#### 2.2.6.4. Productividad

A diario usamos en nuestra vida cotidiana la palabra productividad, puesto que estos tiempos los negocios ya sean públicas o privadas se preocupan por lograr la productividad, en esta investig. definiremos sobre este tema según diversos autores.

“Va hacer la medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trab. y nuestro capital para producir valor económico. Una alta producción implica que se logra producir mucho valor monetario con poco trab. o poco capital” (Galindo, Mariana, & Rios, 2015, p. 2)

Al contrario, <sup>31</sup> es la relación entre el resultado de la activ. productiva y los medios necesarios para obtener un producto específico.. En el campo de los negocios, la productividad empresarial se define como el resultado de las activ. que se deben realizar para lograr los obj. del negocio y crear un buen ambiente donde se labora <sup>31</sup> teniendo en cuenta la relación entre los recursos, la inversión para lograr los mismos obj. y resultados. de actividades.. (Sánchez , 2015)

“Productividad es un concepto afín a la Economía que se expone a la relación entre la cantidad de productos obtenida mediante un sist. de producción y los medios empleados en su producción. En este sentido, la productividad es un indicador de la eficiencia productiva” (Significados.com, 2017).

Del mismo modo, la evidencia de una mayor productividad conduce a niveles significativos y crecientes de productividad, eficiencia y rentabilidad en las empresas y actividades de fabricación o servicios. En este contexto, el profesor Peter Drucker confirma la importancia de este concepto y dice que la productividad debe ser una de las mega metas de toda empresa. Por lo tanto, la productividad se entiende como un indicador de excelencia, lo que conduce a la formación de fuerzas competitivas claramente estables a largo plazo. (Mejía Cañas, 2013)

Entonces podemos inferir que la productividad es el volumen de producción obtenida de <sup>34</sup> un producto o servicio utilizado en el proceso de producción y el tiempo

dedicado a esa producción, cuanto menos tiempo dedicamos a producir ese buen servicio, más cuanto mayor es la capacidad.

Es importante aumentar la productividad porque muestra más interés por parte de la empresa: clientes, más flujo de caja, mejor productividad, mayores utilidades, lo que significa más capital para invertir en el crecimiento de la empresa y/o generación de empleo y por lo tanto afecta la competitividad del crecimiento de la empresa en su mercado, por ende es muy importante que las instituciones del estado se preocupen de los servidores públicos logren la productividad porque con ello estarían mejorando su rendimiento, y por consiguiente lograr mejor desempeño, lo cual ayuda a dar mejor servicio a los administrados.

En esta investigación contamos con los siguientes indicadores correspondientes a la dimensión de productividad:

- **13 Rentabilidad**

Según el diccionario de la RAE define la rentabilidad como la condición de rentable y la capacidad de generar renta (beneficio, ganancia, provecho, utilidad). La rentabilidad, por lo tanto, está asociada a la obtención de utilidades a partir de una cierta inversión. (Definición, 2020)

La rentabilidad es el ingreso generado por algún capital a lo largo del tiempo. Es una forma de comparar los recursos gastados en una actividad con los ingresos de esa actividad.

En la mayoría de las entidades del estado hay falencias en cuanto lograr la rentabilidad esperada, esto es por aun el estado no le da el valor real e importancia adecuada los clientes internos, donde estos clientes internos o servidores públicos, no cuentan con la adecuada cultura organizacional y esto se ve reflejado en la rentabilidad de nuestros hospitales.

- **30 Eficiencia**

Se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo obj. o cuando se logran más obj. con los mismos o menos recursos (Gestión) según (Robbins & Judge, 2017) "Esto es cuando cumple con éxito los requisitos del cliente, es decir. es lograr objetivos" (p. 124)

Así mismo la <sup>3</sup> eficiencia es la relación que se da entre medios de subordinados en un proyecto y los resultados que se da con el mismo. Hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo obj. con el empleo del menor número posible de medios o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de medios. (García, 2017)

- **Eficacia**

Para Robbins & Judge (2017) “es la relación entre la producción efectiva y los recursos económicamente necesarios para lograrlo” (p. 124).

<sup>14</sup> Es el nivel de obtención de metas y obj. La eficacia hace mención a nuestra capacidad para lograr lo que nos planteamos (Gestión) hacer lo correcto, es decir, hacer las tareas que conducen a los mejores resultados. Se refiere al "qué" de las cosas. Eficacia significa hacer lo necesario para lograr o alcanzar las metas deseadas o propuestas. (Rizo, 2019)

### 2.3. Bases filosóficas

Desde una postura filosófica la cultura org., puede ser concebida como “sucesiones continuo, basado en creencias, en la capacidad simbólica de las personas que las integran, a través del cual las org. desarrollan patrones de relación entre sus miembros, objetos, eventos y el medio ambiente” (Polo & Borja, 2016, p. 54); es decir, para determinar prioridades y metas para realizar acciones y proseguir obj.

La cultura organización es concebida desde la filosofía como “un agrupación de supuestos, convicciones, valores y reglas que comparten los miembros de una org.” (David & Newstrom, citado en Polo & Borja, 2016, p.51). En tal sentido desde el enfoque de la sociología científica, la cultura org. establece:

Teniendo cuenta lo antecedido, desde de los aportes de importantes pensadores como Malinowski, Rocher, Schein, Pettigrew, Dandridge, Soria, Alvesson, Schneider, Giorgi, Leite, Freitas, etc., sobre la cultura org., como <sup>8</sup> un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad en los negocios y org. públicas, toda vez que la cultura org. reconoce las capacidades intelectuales, el trab. y la permuta de las ideas en los agrupación; siendo ello así, en el presente caso dichas bases filosóficas nos permitirán



zanjar problemas que se presentan en la cultura org. en el sujeto profesional de enf. del H. San Juan B. de Huaral y cómo influye en el empeño lab, en la eficacia y eficiencia de atención a los clientes de la citada institución.

42

#### 2.4. Definición de términos básicos

1. **Capacitación.** “es un desarrollo mediante el cual se forma al sujeto para ejercer eficientemente las labor específicas del cargo” (Chiavenato, 2018).
2. **Competencia laboral:** es todo el conocimiento, habilidades y empleabilidad que un sujeto tiene para realizar competentemente un trabajo en particular (CETYS, 2021).
3. **Cultura.** “Es la cantidad de conocimientos y características que caracterizan a un conglomerado, un determinado tiempo o un grupo social” (Peiró, 2020).
4. **Cultura organizacional.** “Es el conglomerado de costumbres, valores, tradiciones, interacciones y relaciones sociales que caracterizan a toda org. Muestra la forma en que los sujetos de una org. están acostumbradas a hacer su trabajo”. (Hitpass, 2017, p. 163).
5. **Desempeño.** “Es el comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos” (Chiavenato, 2018, p. 260).
6. **Desempeño laboral.** “Se va a la calidad del servicio o del trab. que efectúa el subordinado para un negocio. Aquí es donde entran en juego desde sus habilidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales y esto repercute directamente en los resultados de la org. ” (Bizneo, 2020).
7. **Eficacia.** “Es la relación entre el resultado efectivo y los recursos económicamente necesarios para lograrlo”.( Robbins & Judge, p. 124).
8. **Eficiencia.** “Esto es cuando cumple con éxito los requisitos del cliente, es decir. es lograr obj.” ( Robbins & Judge p. 124).
9. **Motivación.** “Son etapas que determina la intensidad, dirección y estabilidad de los esfuerzos de una persona para alcanzar un obj”. ( Robinson & Judge, 2017, p. 209)

10. **Organización.** Una org. es una asociación un sujeto que están relacionadas entre sí y utilizan diferentes medios para lograr metas u obj. específicos. (Roldán , 2017)
11. **Productividad.** Nos referimos a la producción es una medida de cuán eficiente usamos <sup>15</sup> nuestro trabajo y capital para crear valor económico. Alta productividad significa <sup>15</sup> que se puede producir más valor monetario <sup>15</sup> con menos mano de obra y capital". (Galindo, Mariana, & Rios, 2015, p. 2)

49

## 2.5. Hipótesis de la investigación

### 2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre cultura org. y el desempeño laboral de las enf. en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020.

68

### 2.5.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación sig. entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020.
2. Existe una relación significativa entre condiciones de trab. y el desempeño laboral de las enf. en el Hosp. <sup>2</sup> San Juan Bautista, Huaral, 2020.
3. Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de las enf. en el Hosp. <sup>2</sup> San Juan Bautista, Huaral, 2020.
4. Existe una relación significativa entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enf. en el Hosp. San Juan Bautista, Huaral, 2020.



8 **Operacionalización de las variables**

2.6.

