

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON 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 MAESTRO(A) EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD**

**ASESOR:**

**M(o). OSCAR OTILIO OSSO ARRIZ**

**HUACHO - 2022**

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

---

**ASESOR**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida, salud y fortaleza para seguir adelante, a mis padres por su esfuerzo amor y su apoyo incondicional, a mis apreciadas hijas y mi familia.

## **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 escuela de Postgrado por sus enseñanzas, tiempo y paciencia.

## INDICE

CARATULA .....	i
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA .....	iii
INDICE .....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
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 .....	3
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 .....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes del estudio de investigación.....	5
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	5
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	7
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. ....	13
2.2.4. Dimensiones de la variable cultura organizacional.....	14
2.2.4.1. Involucramiento en el trabajo.....	14
2.2.4.2. Condiciones de trabajo.....	18

2.2.4.3.	Motivación .....	19
2.2.4.4.	Adaptabilidad .....	22
2.2.5.	Desempeño laboral.....	24
2.2.6.	Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	26
2.2.6.1.	Condiciones individuales .....	26
2.2.6.2.	Capacitación.....	28
2.2.6.3.	Relaciones interpersonales .....	32
2.2.6.4.	Productividad .....	33
2.3.	Bases filosóficas.....	36
2.4.	Definición de términos básicos .....	37
2.5.	Hipótesis de la investigación.....	38
2.5.1.	Hipótesis general .....	38
2.5.2.	Hipótesis específicas .....	38
2.6.	Operacionalización de las variables .....	39
CAPITULO III.....		41
METODOLOGIA .....		41
3.1.	Diseño metodológico.....	41
3.1.1.	Diseño .....	41
3.1.2.	Tipo de investigación .....	41
3.1.3.	Enfoque de investigación .....	41
3.2.	Población y muestra .....	42
3.2.1.	Población.....	42
3.2.2.	Muestra.....	42
3.3.	Técnicas de recolección de datos .....	43
CAPITULO IV.....		45
RESULTADOS.....		45
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....		65
5.1.	Discusión.....	65
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		67
6.1.	Conclusiones .....	67
6.2.	Recomendaciones.....	68
CAPITULO VII .....		70
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS .....		70
6.3.	Fuentes documentales .....	70
6.4.	Fuentes hemerográficas.....	71
6.5.	Fuentes electrónicas .....	72
ANEXOS.....		77

Anexo: 1 matriz de Consistencia.....	78
Anexo: 2 Instrumentos: Cuestionario de preguntas .....	79
Anexo 3: la validez y confiabilidad del instrumento.....	81

## 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 .....	52
Tabla 8: Cruce de la dimensión involucramiento y la variable desempeño laboral .....	53
Tabla 9: Cruce de la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral .....	54
Tabla 10: Cruce de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral .....	55
Tabla 11: Cruce de la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral.....	58
Tabla 12: Correlación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral .....	59
Tabla 13: Correlación de la dimensión involucramiento y desempeño laboral .....	60
Tabla 14: Correlación de la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral.....	61
Tabla 15: Correlación de la dimensión motivación y desempeño laboral.....	63
Tabla 16: Correlación de la dimensión adaptabilidad y desempeño laboral .....	64



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: porcentaje de la variable cultura organizacional .....	47
Figura 2: Porcentaje de la dimensión involucramiento de la variable cultura organizacional ...	48
Figura 3: Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de la variable cultura organizacional .....	49
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.....	54
Figura 9: Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral..	55
Figura 10: Porcentaje de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral.....	56
Figura 11: Porcentaje de la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral .....	57

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020”. Tiene por Objetivo: Identificar qué relación existe entre “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020”. Según la metodología la investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, la presente investigación tiene una población de 110 enfermeras, donde la muestra será de 99 enfermeras, como técnica se tuvo a la encuesta y a los instrumentos como el cuestionario, para la variable cultura organizacional 14 ítem, 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 procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y las inferencial con los programas estadísticos SPSS 22. Los resultados de la investigación demostraron que “la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020”. En coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal.

**Palabras clave:** cultura organizacional, desempeño laboral, capacitación

## ABSTRACT

The present investigation entitled "Organizational culture and its relationship with the work performance of nurses at the San Juan Bautista Huaral Hospital 2020". Its Objective: To identify the relationship between "Organizational culture and its relationship with the work performance of nurses at the Hospital San Juan Bautista Huaral 2020". According to the methodology, the research is of a correlational type, with a non-experimental cross-sectional design, a quantitative approach, the present investigation has a population of 110 nurses, where the sample will be 99 nurses, as a technique the survey and the instruments as the questionnaire, for the variable organizational culture 14 items, 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

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020”. es un tema sin duda de suma importancia sobre todo en los hospitales de nuestro país, en donde ha sido duramente golpeado por la pandemia por lo muchos de nuestros hospitales no cuentan con las condiciones adecuadas de trabajo, ni las tecnologías adecuadas para el cuidado del personal de salud, donde las enfermeras son. Considerados como un elemento más del hospital, por el contrario, deben ser considerados como el elemento más importante del hospital perseverando en conseguir la eficiencia y mayor productividad, para lo cual se debe tomar en cuenta el involucramiento, condiciones adecuadas de trabajo, la motivación, adaptabilidad y entre otras cosas que son parte importante para el buen desempeño laboral del personal mediante programas de capacitaciones, tomar en cuenta sus condiciones individuales, buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo. Siendo el objetivo en esta investigación identificar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia provocada por el Covid-19 refleja la 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 hospitales públicos del Perú y la crisis del sistema de salud pública, se originó hace muchas décadas. Entre estos problemas se puede destacar la baja relación inversión pública en salud sobre el producto interno bruto del Perú, la falta de recursos humanos, infraestructura y equipos biomédicos que permitan a las personas utilizar una atención óptima y de calidad, que propicie el desarrollo de la fuerza de trabajo en salud, manifestada en la cultura organizacional y rendimiento laboral.

Como resultado, la Organización Mundial de la Salud estima que hay 59 millones de trabajadores de la salud remunerados en todo el mundo. La OMS ha definido un umbral mínimo de densidad de personal sanitario para lograr una alta cobertura de las intervenciones necesarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), estimando que en 57 países hay un déficit de 2 millones de médicos y enfermeras en el país. Los países de América Latina han sido los más afectados por esta pandemia mundial.

Actualmente, los proveedores de salud en Perú han mostrado un aumento significativo en el número de pacientes de alrededor del 50%, lo que lleva a una mayor carga de trabajo; Se estima que hay doce enfermeras por cada diez mil habitantes. (Quintana & Tarqui, 2019)

Esta situación conlleva a que el profesional de enfermería redoble esfuerzos para cubrir la demanda de pacientes y satisfacer las expectativas de los pacientes y sus familias.

Actualmente, el problema de la crisis del sistema de salud pública peruano se debe no solo a la falta de infraestructura y equipamiento, sino también al factor limitante de la cultura organizacional y el desempeño del personal. Por ello, la preocupación por los recursos humanos es un aspecto esencial de toda organización pública, entendida como un ente que tiene por objeto satisfacer las necesidades y requerimientos de las personas a través del ejercicio de los derechos humanos.

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 laboral. 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 con los objetivos corporativos de la entidad, ya sean públicos o privados.

En el servicio de Enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral, se observa que existen diferentes tipos de cultura la cual se evidencia en el desempeño del personal de salud, donde no tiene iniciativa, carencia de conocimientos, falta empoderamiento para la toma de decisiones inmediatas, Asimismo, se ha observado que tiene un comportamiento organizativo personal en el que no se valora el trabajo en equipo, lo que puede derivar en déficits en la consecución de objetivos.

Con respecto al desempeño laboral, 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 organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral y, por lo tanto, en el desempeño laboral. Hay

dos aspectos importantes en este sentido: que la cultura organizacional influye bastante en la productividad y desempeño laboral de los trabajadores, y que la cultura organizacional sirve como ente mediador entre el liderazgo empresarial y jerárquico en conjunto con la agilidad de la fuerza laboral.

Para ello, se debe adoptar e implementar las siguientes decisiones para mejorar la situación problemática: implementar recursos motivacionales con el objetivo que se propicie además de una satisfacción 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.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

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

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar qué relación existe entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
2. Identificar qué relación existe entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
3. Identificar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
4. Identificar qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.

## **1.4 Justificación de la investigación**

La cultura organizacional sirve para poder comprender el desempeño y el comportamiento de los profesionales de la salud en la actualidad, frente a la crisis sanitaria afectada por la pandemia, donde se puede evidenciar la carencia de recursos humano, estructuras y equipamiento. Esto tendrá un impacto significativo en el recurso humano ya que es el eje fundamental, donde la cultura organizacional influye en el desempeño laboral por ente permitirá brindar una atención de calidad.

Además, este estudio tiene como objetivo educar a los líderes médicos a pensar, conocer y comprender las relaciones en estudio, viendo ambas como claves para mejorar el desempeño hospitalario, hacer un gran aporte al campo de los recursos humanos e instituciones para tomar las medidas necesarias que el aprendizaje merece.

A su vez, este estudio hará una contribución importante a los hallazgos, ya que será la primera vez que se utiliza un estudio de cultura y desempeño organizacional para proporcionar un diagnóstico situacional organizacional para mejorar las condiciones de trabajo para el crecimiento y el éxito. organización de atención de la salud.

Finalmente, a través de la investigación se pueden elaborar instrumentos de recolección y/o análisis de datos y a la vez sienta las bases para realizar posteriores investigaciones.



## **1.5 Delimitación del estudio**

**Delimitación temática:** Cultura organizacional y Desempeño laboral.

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

**Delimitación poblacional:** enfermeras del Hospital San Juan Bautista.

**Delimitación temporal:** El desarrollo de la presente investigación comprende el periodo 2020.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

Hernández, Fernández & Baptista (2013) indica que: La factibilidad de una investigación incluye la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales. La presente investigación resulta viable, toda vez que se cuenta con las fuentes de información bibliográfica, hemerográficas, tanto físicos como virtuales necesarios para investigar a profundidad las variables de investigación. Así mismo se cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar adelante la investigación planteada.