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Items
<p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>37 Según Chivavenato (2014) La cultura organizacional refleja la forma en que cada empresa aprende a afrontar con su entorno y se trata de una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, normas, mitos, metáforas y rituales que en conjunto representan la manera cómo funciona y trabaja una organización. (Chivavenato, 2014, pág. 66).</p>	<p>Involucramiento</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Motivación</p> <p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empoderamiento</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Grado de compromiso</li> <li>Infraestructura</li> <li>Comodidad en el ambiente de trabajo</li> <li>Horarios flexibles</li> <li>Realización y reconocimiento</li> <li>Logro y crecimiento</li> <li>Remuneración</li> <li>Orientación al cambio</li> <li>Orientación al cliente</li> <li>Aprendizaje organizacional</li> </ul>	<p>78</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Usted considera que tiene autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades</li> <li>Usted considera que hay prácticas de trabajo en equipo en su centro de labores</li> <li>Usted considera que [57] grado de compromiso cuando desarrolla actividades</li> <li>La institución cuenta con la infraestructura [59] adecuada para el desarrollo de sus actividades</li> <li>Se siente a gusto con las instalaciones que cuenta la institución para el desarrollo de sus actividades</li> <li>Está conforme con los horarios establecidos por la institución</li> <li>Usted cree que la institución le da la oportunidad de realizarse como persona y profesional</li> <li>Usted cree que la institución le hace reconocimiento por cumplimiento adecuado de sus actividades</li> <li>Usted cree que la institución premia sus logros</li> <li>Usted cree que la institución le da la oportunidad de crecimiento dentro de la institución</li> <li>Esta usted conforme con remuneración que establecida por la institución</li> <li>Usted cree que dentro de la institución hay una adecuada orientación a los cambios</li> <li>Usted cree que dentro de la institución hay una adecuada orientación a los clientes</li> <li>Usted cree que dentro de la institución hay un constante aprendizaje organizacional</li> </ul>
<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>2 El desempeño es el comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos. (Chivavenato, 2018, pág. 360).</p>	<p>Condiciones individuales</p> <p>Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puntualidad y responsabilidad</li> <li>Compromiso</li> <li>Habilidades para el trabajo individual y en equipo</li> <li>Necesidades de capacitación</li> <li>Planes de capacitación</li> <li>Programas de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usted cumple de forma [58] puntual y responsable sus actividades establecidas por la institución</li> <li>Usted cree que cuenta los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades</li> <li>Usted cree que cuenta habilidades necesarias para desarrollar el trabajo individual</li> <li>Usted cree que cuenta habilidades necesarias para desarrollar el trabajo en equipo</li> <li>Usted considera que en la institución hay necesidades de capacitación</li> <li>Usted cree que la institución cuenta adecuados planes de capacitación</li> <li>Usted cree que la institución cuenta con adecuados programas de capacitación</li> </ul>

		<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre compañeros de trabajo</li> <li>• Relación del colaborador - superior inmediato</li> <li>• Participación en la planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted cree que hay ayuda mutua entre compañeros de trabajo</li> <li>• Usted cree hay una buena relación interpersonal entre usted y su superior inmediato</li> <li>• Usted es considerado en la planificación de la institución</li> </ul>
	<p>Productividad</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted cree que la institución evalúa para saber si el cumplimiento de sus funciones conlleva a la mejora de la institución</li> <li>• Usted cree que cumple eficientemente para la mejora de la institución</li> <li>• Usted cree que su trabajo es eficaz y lograr el mejor servicio a los administrados</li> </ul>

## <sup>66</sup> CAPITULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Diseño metodológico

##### 3.1.1. Diseño

El diseño de la investig. es no experimental. “Aquel que cuyas variables independientes no tienen manipulación intencionada y no tienen grupo de control y mucho menos grupo experimental. Análisis y estudio de hechos y acontecimientos de la realidad cuando se producen” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 71).

Es una investig. corte transversal correlacional  
Estos diseños tienen características que permiten al investig. analizar y estudiar la conexión entre hechos y fenómenos de la realidad (variables), conocer su influencia o no, tratar de determinar el grado de relación entre las variables estudiadas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 73).

##### 3.1.2. Tipo de investig.

El tipo de investig. es Aplicada.

La investig. aplicada significa la aplicación de los conocimientos en la práctica, en beneficio de los grupos involucrados en sus etapas y de la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina. La ciencia pura y la investig. básica tienen como obj. probar las funciones para su uso posterior, mientras que la investig. aplicada en la ciencia aplicada tiene como obj. hacer que el conocimiento existente sea inmediatamente utilizable. (Vargas Cordero, 2009)

### 3.1.3. Nivel de investig.

En cuanto al nivel la investig. es de nivel correlacional. Hernández & Mendoza (2019) afirma: “El obj. de este tipo de estudio es descubrir la conexión o grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías en un contexto dado”. (p. 109).

En consecuencia se trata de determinar la conexión que hay entre cultura org. y empeño lab. de las enf. en el Hosp. San Juan Bautista Huaral, 2020.

### 3.1.4. Enfoque de investig.

El enfoque de investig. es cuantitativo ya que se emplearán las estadísticas para poder determinar si nuestra hipótesis formulada es o no correcta.

77

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Ramírez Jefferson (2013) señala que la población “un conglomerado de personas, objetos o fenómenos bajo estudio que tienen ciertas características definitorias” (p. 112).

En esta investig. la población estará constituida por 110 enf., que laboran en el hosp. San Juan B. de Huaral.

### 3.2.2. Muestra

En el enfoque cuantitativo, una porción es un subconjunto de la pobl. o universo de interés para cual se están recolectando datos relevantes y debe representar a la población en particular (de manera eventualidad para generalizar los consecuencia). en la muestra a la población Gral.). (Hernández, 2010).

Para Ramírez Jefferson (2013) la muestra constituye “El número de individuos de investig. se denomina tamaño de la muestra. Se determina con base en el problema, la hipótesis, el diseño de investig. y el alcance de su contribución”. (Pág. 162)

Toda vez que en la presente investig. <sup>34</sup> se conoce el total de la población, nuestra muestra será finita, por tanto, la fórmula a emplear para obtener la muestra será la siguiente:

nuestra población es finita para hallar la muestra utilizaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n	: Tamaño de muestra buscado
N (población)	: 110 personas
z (Nivel de confianza)	: 1.96 (95%)
e (Error máximo aceptable)	: 0.03 (0.3%)
p (Probabilidad que ocurra el evento estudiado)	: 0.5
q (probabilidad de que no ocurra el evento estudiado)	: (1-P)

Aplicando la fórmula para calcular el tamaño de muestra: <sup>65</sup>  $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$

Parámetro	Insertar Valor	Tamaño de muestra <sup>1</sup>
<b>N</b>	110	"n" = <b>99.81</b>
<b>Z</b>	1.960	
<b>P</b>	50.00%	
<b>Q</b>	50.00%	
<b>E</b>	3.00%	

Nuestro tamaño de muestra es de 100 personas.

### <sup>7</sup> 3.3. Técnicas de recolección de datos

#### 4. Técnicas

<sup>1</sup> Muestra obtenida mediante fórmula de Excel de forma automática al introducir el número de la población.

Una técnica es un grupo de etapas para utilizar los componentes que rodean al fenómeno para el que se estudia. Una agrupación de mecanismos, herramientas y sist. para administrar, recopilar, almacenar, procesar y transmitir datos. También es un sist. de reglas y normas que ayudan a aplicar métodos pero tiene un significado diferente. Los métodos de investig. están probados por su utilidad, lo que se traduce en la optimización de esfuerzos, una mejor gestión de los recursos y la capacidad de entregar resultados (Tamayo y Tamayo, 1995)

**Instrumentos:**

Tamayo y Tamayo (1995) nos dice que los instrumentos la "(...) Ayudas o elementos utilizados por el investigador para recolectar datos para facilitar su comunicación (Pág. 128).

La herramienta de la presente investig. es un cuestionario que nos permite recolectar datos que enriquece el conocimiento sobre este tema, así determinamos las diferentes posturas sobre el tema en discusión y por ende su aceptación puede tener.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### Presentación de cuadros de las variables y dimensiones

Las variables por dimensiones son aquellas elaboradas como resultado de la recodificación de las variables considerados como ítems, la cual las agrupa para darle un nuevo valor

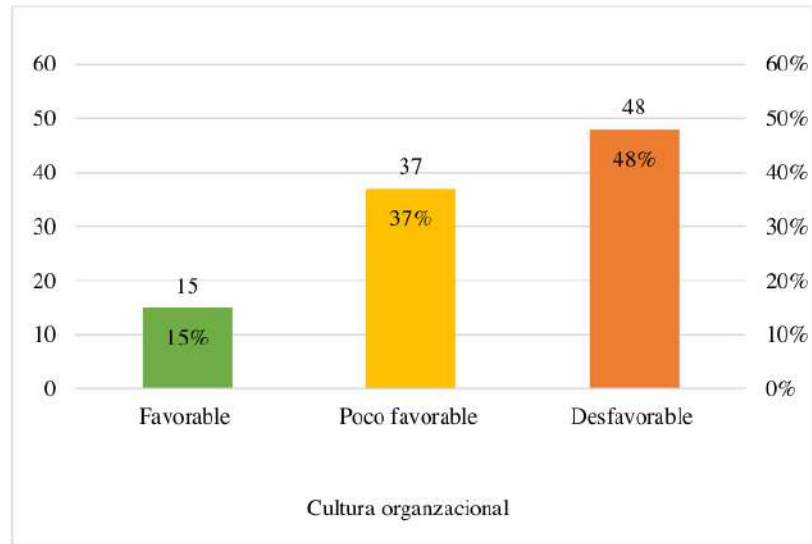
#### Tabla1

*Variable Cultura Organizacional*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Cultura organizacional	Favorable	15	15%
	Poco favorable	37	37%
	Desfavorable	48	48%
	Total	100	100%

Fuente: encuesta aplicada en el 2020 a los enfermeros del Hosp. San Juan B., Huaral

De un total de 100 enfermeras en el Hosp. San Juan B. Huaral, en esta variable aproximadamente el 15% (15) percibe que es favorable cultura organizacional, el 37% (37) percibe que es poco favorable cultura organizacional, el 48% (48) percibe que es desfavorable cultura org.