# **CAPITULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del estudio de investigación**

#### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Díaz Gómez (2019) , en su tesis para el grado de maestría titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México” presentada a la universidad de Montemorelos - México; la investigación tuvo como objetivo identificar en qué grado la cultura organizacional es predictor en el nivel de desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México; en cuanto a la metodología: la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población utilizada para el presente estudio es de alrededor de 127 empleados. La muestra quedó conformada por 95 empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México; Se llegó a la siguiente conclusión: el grado de la cultura organizacional percibido por los empleados de dichas instituciones tiene un grado de influencia lineal positiva moderada en el grado de la satisfacción laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

Grimaldos, Sanchez & Ramírez (2018), en su trabajo de investigación titulada “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S”, presentada a la universidad Cooperativa de Colombia: esta investigación tuvo como objetivo revelar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en posiciones operativas: en metodología; tipo de investigación cuantitativa a nivel descriptivo. El objetivo es revelar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en posiciones operativas: en metodología; tipo de investigación cuantitativa a nivel descriptivo; métodos de investigación - cuestionarios, herramientas utilizadas - cuestionarios; la población son empleados de RESTCAFE S.A.S; llegar a la siguiente conclusión: se espera que con la encuesta se pueda determinar el clima organizacional que se presenta en la instalación y cómo puede afectar positiva o negativamente las funciones que el operador ejerce en la empresa, en este caso en su puesto de trabajo. están en el punto de venta del éxito de la colina gracias a los resultados. descriptivos; métodos de investigación - cuestionarios, herramientas utilizadas - cuestionarios; la población son empleados de RESTCAFE S.A.S; llegar a la siguiente conclusión: se espera que con la encuesta se pueda determinar el clima organizacional que se presenta en la instalación y cómo puede afectar positiva o

negativamente las funciones que el operador ejerce en la empresa, en este caso 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 título de Psicólogo titulada “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 Chimborazo”, presentada a la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; lo cual tuvo como objetivo determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo; en cuanto a la metodología; el enfoque fue cualitativo y cuantitativo; el nivel o tipo de investigación descriptiva correlacional , la población fue de 10 debido a que la empresa cuenta con número de población reducida y donde la muestra será toda la población; en esta investigación se llegó a la siguiente conclusión: el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autoritario, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, siendo esta la razón principal de que exista gran desmotivación entre los empleados afectando de esta manera a su rendimiento satisfactorio en sus actividades laborales.

Figuerola Monterroso (2015), en su tesis de licenciatura titulada: “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, presentado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala – Asunción, el objetivo es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, este estudio es descriptivo y correlacional, se incluye a 47 colaboradores de las organizaciones a las que se les mencionó la encuesta y la escala de observación. con cinco y cuatro opciones, respuestas respectivamente. Los resultados muestran que la cultura organizacional no está relacionada con el desempeño laboral. Concluye que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Belsuzarri & Acosta (2020), en su tesis para licenciado titulada “relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019” presentada a la Universidad Privada San Ignacio de Oyola – Lima; tuvo como objetivo, determinar la relación entre el entorno organizacional y la eficiencia de trabajo de las pequeñas y medianas empresas de la industria de la ingeniería de Lima en 2019; Para la metodología: el tipo de prueba utilizada es la correlación de los métodos cuantitativos, el diseño de no pendiente, la población que incluye 225 operadores y un modelo de 142 operadores; Lograr la siguiente aplicación: los resultados obtenidos en este estudio confirmaron que el entorno organizacional tiene una relación positiva con el trabajo de los contratistas en el campo de la ingeniería, es decir, tiene un impacto o correlación de la diferencia. Los resultados del personal, el personal, que muestra los resultados de sus próximos registros y análisis.

Cossio (2018), en su tesis para grado de maestro titulada “Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018”, presentada a la Universidad Peruana de las Américas, su propósito fue identificar la relación entre la eficiencia laboral y el entorno organizacional de los empleados en Palomino Sac 2018 International Transport Company. El corte continuo (transacciones) no está probando, utilizando pruebas, utilizando, utilizando el método de inferencia que se prueba, la población se prueba incluyendo 156 personas y el modelo 111 para datos cruzados de recopilación, un cuestionario para el trabajo aplicado cuando los datos de procesamiento alcanzan un nivel de confiabilidad de 0.786, lo que indica que esta es una pregunta muy alta y organización del clima, aplicado para los datos de procesamiento, alcanzando un Nivel de confiabilidad de 0.285, que muestra que esta es una relación positiva muy alta; Al acercarse a la siguiente aplicación, de acuerdo con los resultados, han demostrado que el nivel de conciencia de la relación entre el entorno de la organización y la eficiencia laboral es  $p = 0.027$ , lo que confirma que existe una alta correlación positiva.

Calero (2018), en su tesis para grado de doctor titulada “la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”, presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional 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 investigación es aplicado, en enfoque es cuantitativo

y diseño de investigación es no experimental y llegando a la siguiente conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos se puede precisar que, si la empresa logra implantar cambios en su cultura y que ésta centra su interés en el ser, entendido como los colaboradores, en primer lugar y luego a la optimización de los recursos económicos, puede lograr más aporte por parte del personal y el crecimiento en conjunto va a ser de mayor trascendencia.

Olivera Correa (2018), en su tesis para optar al título de licenciatura titulada “la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la Ugel 04 – Comas, Lima, 2018”, presentada a la Universidad de Inca Garcilaso de la Vega, esta investigación tuvo como objetivo establecer si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04, en cuanto a la metodología: tipo de investigación descriptivo, enfoque de investigación es cuantitativo, diseño de investigación es no experimental, la población fue de 92 empleados de la institución, la muestra fue de 74 personas porque solo a esa cantidad se logró realizar la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, las técnicas fueron análisis documental y la encuesta; llegando a la siguiente conclusión: se ha comprobado que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 – Comas, lo cual implica que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de Chi cuadrada  $X^2$  la hipótesis general queda aceptada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Cultura organizacional.**

Definiremos a la cultura organizacional como los valores, principios, tradiciones y las diversas maneras de realizar las actividades que comparten los colaboradores de la empresa y lo cual influyen en la forma que ellos actúan y distinguen a la organización entre todos los demás, así mismo la cultura organizacional implica tres cosas: en primer lugar, la cultura es una percepción; es decir es invisible e intangible. En segundo lugar, es descriptiva, es decir los colaboradores dentro de la empresa pueden percibir y describir más allá de que les guste o no. Tercer lugar una cultura compartida; Aunque los colaboradores tengan diferentes

antecedentes o cada uno trabaje en diferentes áreas todos ellos tienden a describir la cultura organizacional de manera similar. (Robbins & Coulter, 2014)

Así mismo Hitpass, (2017) define la cultura como “el conjunto de hábitos, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma en que las personas de una organización están acostumbradas a realizar sus tareas” (p. 163).

Según Chiavenato (2014)

La cultura organizacional refleja la forma en que cada empresa aprenda a afrontar con su entorno y es una combinación compleja de suposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que juntas representan cómo opera y funciona una empresa. (p. 60)

La cultura organizacional es un conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción entre los miembros existentes de cualquier organización; la cultura organizacional ayuda a facilitar la implementación de la estrategia si hay un fuerte ajuste entre ellos, o por el contrario, previene o retrasa la implementación de la estrategia. Si asumimos que una estrategia de negocios no solo debe guiar a una empresa a lograr ciertas metas económicas, sino también guiarla en su búsqueda continua de mejora operativa, podemos concluir que puede y puede afectar el crecimiento de la empresa. (Marcos, 2021)

Para Robbins & Judge (2009) Afirma:

La cultura organizacional es un sistema de significados compartido por los integrantes de la organización, el cual distingue a una empresa de los demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. Las investigaciones sugieren que hay siete características principales que, al reunirse, capturan la esencia de la cultura de una organización. (p. 551)

La cultura organizacional es algo muy complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo. En forma más específica, la cultura organizacional incluye:

Formas rutinarias de comunicarse, como rituales y ceremonias organizacionales y el lenguaje común; las normas que comparten individuos y equipos de la organización, como no tener espacios de estacionamiento reservado; los valores dominantes que mantiene la organización, como la “calidad del producto” o el “liderazgo en precios”; la filosofía que guía las políticas y la toma de decisiones de la organización; las reglas para llevarse bien en la organización o los “trucos” que el recién llegado tiene que aprender para convertirse en un integrante aceptado; y el sentimiento o clima que se transmite en una organización por la disposición física y la forma en que los integrantes interactúan con clientes, proveedores y otras externas. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 378)

Entonces diremos que la cultura organizacional es un conjunto de creencias, costumbres, valores, actitudes y tradiciones de los integrantes de una empresa, esta cultura se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema, donde una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas lo cual se refleja en la productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la empresa fuera de ella.

### **2.2.2. Características de la cultura organizacional.**

Según Luthans 2002 (citado por Arbaiza 2010), cultura organizacional posee seis características. 1. Los comportamientos observados son regulares: quiere decir que las interacciones entre los integrantes de la organización poseen un lenguaje común. 2. Normas: se refiere a que rige bajo pautas de comportamiento y reglamentos que se respetan. 3. Valores dominantes: hace alusión a los principios que promueve la organización y que van a formar parte de su identidad. 4. Filosofía: se refiere a la política de la organización, la cual

va reflejar las creencias sobre el trato que deben recibir tanto los empleados como al cliente. 5. Reglas: son pautas y guías que establecen con el fin de que los miembros las acepten, las aprendan y las adapten a su comportamiento. 6. Clima organizacional: se refiere a las características propias del ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por los miembros de la organización. (Arbaiza , 2010, p. 387)

Así mismo, otros estudios muestran que existen siete características básicas que, combinadas, capturan la esencia de la cultura organizacional, a saber: 1. Innovación y asunción de riesgos: nivel grado en que se incentiva a los empleados a innovar y asumir riesgos. 2. Atención al detalle: el nivel de precisión, análisis y atención al detalle del personal. 3. Orientada a los resultados: la medida en que la gestión se centra en los resultados o eventos en lugar de en los métodos y procesos utilizados para lograrlos. 4. Orientación a las personas: la medida en que las decisiones de gestión tienen en cuenta el impacto de los resultados en las personas de la organización. 5. Orientación grupal: la medida en que las actividades laborales están organizadas por grupos en lugar de individuos. 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 organización enfatizan el statu quo en lugar del crecimiento. (Robbins & Judge, 2009, pp. 551- 552)

Para Chiavenato (2014) , La cultura organizacional representa seis características básicas: 1) Cálculo regular del comportamiento de observación: la interacción entre los participantes se caracteriza por un lenguaje común, terminantes y rituales propios se relacionan con el comportamiento y las diferencias; 2) Estándar: modelos de comportamiento que contienen instrucciones, cómo hacer algo; 3) los valores dominantes: los valores que organizan la organización de protección principal y esperan que los participantes compartan la calidad del producto, en otoño o alto rendimiento; 4) Filosofía: una política que aumenta la confianza relacionada con la referencia a empleados y clientes; 5) Reglas: las instrucciones están establecidas y relacionadas con la organización. Los nuevos participantes deben verificar estas reglas para que el grupo las acepte; y 6) Clima



organizacional: un sentimiento enviado por el entorno de trabajo: cómo interactuar a los participantes, cómo las personas se mudan a las personas, cómo los clientes visitan, las relaciones con los proveedores, en el número de otros.

Tomando como referencia de los aportes de los autores citados sobre las características el comportamiento humano, se pudo colegir que las características de la cultura organizacional son los rasgos propios de cada empresa al aplicarla, como las normas internas, mitos, las creencias, las costumbres, así como los valores que privilegia la organización en atención a los detalles, cómo se forman los equipos de trabajo, así como su filosofía, la estabilidad que ofrece a su personal, entre otras. El cumplimiento adecuado de estas condicionantes puede conllevar a la empresa a ser más competitivo en el mercado y del mismo modo generar el mejor desempeño de sus colaboradores. En nuestra investigación cabe señalar que es importante que el hospital San Juan Bautista Hualal tome en cuenta las diversas características y de acuerdo a su realidad pueda aplicarlo para mejorar la cultura organizacional de sus colaboradores y así mejorar el desempeño de las mismas,

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

Según Hellriegel & Slocum (2009), considero cuatro tipos de cultura organizacional y estos fueron: 1. Cultura burocrática: donde las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los colaboradores, lo cual está contenido en los manuales de la empresa, donde los colaboradores consideran que su obligación es cumplir estas reglas y seguir los procedimientos legalistas 2. cultura de clan, los colaboradores reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo; entienden que las contribuciones a la organización pueden exceder cualquier acuerdo contractual, el compromiso de largo plazo del individuo con la organización es el intercambio por el compromiso de largo plazo de la organización con el individuo, puesto que los colaboradores consideran que la organización les dará un trato justo en cuanto a sus incrementos salariales, ascensos y otras maneras de reconocimiento, por consiguiente tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización. 3. cultura emprendedora, existe compromiso con la experimentación, innovación y

estar en la vanguardia; está cultura no solo reaccionando rápidamente a los cambios, sino que genera ese cambio. 4. Una cultura de mercado se caracteriza por el logro de metas medibles y exigentes, especialmente metas financieras y de mercado, en esta cultura la relación entre el individuo y el público, la empresa es contractual, donde las obligaciones de las partes se negocian de antemano, y la independencia y la individualidad se valoran al alentar a los miembros a alcanzar sus propias metas financieras

Así mismo Robbins & Judge (2009) Hay dos tipos de cultura organizacional. Fuerte cultura organizacional; Las culturas fuertes se caracterizan porque sus valores son inquebrantables, consistentes y aceptados por todos sus miembros. Mala cultura organizacional: este es el tipo de cultura presente en las organizaciones que es inconsistente con los valores comerciales y esto puede ser causado por una variedad de factores que van desde la falta de incentivos profesionales o financieros hasta la estrecha supervisión de un supervisor que limita la autonomía de los empleados.

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

##### **2.2.4.1. Involucramiento en el trabajo**

Para Ferrari & Filippi (2009)

El Involucramiento es una respuesta afectiva vinculada a la medida en que el trabajo forma parte de la vida de las personas. Indaga el componente emocional en términos del trabajo actual y en tiempo presente. El involucramiento es un indicador de la importancia que para el sujeto tiene el trabajo actual y el grado en que se siente identificado con él. pretende mostrar el nivel en que un individuo se implica con el trabajo. (p.130)

Cuando decimos involucramiento en el trabajo nos referimos al proceso libre y participativo del colaborador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los colaboradores y está diseñado para alentar el compromiso y los mejores resultados de la empresa. (Carrillo et al. 2013)

El involucramiento laboral es una percepción que mide el nivel de identificación psicológica de la persona con trabajo, y está relacionado

directamente con el nivel de desempeño . El colaborador que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, es aquel que se identifica con el tipo de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa. (Riquelme, 2018)

Entonces podemos definir que el involucramiento laboral es el grado en que el colaborador se identifica psicológicamente con su trabajo y así lograr mejor desempeño laboral, por tanto, los colaboradores que cuenten con un nivel alto de involucramiento en su centro de laborales, se identifican con las actividades que realizan y realmente les importa y se sientan a gusto.

Para la presente investigación aplicaremos los siguientes indicadores que corresponden a nuestra dimensión Involucramiento laboral.

- **Empoderamiento**

La palabra empoderamiento proviene del término inglés 'empowerment' que significa 'empoderamiento' pero no es una sola palabra, podemos definirlo como un proceso mediante el cual se analizan e identifican las necesidades de los grupos socioeconómicos en desventaja, y el objetivo 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 se refiere a facilitar autoridad a los colaboradores para tomar decisiones y actuar sin necesidad de buscar aprobación, esto significa dejar que la gente use su propia inteligencia, experiencia, intuición y creatividad, hacer que se involucren en las operaciones de la organización, escucharlas y aprovechar sus ideas para ayudar a que la organización mejore y tenga éxito. (Galván, 2021)

Para Montero 2003 (citado por Silva y Loreto), el involucramiento es proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos

interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos. (Silva y Loreto, 2004, p. 30)

Por otro lado, podemos definir el empoderamiento como la facultad de tomar decisiones y la capacidad de las personas para hacer su propio trabajo. Esto crea un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, por lo que el empoderamiento tiene como objetivo lograr que las personas gestionen sus propias necesidades y, utilizando sus propias habilidades, contribuyan al cambio positivo en las situaciones que enfrentan.

- **Trabajo en equipo**

Según Hellriegel y Slocum (2009):

Diremos que un equipo es un número reducido de colaboradores, con competencias complementarias (habilidades, capacidades y conocimientos), comprometidos con metas de desempeño comunes y relaciones interactivas de las que se consideran a sí mismos mutuamente responsabilidades. La esencia de cualquier equipo es un compromiso compartido por los integrantes en el desempeño colectivo. (p. 196)

Para Calcina (2014) “Es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso” (p. 25).

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado.

Los esfuerzos de las personas y lo cual dan como respuesta un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes personales [...], el uso extenso de los equipos crea el potencial para que una organización genere más resultados sin aumentar sus insumos. Sin embargo, observe que dijimos “potencial”. No hay nada mágico en la formación de equipos que garantice el logro de esa sinergia positiva. Llamar equipo a un grupo tampoco incrementa en forma automática su

desempeño, por tanto, los equipos eficaces tienen ciertas características en común. Si la administración espera lograr un crecimiento del desempeño en la empresa por medio del uso de equipos, necesitará que éstos posean dichas características. (Robbins y Judge, 2009)

Del mismo modo Un equipo es un conjunto de personas con habilidades complementarias que realizan una actividad con un fin común. Entonces, un equipo de trabajo está conformado por profesionales con habilidades complementarias para obtener un objetivo común (Ceupe, 2021)

- **Grado de compromiso**

Diremos que el compromiso es la capacidad de un individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir en la ejecución de las actividades asignadas en el tiempo establecido para ello; al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la actividad designada, considerando, en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas nos conllevan, ya que supone un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido. (Bussiness y Marketingschool, s.f.)

“El compromiso hace referencia a un tipo de obligación o un acuerdo que tiene el humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó” (Conceptos. de, 2020).

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 de compromiso se refiere a la responsabilidad y el cumplimiento de sus obligaciones de los colaboradores de una empresa en el desarrollo de sus actividades y se identifican con su centro de labores, el grado de compromiso de los colaboradores es primordial para definir su permanencia dentro de la empresa, del mismo modo su desempeño laboral para lograr los objetivos trazados por la empresa.

#### **2.2.4.2. Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo también están reguladas directamente en nuestra legislación. El artículo 19 del Decreto Supremo N° 01-97-TR (01-03-97), el texto del Decreto Uniforme de la Ley de Compensación de Trabajo de Larga Duración (LC), Decreto Legislativo N° 650, enumera algunos beneficios que no son calculado al calcular CTS. Al aplicar el art. 7 del Decreto Supremo N° 03-97-TR, los conceptos previstos en este artículo tampoco constituyen remuneración para ningún fin lícito

En el literal d) del artículo 19° se menciona en forma expresa a las condiciones de trabajo como concepto no remunerativo. El literal i) del mismo artículo, contiene una definición de condición de trabajo, entendida como “Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como la movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. (Recursos Humanos, 2007).

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo. (Organización Nacional de Trabajo , 2019).

El ambiente en el cual trabajan los individuos tiene un gran efecto y la satisfacción que sienten consigo mismos y con su trabajo por tanto se debe hacer lo más posible por mantener las instalaciones y los equipos en óptimas condiciones. De ser posible, también evitar el hacinamiento y dar a cada empleado un espacio Personal, ya sea un escritorio, casillero o incluso un cajón para su uso particular.

Para la presente investigación tomaremos los siguientes indicadores correspondientes a nuestra dimensión de condiciones de trabajo:

- **Infraestructura**

Diremos que la infraestructura es el conjunto de servicios, medios técnicos e instalaciones que permiten el desarrollo de una actividad. La palabra infraestructura proviene del latín *infra* (“debajo”) y *structus* (“construido”), y por ello se utiliza este término para referir a una estructura que sustenta a otra, actuando como su base. (Raffino, 2020)

Es importante que el ambiente físico cuente con amplias áreas de trabajo, una iluminación adecuada y proporcionar herramientas de productividad tales como la tecnología de información actualizada lo cual ayuda a los colaboradores a realizar sus actividades eficientemente; por tanto, las empresas deben contar con una infraestructura óptima para que los colaboradores pueden desarrollar sus actividades satisfactoriamente, así lograr una adecuada cultura organizacional.

- **Comodidad en el ambiente de trabajo**

La comodidad en el lugar de trabajo es un elemento muy trascendental en el día a día de la empresa, pese a que es difícil determinar o precisar las características que lo propician. Sin embargo se ha demostrado que este influye notablemente en la productividad y en la vida personal de los colaboradores por tanto es importante que los colaboradores se sientan a gusto con el ambiente en su medio de trabajo para que puedan desarrollar sus actividades cómodamente y así lograr una adecuada cultura organizacional.

- **Horarios flexibles**

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

### **2.2.4.3. Motivación**

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

La motivación 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 individuo y el rol activo-creativo del individuo, 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 conjunto de ánimos que se dan, el actuar de la persona, por tanto, es fundamental en la empresa, 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 (2002), define la motivación de los empleados es diferente en una organización que se está contrayendo que en una que está creciendo. Cuando está creciendo, la motivación se puede derivar de la oportunidad de ascender y de la emoción de estar unido a una organización dinámica. En la declinación, hay despidos, reasignación de obligaciones que, con frecuencia, significa absorber actividades que antes hacían otros, y cambios similares que provocan tensión. Los empleados suelen tener problemas para sentirse motivados cuando no saben si tendrán todavía el mismo trabajo el mes siguiente o el año entrante. En otras palabras, la contratación ataca directamente las necesidades de orden inferior de los empleados. (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 refiere a la fuerza de la respuesta 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 refiere al tiempo que una persona 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 las personas motivadas permanecen en la tarea el tiempo suficiente para lograr sus metas y objetivos. (Arbaiza , 2010)

En esta investigación tenemos los siguientes indicadores que corresponden a la dimensión de motivación laboral.