**Figura 1***Porcentaje de la Variable Cultura Organizacional***Tabla 2***Dimensión Involucramiento de la variable cultura organizacional*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Involucramiento	Muy involucrado	20	20%
	Medianamente involucrado	38	38%
	Poco involucrado	42	42%
	Total	100	100%

Fuente: ibídem

50

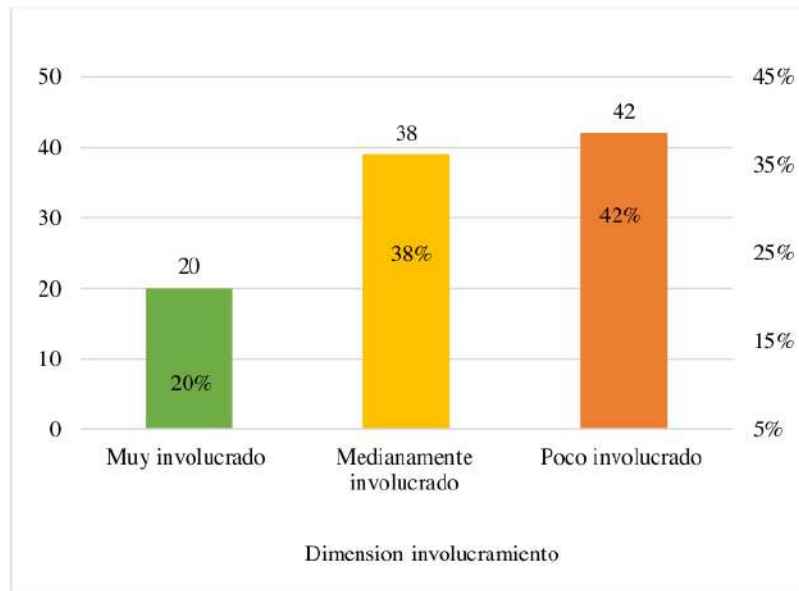
De un total de 100 enfermeros en el Hospital San Juan Bautista Huaral, en la dimensión involucramiento, aproximadamente el 20% (20) señala que está muy involucrado en el trabajo, el 38% (38) señala que está medianamente



involucrado en el trabajo, el 42% (42) señala que está poco involucrado en el trabajo.

**Figura 2**

*Porcentaje de la Dimensión Involucramiento*



**Tabla 3**

*Dimensión Condiciones de Trabajo de la Variable Cultura Organizacional*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones de trabajo	Favorable	14	14%
	Medianamente favorable	41	41%
	Desfavorable	45	45%
	Total	375	100%

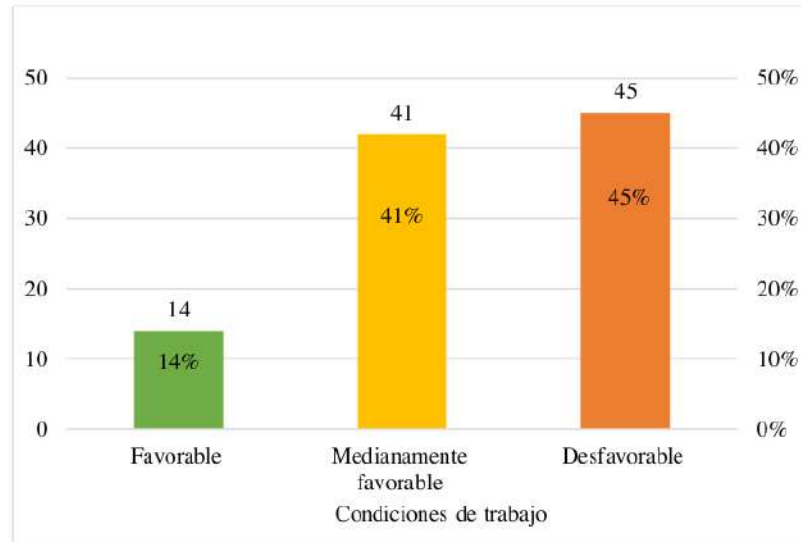
Fuente: *ibídem*

De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, en la dimensión condiciones de trabajo, aproximadamente el 14% (14) percibe que es favorable

las condiciones de trabajo, el 41% (41) percibe que es medianamente favorable las condiciones de trabajo, el 45% (45) percibe que es desfavorable las condiciones de trabajo.

**Figura 3**

*Porcentaje de la Dimensión Condiciones de Trabajo*



**Tabla 4**

*Dimensión motivación de la variable cultura organizacional*

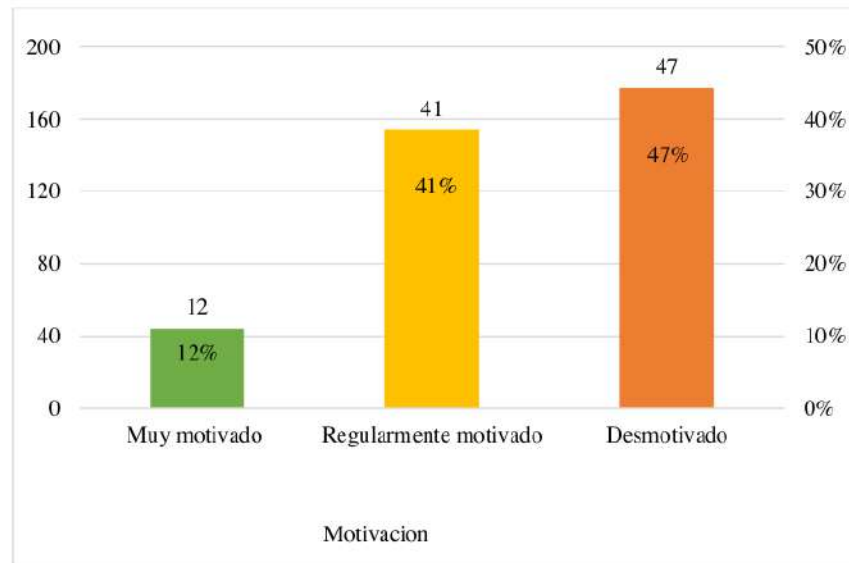
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Motivado	12	12%
	Regularmente motivado	41	41%
	Desmotivado	47	47%
	Total	100	100%

Fuente: ibídem.

De un total de 100 enfermeras en el Hosp. San Juan B. Huaral, en la dimensión conductual, aproximadamente el 12% (12) se muestran motivados, el 41% (41) se muestran regularmente motivados, el 47% (47) se muestran desmotivados en su centro laboral.

**Figura 4**

*Porcentaje de la Dimensión Motivación*



**Tabla 5**

*Dimensión Adaptabilidad de la Variable Cultura Organizacional*

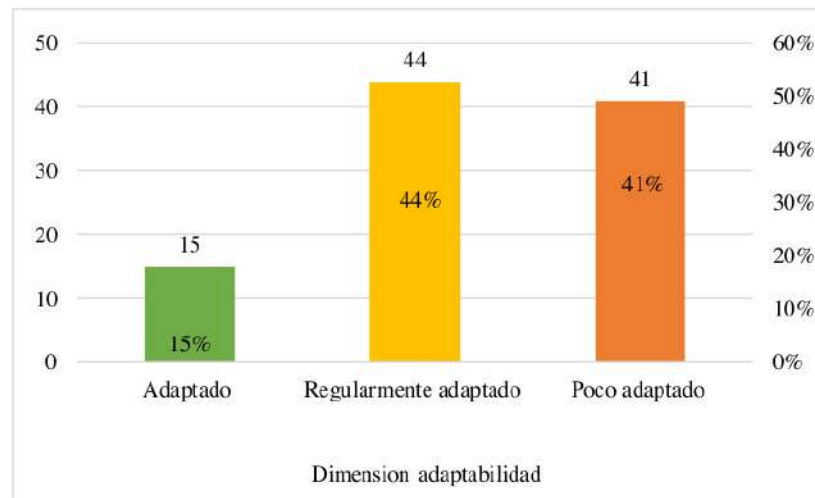
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Adaptabilidad	Adaptado	15	15%
	Regularmente adaptado	44	44%
	Poco adaptado	41	41%
	Total	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hosp. San Juan B. Huaral, en la dimensión adaptabilidad, aproximadamente el 15% (15) se siente adaptado a su centro de trab., el 44% (44) se siente regularmente adaptado a su centro de trabajo, el 41% (41) se siente poco adaptado a su centro de trabajo.