- **Realización y reconocimiento**

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

Según Dean Spitze (2005), Cuando los empleados otorgan un alto valor al reconocimiento, la mejora va más allá de la satisfacción del empleado. La atribución también puede aumentar los ingresos de una empresa al mismo tiempo que reduce los costos, una combinación muy interesante en cualquier negocio. 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 personal debe tener la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la institución para que así se sienta motivado y realice eficientemente sus actividades.

- **Remuneración.**

Esta es la compensación económica que recibe un empleado por el trabajo que realiza para una empresa u organización. Estos pueden ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales que los empleados realizan en beneficio de la empresa. se indican las condiciones del accidente al que se comprometió el empleado. (Sarmiento et al. 2009)

Para Chiavenato (2018) “es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo, y por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo” (p. 286).

#### **2.2.4.4. Adaptabilidad**

Diremos que la adaptabilidad es la capacidad para adecuarse a los cambios en las situaciones sin que ello redunde en una reducción de eficacia y su compromiso. A su vez, esta capacidad está relacionada con la relativa a entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación y la capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias que modifican las ya conocidas. Supone la posibilidad de cambiar o adaptar nuevos enfoques en función de los requerimientos, evaluando y cuestionando lo que se estaba realizando para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora. (Recursos y habilidades , s.f.)

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

La adaptabilidad o gestión del cambio consiste en la capacidad de responder con facilidad a los cambios que se dan en el entorno y adaptarse sin mayor

complicación a nuevas realidades; esta adaptación puede ser también digital, es decir, aquella relacionada con el uso de las nuevas tecnologías; como cultural o social, orientada a trabajar con personas de múltiples orígenes y trayectorias profesionales. La digitalización masiva y la globalización convierten la adaptabilidad en indispensable en nuestros espacios laborales. (Solivellas Tovías, s.f.)

La adaptabilidad es un rasgo humano primordial. La habilidad de adaptarse mejor y más rápido a las situaciones es la poderosa diferencia entre adaptarse para soportar y adaptarse para ganar. Nuestra historia es una de adaptación y cambio. Y en estas épocas de competencia brutal e incertidumbre económica, es muy importante comprender cómo adaptarse exitosamente (Revista empresarial y laboral , 2020)

Entonces diremos que la adaptabilidad es la influencia entre un trabajador y el lugar donde trabaja, cuando siente que debe cambiar su comportamiento en respuesta a las condiciones ambientales en las que vive; por tanto, la correcta adaptación de la estructura de la empresa y su comportamiento al entorno, así como la adaptación a las nuevas estrategias.

En esta investigación 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 manera mejorar y pedir apoyo si fuese necesario, para así cumplir con los objetivos de la empresa.

Por tanto, la orientación al cambio es la capacidad para adaptarse y adecuarse a los cambios, modificando de ser necesario su propia conducta para obtener ciertos objetivos cuando haya dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la misma empresa o de los requerimientos del trabajo en sí.

- **Orientación al cliente**

Es la capacidad que las empresas tienen de conocer a sus clientes y de esta manera conocer sus necesidades, por tanto la empresa debe enfocar todos sus esfuerzos en garantizar un valor agregado para sus clientes y así posteriormente satisfacer las expectativas del cliente, pero para ello es necesario preocuparse por entender las necesidades de los clientes y dar solución a sus problemas; así como realizar esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas y mejorar su calidad de vida de los cliente y lo cual ayuda a la empresa a ser más competitivo en el mercado.

- **Aprendizaje organizativo**

Diremos que el aprendizaje organizativo es la manera de percibir, disfrazar y transformar señales del contexto en oportunidades que incita la innovación lo cual consigue capacidades y mejora las capacidades, por tanto el aprendizaje organizativo es la construcción y modificación de creencias que ayudan a los colaboradores de la empresa compartir la realidad de la empresa y establecer las relaciones para la mejora continua de la empresa y para lo cual se tiene que realizar un trabajo en conjunto para así integrar las diversas experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas donde unos aprenden de otros y juntos trabajan por un fin en común.

### **2.2.5. Desempeño laboral**

“Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (ECURED, 2019).

“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” (Chiavenato, 2018, p. 260).

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

Así mismo para Alles (2017) , termino desempeño es un concepto integrado del conjunto de comportamientos y el resultado de un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se puedan agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias. Estas últimas pueden o no incluir valores. El tratamiento de los valores puede realizarse por separado de las competencias. En un caso u otro, los valores personales y organizacionales siempre deberían considerarse. (p. 28)

El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que efectúa el trabajador para una empresa. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo realiza su actividad un trabajador y de cómo repercute eso en el negocio, lo cual puede ser de forma positiva como negativa, Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final. (Bizneo, 2020)

Por otro lado, podemos definir en la administración del pública. La gestión del desempeño como una herramienta completa de gestión de recursos humanos tiene como objetivo evaluar el nivel de desempeño de los empleados en la organización, así como su contribución al logro de las metas y objetivos de la organización, una y otra vez, indicando a su vez las necesidades específicas de cada uno. empleado en términos de mejorar su desempeño. de ahí la naturaleza. La gestión del desempeño se convierte así en un elemento estratégico de un sistema administrativo de GRH y, como tal, contribuye a sustentar el resto de procesos del sistema, asegurando que responde a las necesidades de la organización. (Servir - Herramienta del Perú que crece , 2018, p. 6)

Entonces diremos que el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que muestra el trabajador en el desarrollo de sus actividades. Es la evaluación individual

basada en el esfuerzo de cada individuo. El cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales que puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la institución, es la actitud correcta que pueda usar la institución lo que ayuda a satisfacer las respectividades del trabajador y por consiguiente mejorar su desempeño dentro del puesto de trabajo que desempeña.

## **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 trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, 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 los procesos de selección de personal, mayormente la selección del personal se lleva a cabo por relaciones y favoritismos políticos lo cual la mayoría de las veces se ve reflejado en el desempeño laboral de la institución.

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 diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a (o partir de) un lugar a la hora convenida” Pérez & Merino (2013)

“La puntualidad, en principio, es una cualidad adquirida por la persona 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 individuo que estudia la ética sobre una base moral. Además, este concepto también se refiere que es un aprendizaje que puede adquirir una persona a nivel de su inteligencia emocional al paso de los años.

. La responsabilidad es una meta competencia nutrida por atributos poderosos que requieren un entrenamiento disciplinado y sistemático. Por esta razón, no muchas personas están dispuestas a pagar este precio para alcanzar 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)

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 obligaciones.

Es de vital importancia la puntualidad y responsabilidad tanto de los colaboradores como de la entidad para el cumplimiento de los objetivos y así lograr el desempeño laboral 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, el conocimiento se adquiere a través de la capacidad que tiene el ser humano de identificar, observar y analizar los hechos y la información que le rodea. A través de sus habilidades cognoscitivas lo obtiene y lo usa para su beneficio. El conocimiento, como tal, es un término muy amplio, este puede ser práctico o teórico, además de existir numerosas ramas y áreas del mismo. (Marín García, 2021).

Entonces diremos que el conocimiento es el acto y resultado del conocimiento, es decir, la adquisición de información valiosa para comprender la realidad a través de la razón, el entendimiento y el intelecto. Por lo tanto, se refiere a cuál es el resultado del proceso 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 instituciones del Estado 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 y Coulter (2014) defina: “la capacitación de los empleados es una importante actividad de ARH. Conforme van cambiando las exigencias laborales, las habilidades de los empleados deben modificarse también” (págs. 393, 394)

Werther y Davis (2000). Afirma: “La capacitación (términos que en esta obra se emplea como sinónimo de entrenamiento) auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y puedan contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades” (pág. 241).

Así mismo diremos que la capacitación es el conjunto de acciones que su propósito es impartir y profundizar los conocimientos, de esta manera desarrollar las habilidades integrando a los colaboradores en las diversas actividades de la empresa. Es una acción continua y secuencial que en su mayoría necesita transformar actitudes del colaborador de esta manera pueda desarrollar y asumir en las óptimas condiciones su labor. (kOIWE- Recursos humanos ).

La Capacitación es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. (Servir- Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019)

Mediante el D.L.1025 de 21 de junio del 2008, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. La finalidad de la capacitación en las entidades públicas es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. 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 objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del empleado y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal. (MEF, 2019)

Entonces definiremos a la capacitación como la formación en las instalaciones como 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 a la calidad de servicio y atención a los usuarios. 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 siguientes indicadores correspondientes a la dimensión de capacitación:

- **Necesidades de capacitación**

El primer proceso de la capacitación 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 diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación. El objetivo del DNC es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería de ser” (p. 2).

Las necesidades de capacitación son carencias en la preparación profesional de las personas, es la diferencia entre lo que una persona debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace. Significan una discordancia entre lo que debería ser y lo que realmente es. Una necesidad de capacitación es un área de información o de habilidades que un individuo o un grupo deben desarrollar para mejorar o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. En la medida en que la capacitación se enfoque en estas necesidades y carencias y las elimine, entonces

será benéfica para los colaboradores, para la organización y, sobre todo, para el cliente. (Chiavenato, 2018, p. 378)

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

Generalmente, el diagnóstico de las necesidades de capacitación fue considerado como parte inicial en el proceso de capacitación del trabajador. Sin embargo, antes de proceder al análisis de necesidades es necesario definir el ámbito de la institución donde se llevará a cabo el proceso, para lo cual se debe fijar los objetivos y alcance del trabajo, establecer estrategias e involucrar a la gerencia, planificar adecuadamente todas las actividades que integran la primera fase del sistema de capacitación.

- **Programas de capacitación**

El programa de capacitación. se refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico; es decir, una vez que se ha realizado el diagnóstico de las necesidades de capacitación, con las que cuenta y las que se necesitan, es fundamental plantear la manera de satisfacer esas necesidades en un programa integral y cohesionado. (Chiavenato, 2018).

Los programas de capacitación son las descripciones detalladas del conjunto de actividades de instrucción, aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar los objetivos previamente definidos, entonces el programa de capacitación va a orientar las actividades de capacitación al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso de instrucción-aprendizaje, así como también, seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis actividades de manera organizada y sistemática con base en el diagnóstico de necesidades y proporcionar las bases para efectuar 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, generando una mejor preparación al trabajador, y ser más competitivos e identificados con la visión de la institución. Esto contribuye a que toda la organización vaya en una misma dirección para alcanzar los objetivos deseados, y por consiguiente mejor desempeño laboral.

- **Planes de capacitación**

Para desarrollar los planes de capacitación la institución debe considerar los siguientes puntos, para así mejorar el desempeño del trabajador.