**Figura 5**

*Porcentaje de la Dimensión Adaptabilidad*



**Tabla 6**

*Variable Desempeño Laboral*

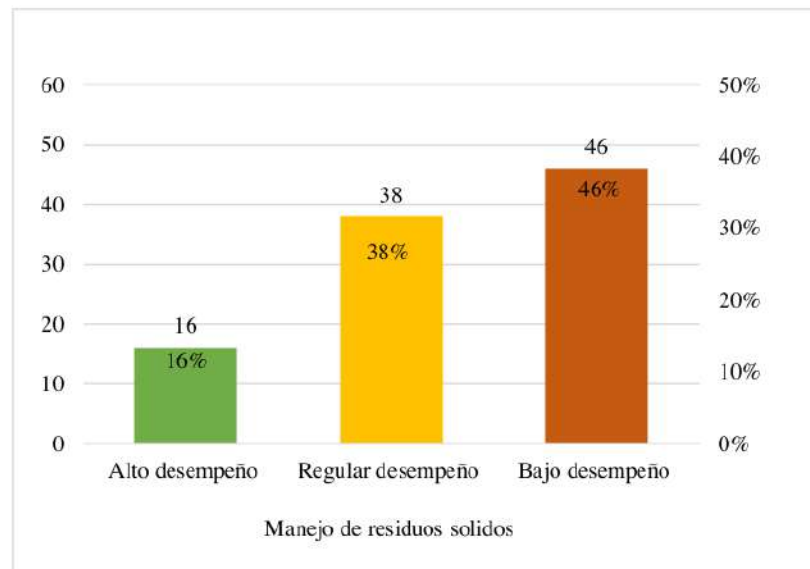
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Alto desempeño	16	16%
	Regular desempeño	38	38%
	Bajo desempeño	46	46%
	Total	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enf. en el Hosp. San Juan B. Huaral, en la variable desempeño laboral, aproximadamente el 16% (16) muestra alto desempeño laboral, el 38% (38) muestra regular desempeño laboral, el 46% (46) muestra bajo desempeño laboral en su centro de trabajo.

**Figura 6**

*Porcentaje de la Variable Desempeño Laboral*



#### **Presentación de tablas cruzadas de las variables generales y dimensiones**

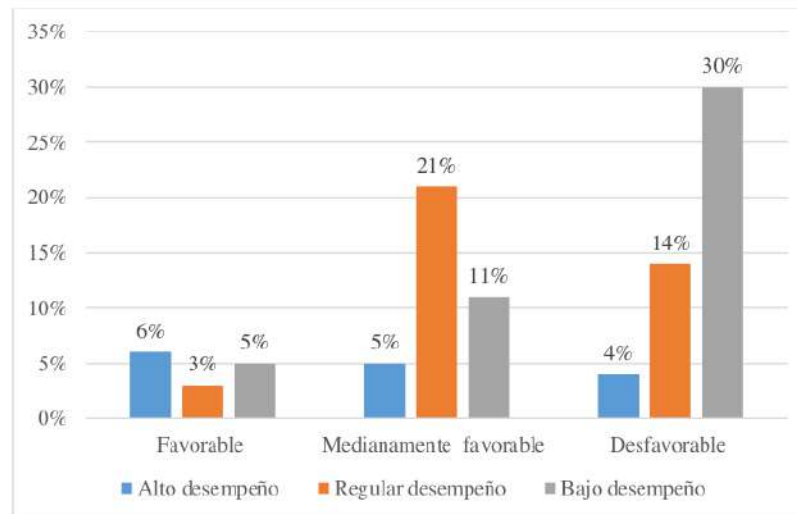
Las tablas cruzadas de las variables y dimensiones son aquellas elaboradas para apreciar el comportamiento de los datos de una variable respecto a la otra. Se presentan cuatro tablas cruzadas.

**Tabla 7***Cruce de Variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Cultura organizacional	Favorable	24	6%	12	3%	20	5%	15	15%
	Medianamente favorable	19	5%	79	21%	41	11%	37	37%
	Desfavorable	16	4%	53	14%	111	30%	48	48%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hosp. San Juan B. Huaral, aproximadamente el 48% percibe que hay una cultura organizacional desfavorable y, el 46% muestra un bajo desempeño laboral. De los que perciben una cultura org. desfavorable un mayor porcentaje muestra un bajo desempeño laboral (30% con bajo desempeño laboral frente a 4% con alto desempeño laboral).

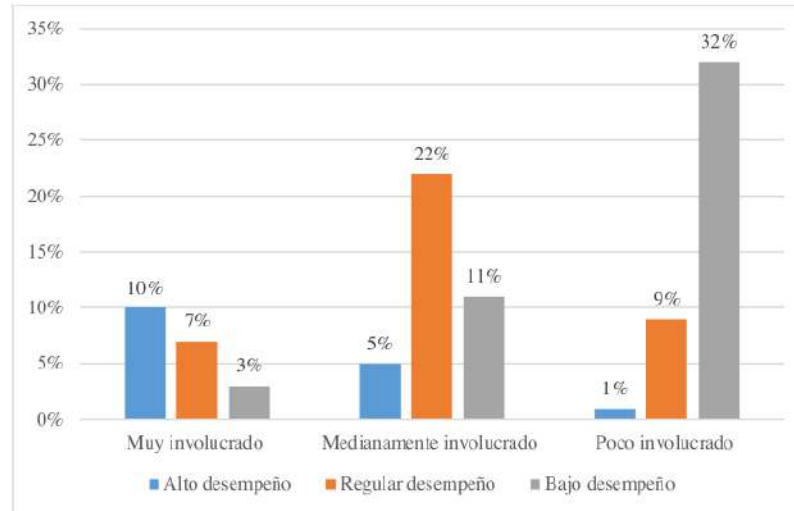
**Figura 7***Porcentaje de las Variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral*

**Tabla 8***Cruce de la Dimensión Involucramiento y Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión Involucramiento	Muy involucrado	10	10%	7	7%	3	3%	20	20%
	Medianamente involucrado	5	5%	22	22%	11	11%	38	38%
	Poco involucrado	1	1%	9	9%	32	32%	42	42%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, aproximadamente el 42% muestra poco involucramiento en su centro laboral y, el 46% muestra un bajo desempeño laboral. De los que muestran poco involucramiento en su centro laboral un mayor porcentaje muestra bajo desempeño laboral (32% con bajo desempeño laboral frente a 1% con alto desempeño laboral).

**Figura 8***Porcentaje de la Dimensión Involucramiento y Desempeño Laboral***Tabla 9***Cruce de la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión condiciones de trabajo	Favorable	7	7%	4	4%	3	3%	14	14%
	Medianamente favorable	6	6%	22	24%	13	13%	41	41%
	Desfavorable	3	3%	12	12%	30	30%	45	45%
	Total	16	16%	38	40%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

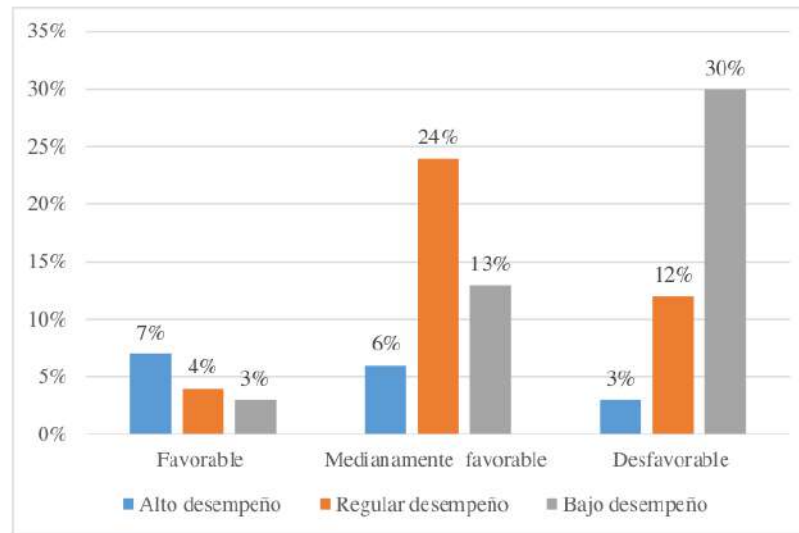
De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, aproximadamente el 45% considera que son desfavorables las condiciones laborales y, el 46% muestra un bajo desempeño laboral. De los que consideran



que son desfavorables las condiciones laborales un mayor porcentaje muestra bajo desempeño laboral (30% con bajo desempeño laboral frente a 3% con alto desempeño laboral).