- Formulación de la estrategia.
- Definir los objetivos de la capacitación
- Elaboración del presupuesto:
- Definir el contenido temático del curso, taller o seminario a desarrollar
- Prever los medios y recursos didácticos:
- Determinar la duración y el cronograma:
- Seleccionar a los participantes.
- Seleccionar a los capacitadores.
- Diseñar el sistema de evaluación.

### **2.2.6.3. Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son aquellas conexiones profundas o superficiales que existen entre las personas en el desempeño de cualquier actividad. En ellos es de gran importancia la capacidad de las personas para interactuar entre sus tipos, se establece la interacción a través de la comunicación entre esa persona y el grupo al que pertenece, lo que nos ayuda a crecer como individuos respetando la forma de vida de los demás. y nunca dejar de ser uno mismo. (Fagundo, 2018)

“Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (Definición , 2020)

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)

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)

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 suma 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 las empresas ya sean públicas o privadas se preocupan por lograr la productividad, en esta investigación definiremos sobre este tema según diversos autores.

“La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital” (Galindo, Mariana, & Rios, 2015, p. 2)

Por otro lado, es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios necesarios para obtener un determinado producto. En el campo de los negocios, la productividad empresarial se define como el resultado de las actividades que se deben realizar para lograr los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la relación entre los recursos, la inversión para lograr los mismos objetivos y resultados. de las actividades. (Sánchez , 2015)

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

La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora se equivale a una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por tanto, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salida o producto) y los recursos usados para producirlo (entradas o insumos). (Carro & González , s.f.)

Así mismo el hecho de elevar la productividad conlleva a mejoramientos significativos y cada vez mayores en los niveles de productividad, eficiencia y rentabilidad en las empresas y en las actividades productivas o de servicios en general. Al respecto el profesor Peter Drucker ratifica la importancia de este concepto al decir que la productividad debería ser uno de los objetivos mega de cualquier negocio. En consecuencia, la productividad es concebida como un indicador de excelencia que conduce a la formación de fortalezas competitivas de largo plazo, claramente sostenibles. (Mejía Cañas, 2013)

Entonces podemos definir que la productividad es la cantidad de producción obtenida de 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:

- **Rentabilidad**

Según el diccionario de la Real Academia Española (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 ganancias 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 que 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.

- **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 objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos (Gestión) según (Robbins & Judge, 2017)“Es cuando satisface con éxito las necesidades del cliente, es decir, es la consecución de las metas” (p. 124)

Así mismo la eficiencia es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo. Hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. (Garcia, 2017)

Por tanto, diremos que la eficiencia es hacer bien las cosas. Es decir, realizar una tarea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con el «cómo». El modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres pilares básicos: personas, procesos y clientes. Y se logra con personas competentes o con capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades y experiencias. Se necesitan flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añaden valor al producto o al servicio

para el cliente con procesos eficientes, analizando dichas actividades y calidad.  
(Rizo Rivas, 2019)

La eficiencia es muy importante en las entidades del Estado ya que se consigue la mayor productividad con el mínimo coste.

- **Eficacia**

Para Robbins & Judge (2017) “es la razón de la salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla con un bajo costo” (p. 124).

Es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos (Gestión) hacer las cosas correctas. Es decir, llevar a cabo tareas de la mejor manera, que conduzcan a la consecución de los resultados. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen. Eficacia es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos. (Rizo, 2019)

### **2.3. Bases filosóficas**

Desde una perspectiva filosófica la cultura organizacional, puede ser concebida como “un proceso continuo, basado en creencias, en la capacidad de simbolización de los seres humanos que la integran, a través de cual las organizaciones desarrollan los patrones de relación entre sus miembros, los objetos, los sucesos y el entorno” (Polo & Borja, 2016, p. 54); es decir, como una forma de establecer preferencias y propósitos para realizar acciones y proseguir objetivos.

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

Un conjunto de tratado de maneras de pensar, de sentir y de obrar más o menos formalizados que aprendidas y compartidas por una pluralidad de personas que sirven de un modo objetivo y simbólico a la vez para construir a esas personas en una colectividad particular y distinta” (Rocher, 1979, pp. 111-112).

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 organizacional, como un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de las empresas y organizaciones



públicas, toda vez que la cultura organizacional reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de las ideas en los grupos; siendo ello así, en el presente caso dichas bases filosóficas nos permitirán resolver problemas que se presentan en la cultura organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital San Juan Bautista de Huaral y cómo influye en el desempeño laboral, en la eficacia y eficiencia de atención a los usuarios de la citada institución.

#### 2.4. Definición de términos básicos

1. **Capacitación.**: “es un proceso mediante el cual se prepara al personal para que desempeñe eficientemente las tareas específicas del cargo que ocupa” (Chiavenato, 2018).
2. **Competencia laboral:** es todo el conocimiento, habilidades y empleabilidad que una persona tiene para realizar competentemente un trabajo en particular (CETYS, 2021).
3. **Cultura.** “Es el conjunto de conocimientos y rasgos característicos que distinguen a una sociedad, una determinada época o un grupo social” (Peiró, 2020).
4. **Cultura organizacional.** “Es el conjunto de hábitos, valores, tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma en que las personas de una organización están acostumbradas a realizar sus tareas” (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 refiere a la calidad del servicio o del trabajo que efectúa el trabajador para una empresa. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización “ (Bizneo, 2020).
7. **Eficacia.** “Es la razón de la salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla con un bajo costo” ( Robbins & Judge, p. 124).
8. **Eficiencia.** “Es cuando satisface con éxito las necesidades del cliente, es decir, es la consecución de las metas” ( Robbins & Judge p. 124).

9. **Motivación.** “Proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta” ( Robinson & Judge, 2017, p. 209)
10. **Organización.** Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas (Roldán , 2017)
11. **Productividad.** La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital” (Galindo, Mariana, & Rios, 2015, p. 2)

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
2. Existe una relación significativa entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
3. Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.
4. Existe una relación significativa entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020.

## 2.6. Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Según Chiavenato (2014) La cultura organizacional refleja la forma en que cada empresa aprenda a afrontar con su entorno y se trata de una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que en conjunto representan la manera cómo funciona y trabaja una organización. (Chiavenato, 2018, pág. 60).	Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Grado de compromiso</li> </ul>	<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 tiene el grado de compromiso cuando desarrolla actividades</li> <li>• La institución cuenta con la infraestructura 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 este constante aprendizaje organizacional</li> </ul>
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Comodidad en el ambiente de trabajo</li> <li>• Horarios flexibles</li> </ul>	
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización y reconocimiento</li> <li>• Logro y crecimiento</li> <li>• Remuneración</li> </ul>	
		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al cambio</li> <li>• Orientación al cliente</li> <li>• Aprendizaje organizacional</li> </ul>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	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. (Chiavenato, 2018, pág. 260).	Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad y responsabilidad</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidades para el trabajo individual y en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted cumple de forma 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> </ul>
		Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades de capacitación</li> <li>• Planes de capacitación</li> <li>• Programas de capacitación</li> </ul>	

		Relaciones interpersonales	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted cree que la institución evalúa para saber si el cumplimos de sus funciones construye 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>
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	

## CAPITULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Diseño metodológico

##### 3.1.1. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental. “Son aquellos cuyas variables independientes carece de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después su ocurrencia” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 71).

Es una investigación corte transversal.

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variable), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 73).

##### 3.1.2. Tipo de investigación

Con respecto al tipo de investigación es correlacional. Hernández & Mendoza (2019) afirma: “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

En este caso se trata de determinar la relación que hay entre cultura organizacional y desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, 2020.

##### 3.1.3. Enfoque de investigación

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

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Ramírez Jefferson (2013) señala que la población “es el conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen en común algunas características definitivas” (p. 112).

En esta investigación la población estará constituida por 110 enfermeras, que laboran en el hospital San Juan Bautista de Huaral.

### 3.2.2. Muestra

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

Para Ramírez Jefferson (2013) la muestra constituye “el número de sujetos en un estudio se denomina tamaño de la muestra. Se determina en base al planteamiento del problema, las hipótesis, y el diseño de investigación y el alcance de sus contribuciones” (Pág. 162)

Toda vez que en la presente investigación 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)

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

Aplicando la fórmula para calcular el tamaño de muestra:

Parámetro	Insertar Valor	<b>Tamaño de muestra<sup>1</sup></b> <b>"n" =</b> <b>99.81</b>
<b>N</b>	110	
<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.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

Una técnica es un conjunto de procedimientos para utilizar los elementos que rodean al fenómeno para el que se estudia. Un conjunto de mecanismos, herramientas y sistemas para administrar, recopilar, almacenar, procesar y transmitir datos. También es un sistema de reglas y normas que ayudan a aplicar métodos, pero tiene un significado diferente. Los métodos de investigación 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)

Asimismo, para Tamayo y Tamayo (1995), la encuesta es un instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador (Pág. 94).

#### **3.3.2 Instrumentos:**

Tamayo y Tamayo (1995) nos dice que los instrumentos la “(...) ayuda o elementos que el investigador construye para la recolección de datos a fin de facilitar la mediación de los mismos (Pág. 128).

El instrumento en la presente investigación es el cuestionario de preguntas, el cual va permitir recolectar información enriqueciendo el conocimiento del tema, asimismo vamos

---

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

apreciar las diversas posiciones en cuanto al tema planteado, y con ello la aceptación que esta pudiese tener.

El cuestionario de preguntas va ser elaborado en base a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación con lo cual se harán preguntas que guarden relación exclusivamente con la investigación realizada.



## 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

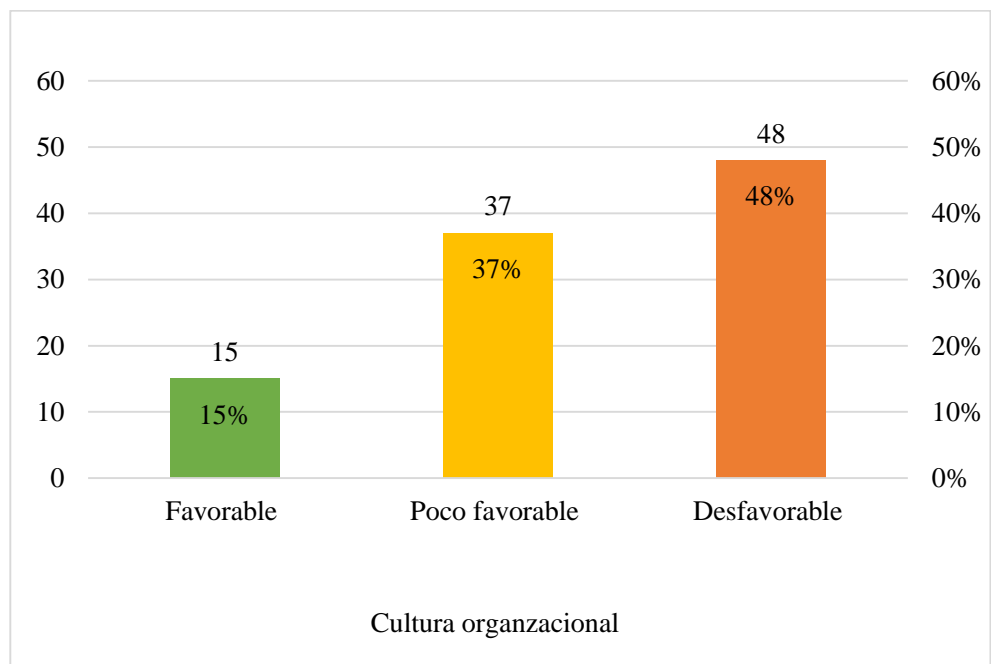
**Tabla1**

*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 las enfermeras del Hospital San Juan Bautista, Huaral

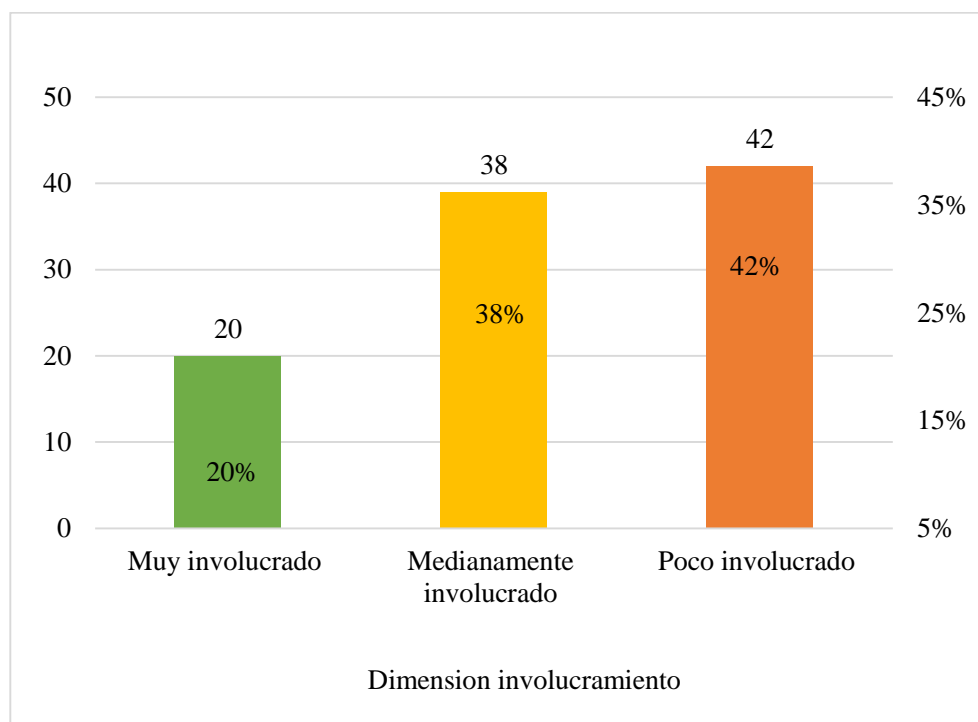
De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, en esta variable aproximadamente el 15% (15) percibe que es favorable cultura organizacional, el 37% (37) percibe que es poco favorable cultura organizacional, el 48% (48) percibe que es desfavorable cultura organizacional

**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*

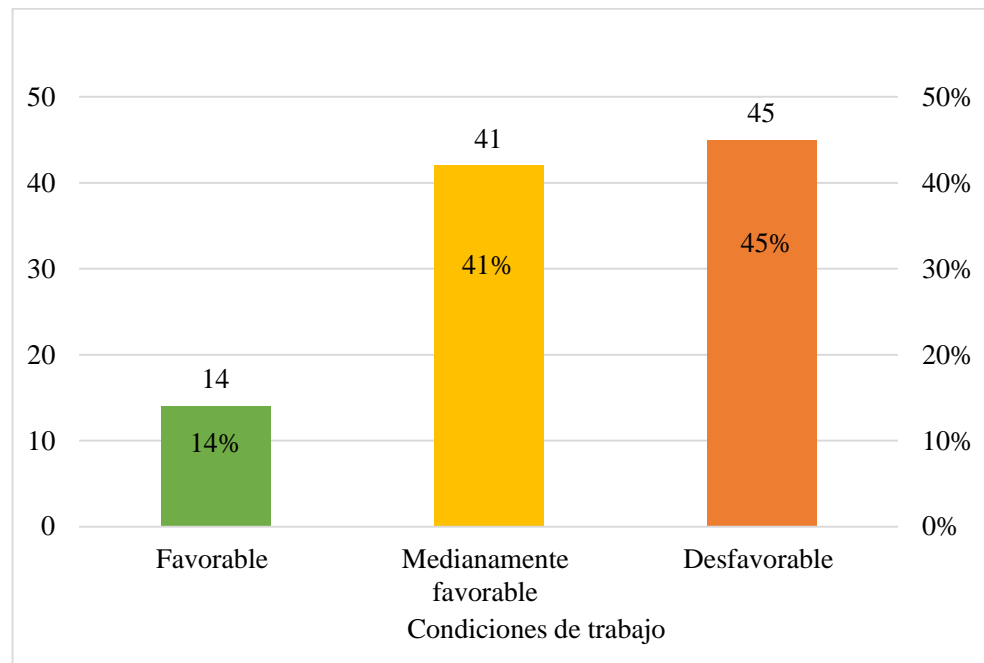
De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, en la dimensión involucramiento, aproximadamente el 20% (20) señala que está muy involucrado en el trabajo, el 38% (38) señala que está medianamente involucrado en el trabajo, el 42% (42) señala que está poco involucrado en el trabajo.

**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 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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%

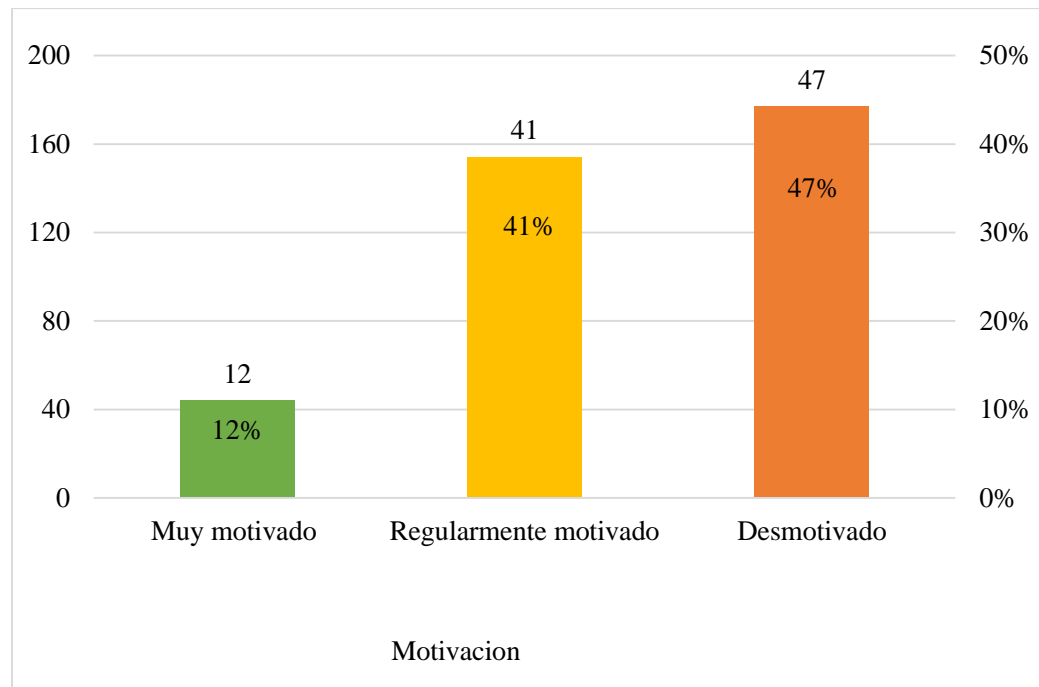
Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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%

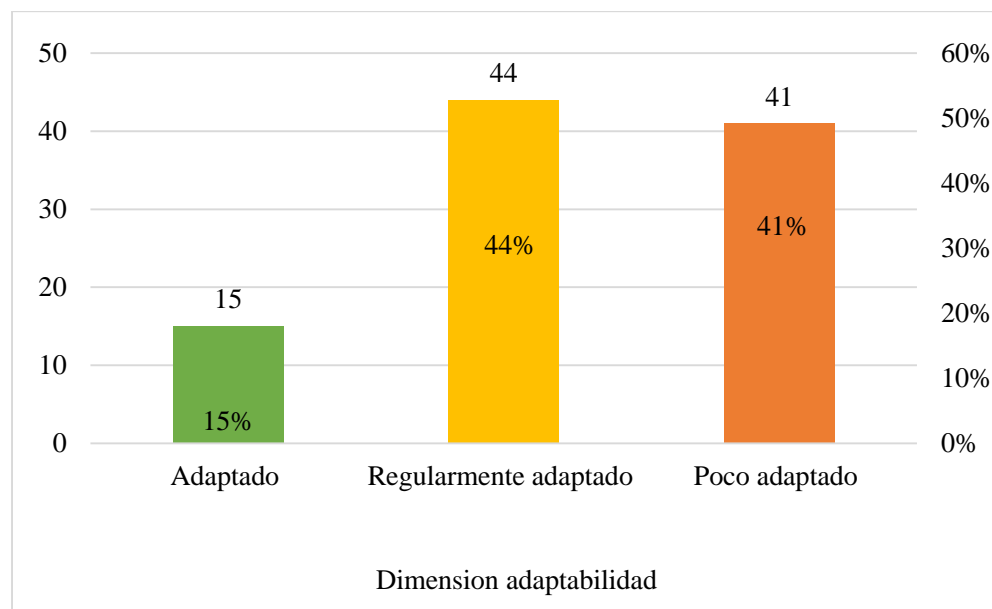
Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, en la dimensión adaptabilidad, aproximadamente el 15% (15) se siente adaptado a

su centro de trabajo, 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%

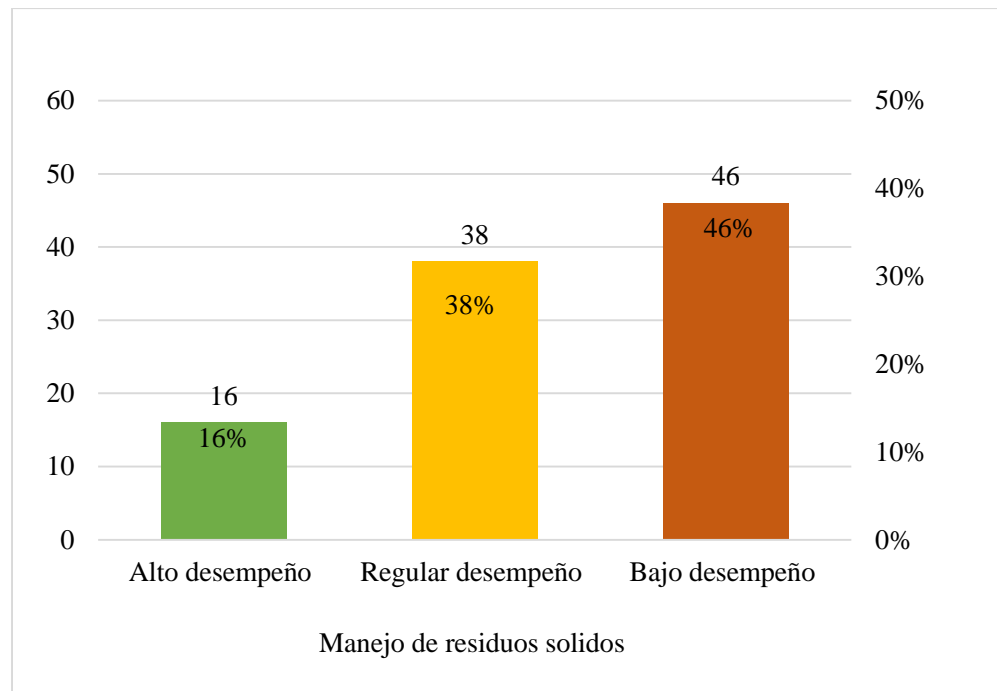
Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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*

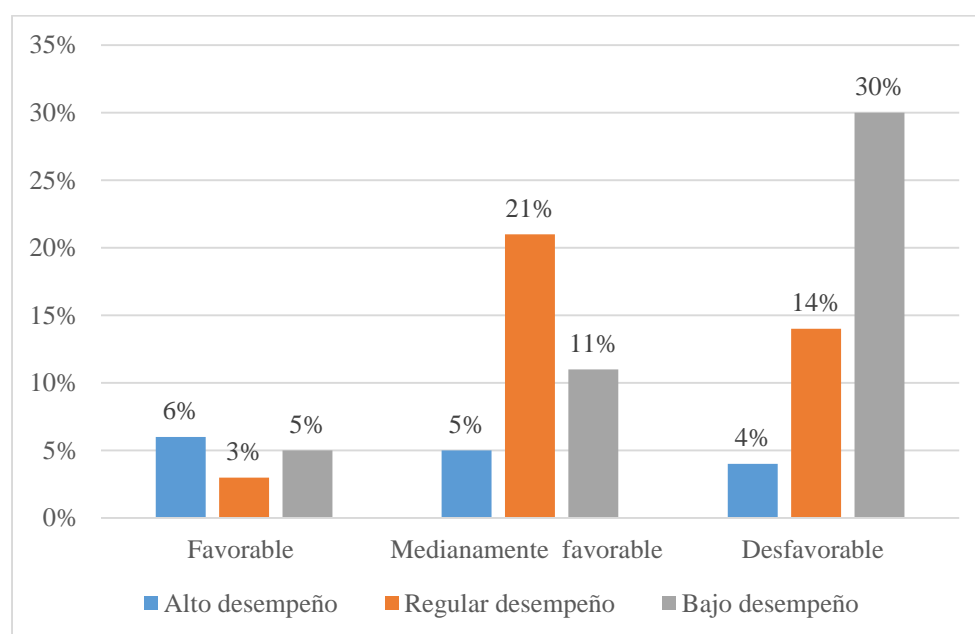
		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Cultura organizacional	Favorable	24	6%	12	3%	20	5%	15	15%
	Medianamente favorable	19	5%	79	21%	41	11%	37	37%
	Desfavorable	16	4%	53	14%	111	30%	48	48%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: ibídem.

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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 organizacional 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%

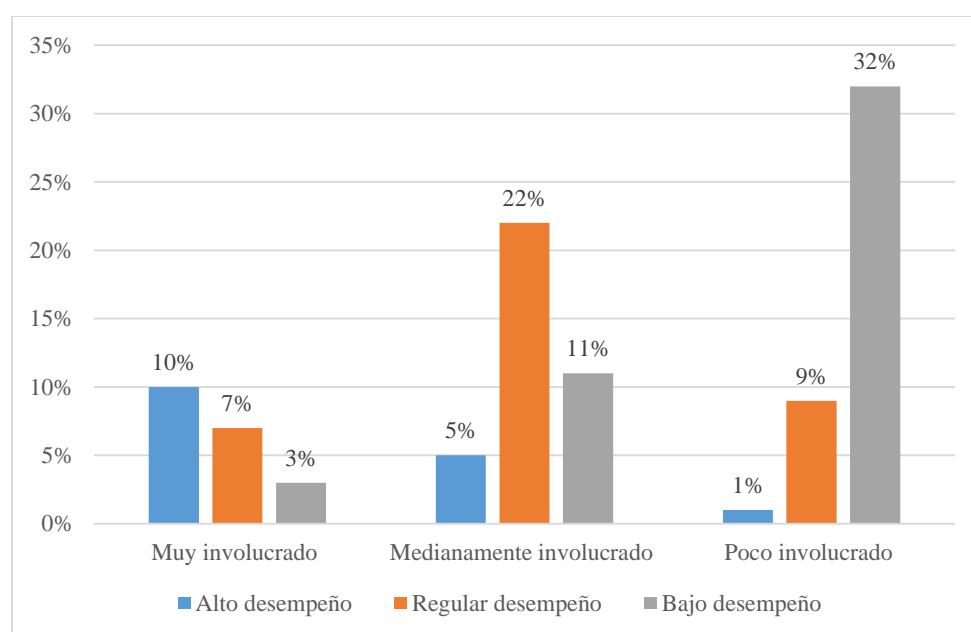
Fuente: *ibídem.*



De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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*

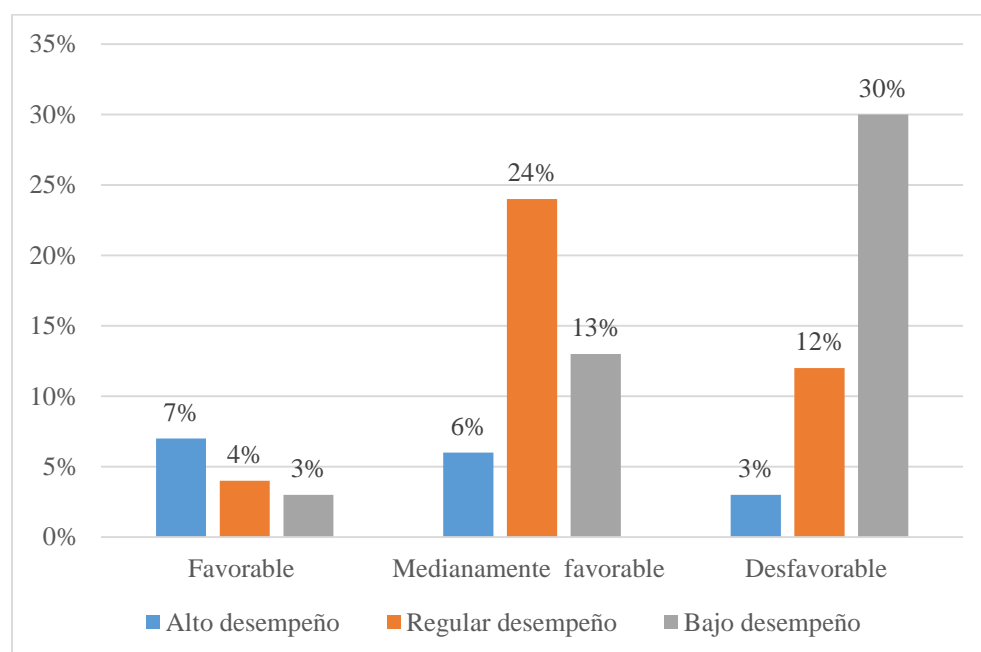
		Desempeño laboral						Total	Total
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión condiciones de trabajo	Favorable	7	7%	4	4%	3	3%	14	14%
	Medianamente favorable	6	6%	22	24%	13	13%	41	41%
	Desfavorable	3	3%	12	12%	30	30%	45	45%
	Total	16	16%	38	40%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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*

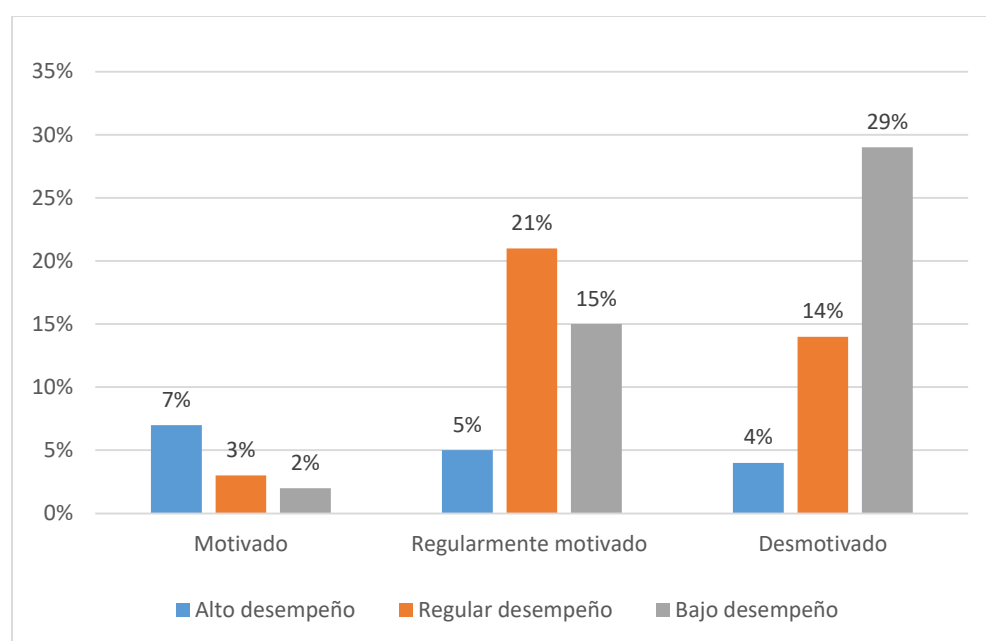
		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión motivación	Motivado	7	7%	3	3%	2	2%	12	12%
	Regularmente motivado	5	5%	21	21%	15	15%	41	41%
	Desmotivado	4	4%	14	14%	29	29%	47	47%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: ibídem.

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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*

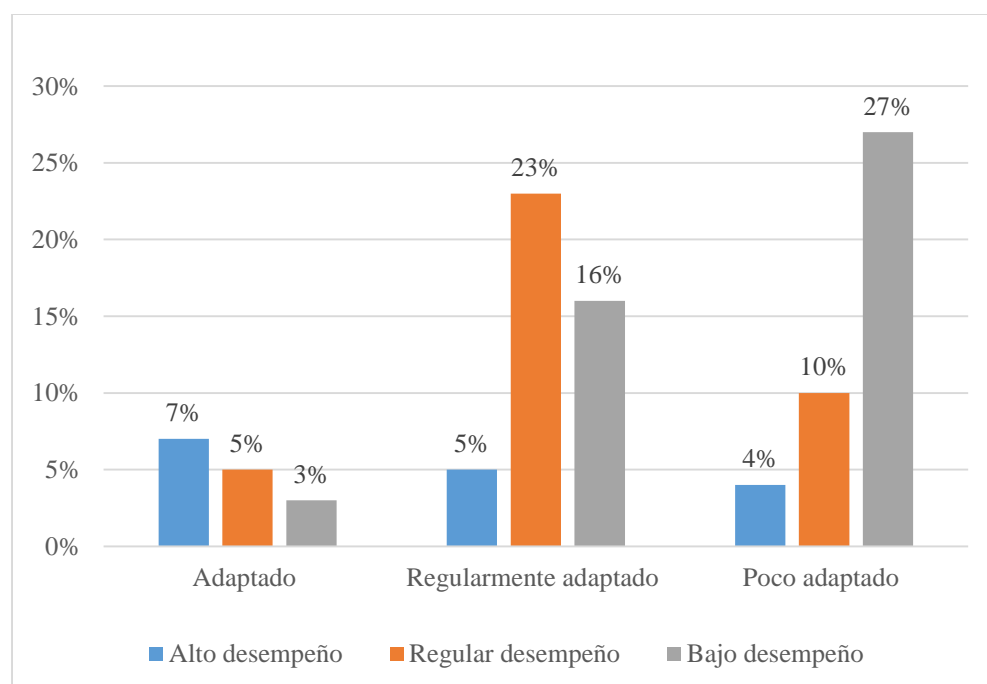
		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
Dimensión adaptabilidad	Adaptado	7	7%	5	5%	3	3%	15	15%
	Regularmente adaptado	5	5%	23	23%	16	16%	44	44%
	Poco adaptado	4	4%	10	10%	27	27%	41	41%
	Total	16	16%	38	38%	46	46%	100	100%

Fuente: *ibídem.*

De un total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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 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 H0: valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se rechaza

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

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

Existe relación entre las variables cultura organización 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 cualitativas 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 ( $r=.514$ ), 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  $H_i$ : 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:  $0.95 \rightarrow 95\%$

Error asumido:  $0.05 \rightarrow 5\%$

- 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 cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal

**Tabla 13***Correlación de la Dimensión Involucramiento y el desempeño laboral*

		Involucramiento	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,374**	
		N	100	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	
		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  $0,018 < 0,05$  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 cualitativas 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	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)		0,021
		N	100	100
	Desempeño laboral	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 ( $r=.493$ ), 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 motivación y el desempeño laboral son variables independientes.

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

Existe relación entre las variables dimensión Motivación y desempeño laboral.

##### 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 cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal.

#### **Tabla 15**

*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	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,569**	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.

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 adaptabilidad y el desempeño laboral.

## 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 cualitativas 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	1,000	
		Sig. (bilateral)	,538*	
		N	100	
	Desempeño laboral	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.

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 la presente investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación. Se han procedido encuestar a 100 colaboradores del área 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral.

Hoy en día el término de cultura organizacional representa un factor clave en el desarrollo en el área de enfermería, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento interfieren de manera directa en el denominado desempeño laboral de las enfermeras.

Los estudios muestran que cultura organizacional ayuda a facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre los colaboradores aprenda a afrontar con su entorno como demuestra la Correlación de la variable cultura organizacional y desempeño laboral

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $** p > 0.05$  se rechaza, la cultura organización y el desempeño laboral sólidos son variables independientes, entonces, Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta existe relación entre las variables cultura organización y el desempeño laboral. 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 ( $r=.514$ ), este resultado permite concluir que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio

En el estudio de Belsuzarri & Acosta (2020) , en su tesis para licenciado titulada “relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019” presentada a la Universidad Privada San Ignacio de Oyola – Lima; lo cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de una pyme contratista del

sector de ingeniería de Lima durante el año 2019; los resultados obtenidos en la presente investigación apoyan que el clima organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral en la pyme contratista del sector de ingeniería, es decir tiene un impacto o correlación en el desempeño de los colaboradores, así lo muestra el resultado de los cuestionarios y su posterior análisis.

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

Finalmente se debe mencionar que la cultura organizacional tiene una correlación con el desempeño laboral, como demuestran las investigaciones la importancia ya que esto con lleva a un desempeño optimo al beneficio a la institución, ya que esto transmite un sentido de la identidad a los empleados y proporciona un comportamiento optimo como demuestra en otras investigaciones similares

## **CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Al término del presente estudio de investigación cuantitativo se llegaron las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al objetivo general, se determinó que la cultura Organizacional influye en el desempeño laboral del personal del área de Enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral 2020
2. De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la Cultura Organizacional 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 organizacional, área de Enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.
3. Existe la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional en su dimensión conductual como se muestra del total de 100 enfermeras el 12% (12) señala que está muy motivado el 41% (41) señala que está regularmente motivado, el 47% (47) señala que está desmotivado, Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.
4. Existe la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en su dimensión condiciones de trabajo, observándose que el 45% (45) del total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista 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 Organizacional y el Desempeño Laboral en su dimensión involucramiento, en el área de Enfermería del Hospital San Juan Bautista, 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 resultados obtenidos en la presente investigación, se sugiere lo siguiente:

1. A las autoridades del hospital se le sugiere establecer estrategias de fortalecimiento de cultura organizacional, teniendo en cuenta en su implicación, en el desarrollar del desempeño laboral para empoderamiento de los objetivos que persigue el hospital, así como desarrollar estrategias que faciliten el trabajo en equipo.
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 promover reuniones de trabajo donde las enfermeras expongan sus ideas y proyectos de mejora continua del desempeño laboral y productividad.
4. Se recomienda al encargado del área de enfermería emplear incentivos para aquel personal de enfermería que contribuyen con una buena conducta personal, la conforme con las normas, la cultura de la organizacional y que demuestren un buen desempeño laboral. Asimismo, realizar cambios periódicos en las funciones o responsabilidades del área, con un enfoque de resultados, para que se



acostumbren al cambio, así como prepararlos para cualquier situación o responsabilidad dentro del área y del hospital.

## 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. Entre ciencias: 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* , 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). 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). *Gestion del comportamiento organizacional consultoria:*

*El diagnostico 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&am>

Belsuzarri Vega, A. I., & Acosta Martinez, 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 Chimborazo*.  
<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/ques-es-elcompromiso/>
- CETYS. (03 de febrero de 2021). *¿Qué son las competencias laborales?:*  
<https://www.cetys.mx/educon/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). *Rentabilidad* . <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 jitotol, 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>
- Figuroa 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/Figuroa-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>
- Garcia, 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/lorenaltagraciamarcos/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/](https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/)
- 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**

## Anexo: 1 matriz de Consistencia

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA HUARAL, 2020						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?	Identificar qué relación existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.	Existe una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Involucramiento Condiciones de trabajo Motivación Adaptabilidad	<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><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>5. ¿Qué relación existe entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?</p> <p>8. ¿Qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020?</p>	<p>1. Identificar qué relación existe entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p> <p>2. Identificar qué relación existe entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p> <p>3. Identificar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p> <p>4. Identificar qué relación existe entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p>	<p>1. Existe una relación significativa entre involucramiento y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, 2020.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, 2020.</p>	DESEMPEÑO LABORAL	Condiciones personales Capacitación Relaciones interpersonales Productividad	<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> <li>Rentabilidad</li> <li>Eficiencia</li> <li>Eficacia</li> </ul>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b> Técnica- encuesta, Instrumento – cuestionario</p> <p><b>Población:</b> la población estará constituida por 110 enfermeras que laboran en el hospital San Juan Bautista de Huaral.</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:**

## 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>		Nuca	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 relacione interpersonal 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 cumplimos 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

#### **Análisis de confiabilidad, alfa de crombach del cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020.**

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 politómicas.

Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

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

Instrumento de medición de Cultura organizacional

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0,796

Instrumento de medición de Desempeño Laboral

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0,807

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

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

Dónde: m: Número de Ítems

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

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

Eso nos indica que el instrumento utilizado para esta 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**

	Variables	
	Cultura organizacional	Desempeño Laboral
Prueba Piloto		
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 ITEMS	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 ITEMS	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
IT_1	228.667	30.051	.390	.754	IT_15	197.000	30.010	.680	.785
IT_2	227.667	32.116	.174	.769	IT_16	197.333	31.995	.256	.801
IT_3	229.667	31.068	.229	.794	IT_16	201.667	34.006	.223	.814
IT_4	228.000	32.441	.254	.762	IT_17	197.333	30.202	.614	.787
IT_5	228.000	31.752	.121	.767	IT_18	202.333	32.875	.112	.805
IT_6	229.333	28.685	.637	.742	IT_19	197.667	32.254	.298	.813
IT_7	232.667	29.789	.352	.754	IT_20	199.333	30.133	.568	.788
IT_8	230.667	29.651	.379	.753	IT_21	198.667	32.602	.123	.806
IT_9	235.000	31.569	.157	.766	IT_22	198.667	31.223	.371	.796
IT_10	229.667	31.551	.136	.768	IT_23	198.667	33.292	.203	.811
IT_11	229.000	30.576	.251	.759	IT_24	199.000	32.507	.338	.805
IT_12	230.333	31.344	.267	.797	IT_25	202.667	33.237	.042	.807
IT_13	230.000	28.000	.734	.736	IT_26	197.333	32.892	.085	.807
IT_14	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 ninguno 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.

#### **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)**

Como se puede observar nuestro valor calculado para el Instrumento de cultura organizacional 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)**

Como se puede observar nuestro valor calculado para el Instrumento de desempeño laboral utilizado que tiene 13 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	0	1	1
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	0	0	1	0	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	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
15	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1

## NUMERO DE ITEMS (PREGUNTAS) DESEMPEÑO LABORAL

	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	1	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	1
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	0	0	0	0	1	0	1	1
15	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1