**Figura 9**

*Porcentaje de la Dimensión Condiciones de Trabajo y Desempeño Laboral*



**Tabla 10**

*Cruce de la Dimensión Motivación y la Variable Desempeño Laboral*

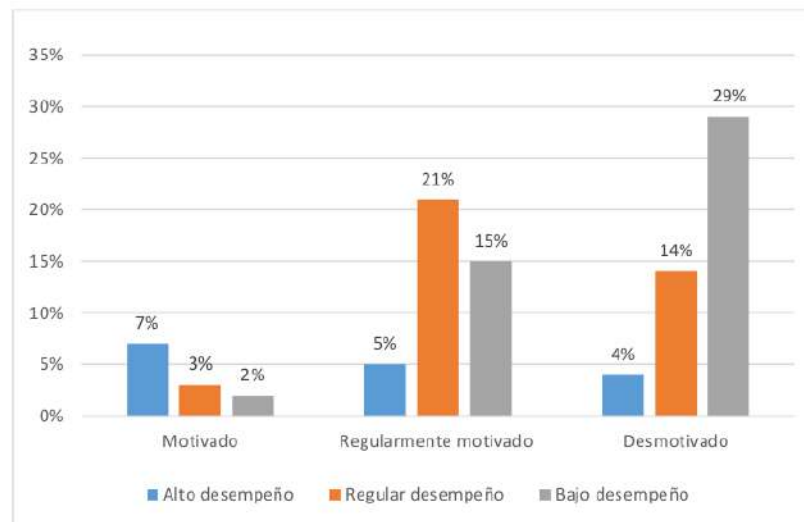
		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión motivación	Motivado	7	7%	3	3%	2	2%	12	12%
	Regularmente motivado	5	5%	21	21%	15	15%	41	41%
	Desmotivado	4	4%	14	14%	29	29%	47	47%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: ibídem.

De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, aproximadamente el 47% se siente desmotivado en su centro laboral y, el 46% muestra un bajo desempeño laboral. De los que se sienten desmotivados en su centro laboral un mayor porcentaje muestra bajo desempeño laboral (29% con bajo desempeño laboral frente a 4% con alto desempeño laboral).

**Figura 10**

*Porcentaje de la dimensión Motivación y Desempeño Laboral*



**Tabla 11**

*Cruce de la Dimensión Adaptabilidad y la Variable Desempeño Laboral*

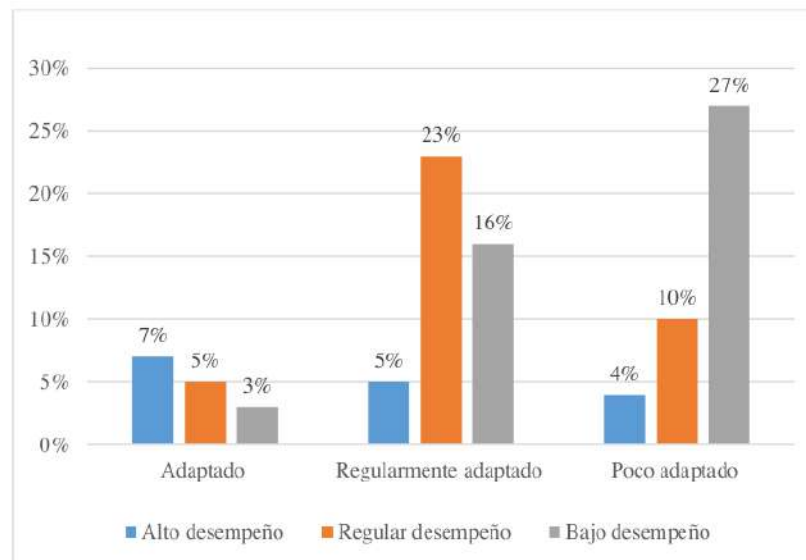
		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión adaptabilidad	Adaptado	7	7%	5	5%	3	3%	15	15%
	Regularmente adaptado	5	5%	23	23%	16	16%	44	44%
	Poco adaptado	4	4%	10	10%	27	27%	41	41%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, aproximadamente el 41% señala estar poco adaptados a su centro laboral y, el 46% muestra un bajo desempeño laboral. De los que están poco adaptados a su centro laboral un mayor porcentaje muestra bajo desempeño laboral (27% con bajo desempeño laboral frente a 4% con alto desempeño laboral).

**Figura 11**

*Porcentaje de la Dimensión Adaptabilidad y Desempeño Laboral*



### Contrastación de la hipótesis

En este segundo subtítulo se presentan las tablas describiendo <sup>29</sup> la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico de Chi cuadrado y para establecer el grado de relación la prueba Rho de Spearman para variables cualitativas de escala ordinal.

#### a. Hipótesis general

*Hipótesis general planteada:*

#### Procedimiento de contrastación

##### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

La cultura org. y el desempeño laboral sólidos son variables independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre las variables cultura org. y el desempeño laboral.

b. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

c. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativa la cual fueron medidas en escala ordinal

**Tabla 12**

Correlación de la Variable *Cultura Organizacional* y *Desempeño Laboral*

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)		0,012
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	
		N	100	100

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor Significado:

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 - 0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 - 0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 - 0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 - 0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

### Interpretación

Como  $p$  es  $0,012 < 0,05$  el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado ubicamos en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ( $r=0.514$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

### b. Hipótesis específica

*Primera hipótesis específica planteada:*

#### Procedimiento de contrastación

##### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

La dimensión Involucramiento y el desempeño laboral son variables independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral.

##### b. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

##### c. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlaciones Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal

Tabla 13

Correlación de la Dimensión Involucramiento y el desempeño laboral

		Involucramiento	Desempeño laboral
	Involucramiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,374**
Rho de Spearman		N	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,374**
		Sig. (bilateral)	0,018
		N	100

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor Significado:

- 0.81 - 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 - 0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 - 0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 - 0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 - 0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Como  $p$  es  $0,018 < 0,05$  el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado ubicamos en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ( $r=.374$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio.

Segunda hipótesis específica planteada:

### Procedimiento de contrastación

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H0: valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

La dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral son variables independientes.

Hipótesis Alternativa Hi: valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre las variables dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

b. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

c. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativa la cual fueron medidas en escala ordinal

**Tabla 14**

Correlación de la Dimensión Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
	Sig. (bilateral)		0,021
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,021	
	N	100	100

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor Significado:



- 0.81 - 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 - 0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 - 0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 - 0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 - 0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

#### Interpretación

Como  $p$  es  $0,021 < 0.05$  el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado ubicamos en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ( $r=0.493$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

*Tercera hipótesis específica planteada:*

#### Procedimiento de contrastación

##### d. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

La dimensión conductual de la consciencia ambiental y el manejo de los residuos sólidos son variables independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre las variables dimensión conductual de la consciencia ambiental y el manejo de los residuos sólidos.

##### e. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

##### f. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativa la cual fueron medidas en escala ordinal.



**Tabla 15**

**2**  
Correlación de la Dimensión Motivación y el Desempeño Laboral

		Motivación	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,569**
		N	100
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	100

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor Significado:

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 - 0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 - 0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 - 0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 - 0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Como  $p$  es  $0,003 < 0,05$  el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado ubicamos en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ( $r = .569$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

Tercera hipótesis específica planteada:

#### Procedimiento de contrastación

g. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

La dimensión conductual de la consciencia ambiental y el manejo de los residuos sólidos son variables independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre las variables dimensión conductual de la consciencia ambiental y el manejo de los residuos sólidos.

h. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

i. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativa la cual fueron medidas en escala ordinal

**Tabla 16**

*Correlación de la Dimensión Adaptabilidad y el Desempeño Laboral*

		Adaptabilidad	Condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,538*	
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	100	
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	100	100

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor Significado:

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 - 0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 - 0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 - 0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 - 0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Como  $p$  es  $0,003 < 0,05$  el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

1 Este resultado ubicamos en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ( $r=.538$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

## CAPITULO V: DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión

En este estudio se realizó una comparación de los resultados con otros estudios similares, distinguiendo las variables estudiadas o sus respectivas relaciones y mostrando aspectos de compatibilidad o desacuerdo con las predicciones y fuentes teóricas presentadas en este estudio. Se han procedido encuestar a 100 colaboradores del área 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral.

Hoy en día el término de cultura organizacional representa <sup>48</sup> un factor clave en el desarrollo en el área de enfermería, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento interfiere de manera directa en el denominado desempeño laboral de los enfermeros

Los estudios muestran que cultura org. ayuda a facilitar la implementar una estrategia con una fuerte coordinación, los empleados aprenden a relacionarse con su entorno <sup>33</sup> la Correlación de la variable cultura org. y desempeño laboral

<sup>2</sup> En cuanto a la hipótesis general, los resultados encontrados en este estudio. fue que se descartó el valor  $**p > 0.05$ , cultivo org. y el desempeño laboral de la empresa son variables independientes, entonces <sup>19</sup> la hipótesis alternativa  $H_1$ : valor de la toma de decisiones =  $p \leq 0.05$  se supone que <sup>34</sup> existe una relación entre las variables cultura org. y rendimiento Dado que  $p$  es 0,012 y  $< 0,05$ , el valor del coeficiente es significativo con un margen de error del 5 % y un nivel de confianza del 95 %, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Este resultado lo ponemos en la tabla de interpretación, lo que significa una correlación positiva ( $r = 0.51$ ), <sup>1</sup> este resultado nos permite concluir que existe una <sup>6</sup> relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

<sup>6</sup> En el estudio de Belsuzarri & Acosta (2020), en su tesis para licenciado titulada “La relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de ingeniería,

PYME, Lima 2019” presentada ante la Univ. Priv. de San Ignacio de Oyola – Lima; cuyo propósito es <sup>2</sup> determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los operadores de las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de Lima en el año 2019; Los resultados obtenidos en este estudio muestran que el clima organizacional incide en las actividades de los pequeños y medianos empresarios en el campo de la ingeniería, es decir. H. tiene un efecto o relación sobre la actividad del trabajador, que se manifiesta en los resultados de los cuestionarios y su posterior evaluación

Otra investig. que apoya estos resultados es de Cossio (2018), en su tesis para grado de maestro titulada “Desempeño laboral y clima org. de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018”, el estudio de esta investig. llegan a la conclusión, <sup>20</sup> de acuerdo a los resultados obtenidos, estos evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima org., y el desempeño laboral fue de  $p=0,027$ , evidenciando que existe una correlación positiva alta

<sup>12</sup> Finalmente se debe mencionar que la cultura org. tiene una correlación con el desempeño laboral, como muestra la investig. es importante que esto conlleve al óptimo funcionamiento de los intereses de la institución, porque permite que los empleados demuestren un sentido de identidad y un comportamiento óptimo como demuestra en otras investig. similares.

## 63 CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Teniendo presente estudio de investig. cuantitativo se llegaron las sigs. conclusiones:

1. De acuerdo al obj. Gral., se determinó que la cultura Org. influye en el desempeño laboral de los subordinados del área de Enfermería del Hosp. San Juan B., Huaral 2020
2. Estadísticamente, existe una correlación significativa a entre la Cultura Org. aproximadamente el 15% (15) percibe que es favorable cultura org., el 37% (37) percibe que es poco favorable cultura org., el 48% (48) percibe que es desfavorable cultura org., área de Enfermería del Hosp. San Juan B., Huaral 2020
3. Existe la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional en su dimensión conductual como se muestra del total de 100 enfermeros el 12%(12) señala que está muy motivado el 41% (41) señala que está regularmente motivado, el 47% (47) señala que está desmotivado, Hos. San Juan B., Huaral 2020.
4. Existe la conexión directa y significativa entre Cultura Org. y el Desempeño Laboral en su dimensión condiciones de trabajo, observándose que el 45% (45) del total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, percibe que es desfavorable las condiciones de trabajo, el 42% (42) percibe que es poco favorable las condiciones de trabajo y un 14% (14) percibe que es favorable las condiciones de trabajo.
5. De un total de 100 enfermeros en el Hosp. San Juan B. Huaral, en la dimensión conductual, aproximadamente el 12% (12) señala que está muy motivado el 41% (41) señala que está regularmente motivado, el 47% (47) señala que está desmotivado.

6. Se comprueba la relación directa y significativa entre las variables Cultura Org. y el Desempeño Laboral en su dimensión involucramiento, en el área de Enfermería del Hosp. San Juan B., donde se observa en la estadística el 20% (20) señala que está muy involucrado en el trabajo, el 39% (39) señala que está medianamente involucrado en el trabajo, el 42% (42) señala que está poco involucrado en el trabajo.

## 6.2. Recomendaciones

De acuerdo con los result. obtenidos en la presente investig., se sugiere lo siguiente:

1. A las autoridades del hosp. se le sugiere establecer estrategias de fortalecimiento de Cultura Org., visto en que en su implicación, en el desarrollar del Desempeño Laboral para fortalecer de los obj. que persigue el hosp., así como desenvolver estrategias que faciliten el labor en grupo.
2. Que el departamento de enfermería evalúe y monitoree el desempeño laboral, con todos y cada uno de sus integrantes sin omitir ninguno de los niveles jerárquicos de la Institución, esto con el fin de que el encargado de departamento junto con las autoridades pueda intervenir en los aspectos que se encuentren fallando, y puedan dar políticas adecuadas para un desempeño laboral adecuado.
3. Se recomienda al encargado del departamento de Enfermería patrocina talleres donde las enfermeras exponen sus ideas y proyectos para la mejora continua de la eficiencia y productividad del trabajo.
4. Se recomienda al encargado del área de enfermería emplear incentivos para aquel personal de enfermería que contribuyen con una buena conducta del individuo que respete las normas y cultura de la org. y muestre buen desempeño laboral. Igualmente, realice cambios regulares en los roles o compromisos de la región con un enfoque en los resultados para aclimatarlos a los cambios y prepararlos para cualquier situación o obligación dentro de la región y el hosp.



## CAPITULO VII

### FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

#### 6.3. Fuentes documentales

- Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Cengage learning.
- Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Bastidas Jiménez, M., & Benites Medina, R. (21 de junio de 2016). Incidencia de la motivación en la producción científica institucional. *Redalyc*. doi:10.17163/ret.n11.2016.05
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.
- Carrasco Díaz, S. (2013). *Metodología de la investigación Científica*. Lima: San Marcos IRL.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dean Spitze, B. N. (2005). *1001 formas de recompensar un trabajo bien hecho*. España: Edición Gestión 200.
- Henríquez Ríos, E. (2002). *Apuntes de la organización y comportamiento Organizacional*. Universidad de san martín de porres.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza torres, C. P. (2019). *metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de Investigación*. México : McGrawHi.
- Hitpass, B. (2017). *Business Process Managemen (BPM) fundamentos y conceptos de implentación*. Chile: BHH Ltda .
- Ramírez Jefferson, M. E. (2013). *Glosario Básico de Metodología de la Investigación*. Lima: Grupo Time.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson .

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson .
- Rocher, G. (1979). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Editorial Herder.
- Tamayo y Tamayo, M. (1995). *Diccionario de la Investigación Científica*. México D.F.: LIMUSA, S.A.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. traducido por Mejía Gómez Joaquín. México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S. A.

#### 6.4. Fuentes hemerográficas

- Bastidas Jiménez, M., & Benites Medina, R. (21 de junio de 2016). *Incidencia de la motivación en la producción científica institucional*. Redalyc.
- Calcina Calcina, Y. (enero - junio de 2014). el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 22-29. el 19 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo>.
- Carrillo Pacheco, M. A., Salinas García, R. J., Real Cabello, G., Belmont Cortés, E., & González Juárez, M. T. (junio de 2013). *Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, I(1), 61-75. Obtenido el 19 de Mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645123006>
- Comercio. (19 de marzo de 2017). La responsabilidad. *Grupo El comercio*.
- Ferrari, L. E., & Filippi, G. L. (2009). Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo. Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. *Anuario de investigaciones*, XVI, 127-133. Revisado el 18 de mayo de 2021 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139945012>
- González Serra, D. J. (2018). Una concepción integradora de la motivación humana. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2871/287162798020/index.html>
- Mamani Ruiz, T (2017). *Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado y su valor como predictor del rendimiento académico*. *Revista*

*científica Cepies*, <sup>51</sup> 3(1).

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S251882832017000200008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S251882832017000200008)

Polo de Lobatón & Borja Caballero (2016). <sup>54</sup> *Cultura organizacional en el contexto filosófico de las empresas del sector público de la economía solidaria en Colombia*. *Revista de la Universidad de Zulia*, 47-64.

Ramírez, A. (julio de 2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: *American College of Occupational and Environmental Medicine*.

*Revista empresarial y laboral*. (2020). Adaptabilidad

<https://revistaempresarial.com/actualidad-empresarial/lecturasrecomendadas/adaptabilidad/>

Silva, C., & Loreto Martínez, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Revista Psykhe*, 13(2), 29-39.

<https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>

Vargas Cordero, Z. R. (2009). la investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Redalyc*, 160.

Quintana Atencio D. y Tarqui Maman C. ( 2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao - Perú. *Redalyc*, 20 (1), 123 – 132.

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

## 6.5. Fuentes electrónicas

Aguilar Morales, J. E. (2019). *Gestión del comportamiento organizacional consultoría: El diagnóstico de las necesidades de capacitación*. Dirección de personal.com. [http://www.direcciondepersonal.com/diagnosticos\\_de\\_necesidades\\_de\\_capacitacion.pdf](http://www.direcciondepersonal.com/diagnosticos_de_necesidades_de_capacitacion.pdf)

Alles, M. A. (2017). *Desempeño por competencias: estrategia: evaluación de personas: desarrollo 360°* (Tercera edición ed.). Granica S.A. el 17 de abril de 2020. <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&amp>

Belsuzarri Vega, A. I., & Acosta Martínez, P. W. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, 2019*. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10409/1/2020\\_Belsuzarri%20Vega.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10409/1/2020_Belsuzarri%20Vega.pdf)

- Betancur Aljure, L. (15 de 02 de 2013). *Condiciones individuales*. Prezi:  
<https://prezi.com/mmzhahxojxhr/condiciones-individuales/> Biz
- Bustillos Campaña, L. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C distribuciones s.a. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazó*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
- Calero Guevara Flor María . (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero\\_gf.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=1)
- Carro Paz, R., & González Gómez , D. (s.f.). *Administración de las operaciones: Productividad y competitividad*.  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Celpax. (2018). *¿Qué es el compromiso laboral?* <http://www.celpax.com/es/que-es-elcompromiso/>
- CETYS. (03 de febrero de 2021). *¿Qué son las competencias laborales?:*  
<https://www.cetys.mx/educacion/que-son-las-competencias-laborales/>
- CEUPE. (2021). *¿Qué es un equipo de trabajo?* <https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- Cossio Hernandez, F. M. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*.  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/4>
- Conceptos. de. (2020). *Compromiso*.  
<https://concepto.de/compromiso/>
- Definición . (04 de 2020). *Remabilidad* . <https://definicion.de/rentabilidad/>
- Definición . (02 de 03 de 2020). *Relaciones interpersonales* . Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Díaz Gómez , K. J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de bochil y jütotol, chiapas, Mexico*.  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Divulgación dinámica. (06 de Setiembre de 2017). *¿Qué es el empoderamiento?*.  
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/empoderamiento/>
- ECURED. (2019). *Desempeño laboral*.  
[https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Equipo editorial . (05 de agosto de 2021). *Puntualidad* . Concepto.de :  
<https://concepto.de/puntualidad/>
- Fagundo Pino, I. M. (03 de 09 de 2018). Buenas relaciones interpersonales: clave importante para el bienestar y el éxito.  
<http://www.radioangulo.cu/el-psiquiatra-y-tu/234824-buenas-relacionesinterpersonales-clave-importante-para-el-bienestar-y-el-exito>
- Figueroa Monterroso, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Fundación Iberoamerica Down 21 - Downciclopedia. (03 de marzo de 2020). *Importancia de las relaciones interpersonales*.  
<https://www.downciclopedia.org/desarrollo-personal/relacionesinterpersonales/875-importancia-de-las-relaciones-interpersonales.html>
- Galindo, Mariana, & Rios, V. (08 de 2015). *Productividad*.  
[https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Galván Almada, F. (2021). *Empoderamiento una estrategia de Liderazgo*.  
<https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/empoderamiento-unaestrategia-de-liderazgo.php>
- García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Definición de eficiencia*.  
<https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>
- Gestión. (s.f.). *¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia? Perú*. Revisado el 24 de mayo de 2021.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficazeficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Grimaldos, A. P., Sanchez, H. D., & Ramirez, E. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S*.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018\\_clima\\_organizacional\\_Rescafe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf)
- KOIWE- Recursos humanos . (s.f.). *Capacitación y desarrollo* .

- <http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion.html>
- Marcos Rodríguez, L. A. (04 de marzo 2021). La cultura Organizacional.  
<https://www.eoi.es/blogs/lorenalagraciamarcos/2012/02/27/la-culturaorganizacional/>
- Marín García, A. (12 de de abril de 2021). Economipedia.com. *Conocimiento*.  
<https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- MEF. (2019). *Capacitaciones*.<https://www.mef.gob.pe/es/capacitaciones-mef>
- Mejía Cañas , C. A. (02 de 2013). *¿Cómo medir la productividad?*  
[http://www.planning.com.co/bd/valor\\_agregado/Febrero2013.pdf](http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Febrero2013.pdf)
- Olivera Correa, J. E. (2018). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la Ugel 04 – Comas, Lima, 2018*.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/374>
- Organizacion Nacional de Trabajo . (2019). *Condiciones de trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Peiró, R. (11 de Mayo de 2020). *Cultura*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/cultura.html>
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2013). Puntualidad . Obtenido de Definición :  
<https://definicion.de/puntualidad/>
- Pérez, M. (2 de julio de 2021). *Definición de Responsabilidad*. Definición concepto:  
<https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>
- Porporatto , M. (28 de 10 de 2015). *Relaciones interpersonales*.  
<https://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>
- Raffino, M. E. (2020). *Concepto de infraestructura*. <https://concepto.de/infraestructura/>
- Ramírez , A. (julio de 2009). La teoría del conocimiento en investigación científica:  
American College of Occupational and Environmental Medicine.  
<file:///C:/Users/COMPUTER/Desktop/a11v70n3.pdf>
- Recursos Humanos. (03 de setiembre de 2007). *Las Condiciones de Trabajo*.  
<http://recursoshumanosperu.blogspot.pe/2007/09/las-condiciones-detrabajo.html>
- Recursos y habilidades . (s.f.). *Adaptabilidad*.  
<https://www.recursosyhabilidades.com/apartados/adaptabilidad.html>
- Riquelme, M. (27 de abril de 2018). *¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?*  
<https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>

- Rizo Rivas, M. (05 de noviembre de 2019). *Eficiencia, eficacia, efectividad: ¿son lo mismo?* <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lomismo/>
- Rodríguez Vite, H. (2020). *Programa de capacitación y adiestramiento Título: mapa conceptual sobre un programa de capacitación.*  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n3/m2.html>
- Roldán, P. (07 de de enero de 2017). *Organización.*  
<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Sánchez , L. (24 de 06 de 2015). *¿Qué es la productividad empresarial?*  
<https://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>
- Sarmiento , D., González , L., Sánchez, E., Manrique, J., & Silva, M. (01 de Marzo de 2009). *Compensación y Remuneración, Sueldos y Salarios, Programas de Incentivos y Beneficios.* <http://google.over-blog.es/article-28521111.html>
- Servir - Herramienta del Perú que crece (31 de diciembre de 2018). *Manual de gestión de rendimientio.* <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE>
- Servir- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s.f). *Gestión de capacitación.*  
<https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-capacidades>
- Significados.com. (25 de setiembre de 2017). *Motivación.*  
<https://www.significados.com/motivacion/>
- Solivellas Tovías, B. (s.f.). *Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos.*  
<https://bit.ly/3si5NWi>

**ANEXOS**



70  
Anexo: I matriz de Consistencia

TUBO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE ARAUCA, 2021						
5 PROBLEMA GENERAL	5 OBJETIVO GENERAL	33 HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p>1. ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021?</p>	<p>5. Identificar qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p>	<p>33. Existe una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p>	CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Adaptabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Grado de compromiso</li> <li>• Infraestructura</li> <li>• Comodidad en el ambiente de trabajo</li> <li>• Horarios flexibles</li> <li>• Realización y reconocimiento</li> <li>• Logro y crecimiento</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Orientación al cambio</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Aprendizaje organizacional</li> </ul>	<p><b>Estrategia:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p>
<p>42 PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021?</p> <p>53 2. ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021?</p> <p>60 3. ¿Qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021?</p> <p>5 4. ¿Qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar qué relación existe entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</li> <li>2. Identificar qué relación existe entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</li> <li>3. Identificar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</li> <li>4. Identificar qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</li> </ol>	<p>1. Existe una relación significativa entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Hualá 2021.</p>	VARIABLE DEPENDIENTE	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad y responsabilidad</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidades para el trabajo individual y en equipo</li> <li>• Necesidades de capacitación</li> <li>• Planes de capacitación</li> <li>• Programas de capacitación</li> <li>• Entre compañeros de trabajo</li> <li>• Relación del colaborador – superior inmediato</li> <li>• Participación en la planificación</li> </ul>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b> Técnica: encuesta, Instrumento: cuestionario</p> <p><b>Población:</b> La población estará conformada por 110 enfermeras que laboran en el Hospital San Juan Bautista de Hualá.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra es de 100 personas</p>	

## Anexo: 2 Instrumentos: Cuestionario de preguntas



Universidad Nacional  
José Faustino Sánchez Carrión  
ESCUELA DE POSTGRADO



### ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA HUARAL 2020, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

1. ¿Cuál es tu género?
  - a) Femenino
  - b) Masculino
2. ¿Cuál es su estado civil?
  - a) Soltero
  - b) Casado
  - c) Viudo
  - d) Divorciado
3. ¿Cuál es su condición laboral?
  - a) Nombrado
  - b) Contratado
4. ¿Cuál es tu edad?

Instrucciones: Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Escala valorativa.

1	2	3	4	5
NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**Cuestionario:**

19

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA HUARAL 2020**

**CULTURA ORGANIZACIONA**

		1	2	3	4	5
<b>INVOLUCRAMIENTO</b>		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
01	¿Usted considera que tiene autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades?					
02	¿Usted considera que hay prácticas de trabajo en equipo en su centro de labores?					
03	¿Usted considera que tiene el grado de compromiso cuando desarrolla actividades?					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
04	¿La institución cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades?					
05	¿Se siente a gusto con las instalaciones que cuenta la institución para el desarrollo de sus actividades?					
06	¿Está conforme con los horarios establecidos por la institución?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
07	¿Usted cree que la institución le da la oportunidad de realizarse como persona y profesional?					
08	¿Usted cree que la institución le hace reconocimiento por cumplimiento adecuado de sus actividades?					
09	¿Usted cree que la institución premia sus logros?					
10	¿Usted cree que la institución le da la oportunidad de crecimiento dentro de la institución?					
11	¿Está usted conforme con remuneración que establecida por la institución?					
<b>ADAPTABILIDAD</b>						
12	¿Usted cree que dentro de la institución hay una adecuada orientación a los cambios?					
13	¿Usted cree que dentro de la institución hay una adecuada orientación a los clientes?					
14	¿Usted cree que dentro de la institución este constante aprendizaje organizacional?					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>CONDICIONES INDIVIDUALES</b>						
15	¿Usted cumple de forma puntual y responsable sus actividades establecidas por la institución?					
16	¿Usted cree que cuenta los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
17	¿Usted cree que cuenta habilidades necesarias para desarrollar el trabajo individual?					
18	¿Usted cree que cuenta habilidades necesarias para desarrollar el trabajo en equipo?					
<b>CAPACITACIÓN</b>						
19	¿Usted considera que en la institución hay necesidades de capacitación?					
20	¿Usted cree que la institución cuenta adecuados planes de capacitación?					
21	¿Usted cree que la institución cuenta con adecuados programas de capacitación?					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
22	¿Usted cree que hay ayuda mutuo entre compañeros de trabajo?					
23	¿Usted cree que hay una buenas relaciones interpersonales entre usted y su superior inmediato?					
24	¿Usted es considerado en la planificación de la institución?					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
25	¿Usted cree que la institución evalúa para saber si el cumplimiento de sus funciones construye a la mejora de la institución?					
26	¿Usted cree que cumple eficientemente para la mejora de la institución?					
27	¿Usted cree que su trabajo es eficaz y lograr el mejor servicio a los administrados?					

### Anexo 3: la validez y confiabilidad del instrumento

#### 43 Análisis de confiabilidad, alfa de Cronbach del cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital San Juan Bautista Huaral 2020

43 Los resultados obtenidos del cuestionario de una prueba piloto aplicado a 15 trabajadores del Hospital San Juan Bautista Huaral 2020

Cabe mencionar que el instrumento está elaborado según escala de Likert donde los ítems son considerados por respuestas politémicas.

Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

El coeficiente de confiabilidad calculado para los dos instrumentos fue el siguiente:

42 Instrumento de medición de Cultura organizacional

34 Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0,796

16 Instrumento de medición de Desempeño Laboral

16 Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0,807

#### Coeficiente de Confiabilidad según la Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[ \frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\sum x_i}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

16  $\sigma^2_{\sum x_i}$ : Varianza del Test

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos 21 coeficientes de 0.807.

Eso nos indica que el instrumento utilizado para esta 51 investigación tiene un buen grado de fiabilidad dado que es mayor al valor mínimo de Alfa de Cronbach para demostrar la confiabilidad de la encuesta.

**Tabla 1: general del Índice Alfa de Cronbach**

Prueba Piloto	Variables	
	Cultura organizacional	Desempeño Laboral
Alfa de Cronbach	0.784	0.801

Alfa de Cronbach con ítems discriminado	0.796	0.807
N° de Ítems	14	14
N° de Casos	15	15

Fuente: Cuestionario aplicado a al Adulto Mayor de la  
Municipalidad Provincial de Huaral, 2021

Para este análisis se consideró el criterio establecido y señalado por los autores (Oviedo & Campo-Arias, 2005) es que un valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional.

Ninguna	Deficiente	Regular	Aceptable	Bueno	Excelente
0	.300	.500	.700	.900	1

### DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PRUEBA PILOTO POR (VALIDEZ)

Tabla 2: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

TOTAL DE ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	TOTAL DE ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
22	228.667	30.051	.390	.754	IT_15	197.000	30.010	.680	.785
	227.667	32.116	.174	.769	IT_16	197.333	31.995	.256	.801
	229.667	31.068	.229	.794	IT_16	201.667	34.006	.223	.814
	228.000	32.441	.254	.762	IT_17	197.333	30.202	.614	.787
	228.000	31.752	.121	.767	IT_18	202.333	32.875	.112	.805
	229.333	28.685	.637	.742	IT_19	197.667	32.254	.298	.813
	232.667	29.789	.352	.754	IT_20	199.333	30.133	.568	.788
	230.667	29.651	.379	.753	IT_21	198.667	32.602	.123	.806
	235.000	31.569	.157	.766	IT_22	198.667	31.223	.371	.796
	229.667	31.551	.136	.768	IT_23	198.667	33.292	.203	.811
	229.000	30.576	.251	.759	IT_24	199.000	32.507	.338	.805
	230.333	31.344	.267	.797	IT_25	202.667	33.237	.042	.807
	230.000	28.000	.734	.736	IT_26	197.333	32.892	.085	.807
	229.667	27.895	.780	.735	IT_27	196.667	32.023	.279	.800

Consistencia interna de Los ítems - total de la escala

### Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

Los resultados de esta prueba han oscilado entre  $\alpha = 0,735$  y  $\alpha = 0,797$ . Eso nos indica que el instrumento utilizado para esta investigación tiene un alto grado de fiabilidad dado que los valores de alfa de Cronbach están cerca del valor 1.

El grado de correlación son muy altas, estos valores se deben porque son mayores a .300 como se considera en el criterio establecido, por lo tanto no se tendría que retirar ningunos de los ítems, asimismo, cuanto se observa la última columna alfa de Cronbach si

*el elemento se ha suprimido* nos muestra cuánto subiría nuestro Alfa de Cronbach, si retiramos los ítems mencionados el Alfa de Cronbach subiría a penas unos puntos, entonces no vale la pena quitar esos ítems.

4

#### Análisis de fiabilidad de las dimensiones

	INSTRUMENTO DE MEDICION ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL	ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL			
		DIMENSIONES			
		IN.	CO.	MO.	AD.
ALFA DE CROMBACH	0.796	0.803	0.798	0.800	0.793
ITEMS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	1, 2, 3	4, 5, 6,	7, 8, 9, 10, 11	12, 13, 14,

#### Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

16

Como se puede observar nuestro valor calculado para el Instrumento de Autoestima utilizado que tiene 14 ítems en total, los coeficientes de (Alfa de Cronbach) es  $\alpha > 0.796$ , eso quiere decir que todos los ítems son. **CONFIABLE**

#### Análisis de fiabilidad de las dimensiones

	INSTRUMENTO DE MEDICION ESCALA DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL			
		DIMENSIONES			
		CO	CA.	RE.	PRO.
ALFA DE CROMBACH	0.807	0.813	0.811	0.804	0.797
ITEMS	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	15, 16, 17	18, 19, 20	21, 22, 23	25, 26, 27

#### Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

16

Como se puede observar nuestro valor calculado para el Instrumento de Autoestima utilizado que tiene 14 ítems en total, los coeficientes de (Alfa de Cronbach) es  $\alpha > 0.807$ , eso quiere decir que todos los ítems son. **CONFIABLE**

MATRIZ DE CODIGO DE LA PRUEBA PILOTO  
 NUMERO DE ITEMS (PREGUNTAS) CULTURA ORGANIZACIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0
2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0
3	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1
4	1	1	0	0	1	4	1	1	1	0	0	1	1	0
5	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0
6	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1
7	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1
8	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
9	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
10	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1
11	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
12	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0
13	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
14	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
15	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1

	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0
2	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0
3	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0
4	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1
5	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0
6	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
7	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0
8	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0
9	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1
10	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
11	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
12	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1
13	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
14	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1
15	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1

NUMERO DE ITEMS (PREGUNTAS) DESEMPEÑO LABORAL

# TESIS

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://kupdf.net">kupdf.net</a> Fuente de Internet	1%

---



10	<a href="#">Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="#">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="#">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="#">Submitted to Universidad Continental</a> Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="#">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="#">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="#">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="#">Submitted to unsaac</a> Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="#">vsip.info</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="#">repositorio.udl.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="#">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="#">www.scielo.org.co</a> Fuente de Internet	<1 %

22	<a href="http://itaemoodle.pedagogica.edu.co">itaemoodle.pedagogica.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.ebc.mx">www.ebc.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
26	<a href="http://Repositorio.Uwiener.Edu.Pe">Repositorio.Uwiener.Edu.Pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.emprendepyme.net">www.emprendepyme.net</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

33	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://medicahoy.blogspot.com">medicahoy.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
42	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.app.minsa.gob.pe">www.app.minsa.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

44	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
47	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	Submitted to Universidad de Chile - CN-038051 Trabajo del estudiante	<1 %
53	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
54	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Universidad de Manizales	

<1 %

56

[conceptodefinicion.de](http://conceptodefinicion.de)

Fuente de Internet

<1 %

57

[issuu.com](http://issuu.com)

Fuente de Internet

<1 %

58

[www.cc.una.ac.cr](http://www.cc.una.ac.cr)

Fuente de Internet

<1 %

59

[fain.uncoma.edu.ar](http://fain.uncoma.edu.ar)

Fuente de Internet

<1 %

60

[www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

<1 %

61

[repositorio.upch.edu.pe](http://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

62

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)

Fuente de Internet

<1 %

63

[repositorio.unapiquitos.edu.pe](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

64

[www.repositorio.upla.edu.pe](http://www.repositorio.upla.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

65

[repositorio.unc.edu.pe](http://repositorio.unc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

66

[www.repositorioacademico.usmp.edu.pe](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

67	<a href="http://repositorio.untrm.edu.pe">repositorio.untrm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
68	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapiientiae Trabajo del estudiante	<1 %
69	<a href="http://lorenzcolombiawww.redalyc.org">lorenzcolombiawww.redalyc.org</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://dspace.espol.edu.ec">dspace.espol.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://repositorio.unesum.edu.ec">repositorio.unesum.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="http://ldsf.org">ldsf.org</a> Fuente de Internet	<1 %
77	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
78	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a>	

Fuente de Internet

<1 %

79

[www.ocpr.gov.pr](http://www.ocpr.gov.pr)

Fuente de Internet

<1 %

80

[www.project2061.org](http://www.project2061.org)

Fuente de Internet

<1 %

81

[www.tandfonline.com](http://www.tandfonline.com)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo