



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto
especializado de salud Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. María Cristina Rivera Espinoza (ORCID: 0000-0003-0021-428X)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a mi Mamita Consuelo, y para todos los miembros de mi familia quienes constituyen la fuente de motivación para seguir creciendo en mi formación profesional y así contribuir con mi deber social.

Agradecimiento:

A Dios por ser mi fortaleza, a mis docentes de la maestría, a mis compañeros de salón, a mis colegas enfermeras y al personal de recursos humanos quienes de una y otra manera contribuyeron en este proceso de formación y obtención de grado de Maestra.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, María Cristina Rivera Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de Enero de 2019

El autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	01
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	33
Referencias	35
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	49
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	55
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	76
Anexo 5: Print de la prueba de fiabilidad en SPSS	77
Anexo 6: Print de resultados de fiabilidad de instrumentos	78
Anexo 7: Autorización para recolección de datos	80

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable Identidad Institucional	16
Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	17
Tabla 3: Distribución de la población por sexo	18
Tabla 4: Distribución de la población por servicios	19
Tabla 5: Validez del Contenido por Juicio de Experto Instrumento Identidad Institucional	20
Tabla 6: Validez del Contenido por Juicio de Experto Instrumento Desempeño Laboral	20
Tabla 7: Relación entre Variable Identidad Institucional y Variable Desempeño Laboral	23
Tabla 8: Prueba de Rho Spearman para Hipótesis General	24
Tabla 9: Prueba de Rho Spearman para las Hipótesis Específicas	26
Tabla 10: Estadística de cálculo de media para las variables de estudio	76
Tabla 11: Resultado de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	77

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño correlacional	15
Figura 2: Análisis de la prueba piloto para la variable Identidad Institucional en el programa spss	78
Figura 3: Análisis de la prueba piloto para la variable Desempeño Laboral en el programa spss	78
Figura 4: Análisis de la base de datos para la variable Identidad Institucional en el programa spss	79
Figura 5: Análisis de base de datos para la variable Desempeño Laboral en el programa spss	79

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Identidad Institucional y el Desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental y correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 90 enfermeras. Para este estudio se utilizó dos instrumentos uno para medir identidad institucional y el otro para medir desempeño laboral los cuales fueron adaptados de la Universidad del Centro y del Hospital San José del Callao respectivamente a la vez que fueron validados por tres jueces expertos en la materia. Para medir la variable identidad institucional se usó un cuestionario y su aplicación estuvo a cargo del investigador, para la evaluación del desempeño laboral se utilizó un formulario el cual fue aplicado por las jefas de enfermeras de los servicios quienes apoyaron voluntariamente a esta investigación. Entre los resultados que se encontraron tenemos: que el coeficiente de Rho de Spearman Pearson obtuvo un valor 0.578 determinándose que existe relación positiva que se expresa en que un 45.6% de enfermeras presentó una identidad institucional alta y un desempeño laboral muy bueno, seguido de 16.7% en el nivel relacional muy alto para identidad institucional y desempeño laboral excelente. Así como las competencias evaluadas en el desempeño laboral que obtuvieron puntajes altos como la orientación a resultados, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, iniciativa y organización del trabajo estuvieron relacionadas con el nivel de identidad institucional alta; en donde la prueba estadística aplicada de Rho de Spearman fue menor que 0,05 para estas dimensiones demostrándose una correlación positiva.

Palabras clave: *Identidad Institucional, Desempeño Laboral, Enfermeras*

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between institutional identity and the work performance of Nurses at a Specialized Institute of Lima Health, 2019. The type of study was basic, non-experimental design and cross-cut correlational, the sample was made up of 90 nurses. For this study, two instruments were used to measure institutional identity and the other to measure job performance which were adapted from the University of the Center and the Hospital San José del Callao respectively while being validated by three expert judges in the field. To measure the variable institutional identity a questionnaire was used and its application was carried out by the researcher, for the evaluation of job performance a form was used which was applied by the heads of nurses of the services who supported voluntarily to this investigation. Among the results that were found tenem: that the Rho de Sperman Pearson coefficient achieved a value of 0.578 determining that there is a positive relationship that is expressed in that 45.6% of nurses presented a high institutional identity and a very good job performance, followed by 16.7% at the relational level very high for institutional identity and excellent job performance. Just as the competencies evaluated in job performance that achieved high scores such as results orientation, interpersonal relationships, teamwork, initiative and organization of work were related to the level of identity institutional lysor; where Spearman's Rho applied statistical test was less than 0.05 for these dimensions demonstrating a positive correlation.

Keywords: *Institutional Identity, Labour Performance, Nurse*

I. Introducción

Las instituciones del estado encargadas de brindar atenciones de salud tienen como indicadores de éxito la obtención de propósitos y alcanzar su misión a diferencia de las instituciones privadas que están enfocadas más al factor monetario. Razón por lo cual resulta importante que la administración del equipo en estos establecimientos considere a sus trabajadores como la mayor riqueza para lograr que estos estén integrados como entidad social y articulen sus esfuerzos en conjunto para mejorar su productividad, la competitividad, sustentabilidad y supervivencia en tiempos de crisis; OMS (2010).

Sus administradores tienen que tener la capacidad de mantenerlos motivados, así como desarrollar y fortalecer sus competencias, intervenir en todos los procesos que conllevan al adecuado desempeño laboral logrando que estos se articulen y contribuyan en el logro de objetivos institucionales, el cual se traduce socialmente en una buena atención de salud a la población Salas (2012). En este escenario de recursos humanos, desempeño laboral y calidad de atención en los servicios de salud, las profesionales de Enfermería juegan un rol fundamental ya que constituyen los recursos humanos de mayor cantidad en las instituciones públicas de salud y cumplen funciones administrativas, asistenciales, de docencia e investigación. Ellas son las encargadas de brindar cuidados de salud y con sus actividades contribuyen al logro de los objetivos de sus organizaciones. Por lo que se requiere que su desempeño laboral sea el más óptimo posible De Arco (2018).

Teniendo en cuenta estos aspectos existe mucho interés por determinar que variables inmersas en los recursos humanos de Enfermería podría afectar el adecuado desempeño laboral. Así tenemos que en un Instituto Especializado de Salud público encargado de brindar atención altamente especializada a usuarias referidas de diversos lugares del país; la oficina de recursos humanos encontró en la evaluación del desempeño laboral que en los últimos años el nivel de desaprobados ha ido incrementándose, las profesionales de enfermería alcanzaron los índices superiores; en el año 2016 había un total de 6% de desaprobados (enfermeras 4%), en 2017 8% de desaprobados (4% enfermeras) y en el 2018 un 10% de desaprobados (enfermeras un 6%). Fuente extraída de la Oficina de Recursos Humanos de un Instituto Especializado de Salud en la ciudad de Lima. Podría ser interpretado como el poco compromiso con los objetivos y puede traer consigo una imagen institucional negativa en la percepción de la población usuaria, así como una baja calidad de atención.

EL Ministerio de Salud durante los últimos años ha logrado introducir grandes reformas como la descentralización y el aseguramiento universal por lo cual requiere que en sus

instituciones tengan recursos humanos con competencias necesarias que les permita alcanzar un buen desempeño laboral y así contribuir con los objetivos del sector. Por lo que ha encomendado a las oficinas de recursos humanos la evaluación del desempeño de sus trabajadores, de tal manera que puedan establecer las aptitudes con las que cuentan y contribuyan al logro de objetivos; los resultados obtenidos en estas evaluaciones deben propiciar un análisis minucioso que permita identificar las variables inmersas en el adecuado y en el bajo desempeño laboral con el fin de plantear estrategias en busca de la mejora y el fortalecimiento de estas. MINSA (2011).

Tomando en cuenta estos resultados ya expresados de inadecuado desempeño laboral de las profesionales de Enfermería en este Instituto Especializado, se trató de buscar cuales podrían ser las posibles causas, teniendo en cuenta que en la literatura se expresa que la Identidad Institucional funciona como el eje central que genera compromiso laboral y cumplimiento adecuado de funciones Abarca (2014) se buscó determinar si hay relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral.

Como Antecedentes internacionales tenemos a Long (2019) el cual realizó un trabajo con la finalidad de medir la identidad institucional en los tiempos de crisis de una empresa por lo que comparó a dos tipos de población: familiares de los gerentes y empleados que no tienen ningún vínculo familiar con la empresa; los resultados fueron que los empleados que no tienen vínculo familiar son los que van construyendo identidad colectiva en los tiempos de crisis a partir de la intensificación de sus emociones, lo que les permitía contribuir con la gestión y articular intereses para la preservación de esta. Woody (2019) realizó un estudio con el propósito de determinar ¿Qué es lo que los estudiantes valoran de su institución como concepto de identidad institucional?; la muestra estuvo conformada por 120 alumnos y las dimensiones estudiadas fueron: participación en actividades educativas de manera intencionada, requisitos institucionales, la naturaleza como desafío del trabajo, percepciones del entorno universitario, estimaciones del crecimiento preparatorio personal y la información demográfica; este autor encontró que los alumnos tenían una alta identidad institucional permitiendo a su institución usarla como estrategia de marketing y reclutamiento para acercar a nuevos estudiantes durante los tiempos de búsqueda y selección. Karimi (2018) realizó un estudio con el propósito de determinar los efectos de la capacitación en el juicio emocional y el efecto en el ejercicio del trabajo del equipo de salud en Australia, donde se incluyó como muestra a 60 personales de enfermería; encontrándose una relación significativa de los trabajadores que lograron

mejorar su bienestar psicológico y el desempeño laboral. Abdulla (2018) hizo una investigación descriptiva para encontrar la asociación entre el bienestar y el quehacer laboral de la enfermera en el hospital mientras brinda atención; la muestra estuvo conformada por 89 enfermeras y 27 de sus líderes; como instrumentos se empleó una entrevista directa con un formulario para estimar la satisfacción laboral de las enfermeras y medir el desempeño laboral por medio de las líderes de equipo, determinando que existe una relación positiva entre ambas variables durante los cuidados asistenciales a los pacientes. Martin (2015) realizó un estudio con el objetivo de establecer el efecto de la permanencia laboral en la práctica de las enfermeras en un nosocomio en Guatemala, siendo de tipo descriptivo y transversal, contando para ello de un cuestionario con ítems cerrados; se concluyó que el factor estabilidad laboral (tipo de contrato) produce un condicionamiento y como consecuencia produce temor, baja productividad y trae consigo desmotivación. Platis (2015) realizó una investigación en España, con la intención de establecer la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de la Enfermeras en los servicios de salud; la muestra estuvo conformada por 246 enfermeras; en la variable satisfacción laboral se tomó como dimensiones a la administración del gerente y la productividad laboral; llegando a la conclusión que existe relación entre la capacidad de las gerentes de enfermería para comunicarse con los empleados, respetar sus opiniones y la satisfacción del personal; estas cualidades de la gerencia tuvieron efectos positivos en el desempeño laboral de las enfermeras. Abarca (2014) realizó un trabajo en el que se planteó analizar la identidad organizacional en las cooperativas de Chile y establecer los mecanismos que la afectan. Como muestra se tuvo a 2500 cooperativas y se utilizó como instrumento una encuesta. Concluye que un elevado porcentaje de trabajadores de estas cooperativas no se encuentran identificados, existiendo muchos elementos que lo impiden como la inadecuada promoción de la cultura institucional, sugiriendo que se tomen en cuenta valores como apoyo, respaldo mutuo, deber con la colectividad, escucha y comunicación entre sus colaboradores, lo que les resultaría útil y provechosa para el despliegue de sus diligencias. Khan (2014) en sus estudios en Pakistán: *Impact of job satisfaction on employee performance*, encontró que el desempeño laboral es fundamental para el crecimiento de la institución, independientemente de si es grande o pequeña y que el entorno en que se desenvuelve laboralmente ejerce influencia en su productividad.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Castañeda (2018) quien realizó una investigación descriptiva con la finalidad de medir la identidad corporativa y la satisfacción laboral de sus trabajadores de la empresa Overall Strategy SAC Piura 2018, estuvo conformada por 63 trabajadores y se determinó que las medidas utilizadas en la identidad corporativa como la personalidad de la institución, la imagen interna y la imagen corporativa guardan relación con las medidas de la satisfacción laboral como la calidad de atención, la responsabilidad en el cumplimiento de funciones, la orientación hacia los resultados, la iniciativa para desarrollar acciones, el compromiso laboral y la calidad de la confianza establecida. López (2018) en su tesis calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Cayetano Heredia, este estudio cuantitativo incluyó una muestra de 50 enfermeras que obtuvo un alcance correlacional encontrando relación significativa entre estas dos variables determinando que a más calidad de vida laboral más desempeño laboral. Ramírez (2018) en su tesis sobre Identidad Institucional en el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones según género y régimen laboral Lima, 2017, investigación que incluyó una muestra de 180 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario con dimensiones en lo cultural, verbal, visual, objetual, ambiental y comunicacional; los resultados evidenciaron que el 47.3% de los trabajadores presentaron un nivel de identidad institucional bajo; el 28.7% consideró un nivel moderado y el 24.0% un nivel fuerte. Valenzuela (2017) en su trabajo cuya finalidad fue realizar un análisis relacional entre la identidad institucional y la cultura corporativa en trabajadores del Cuadro de Designación de Personal CAP III Metropolitano de Huamanga, Ayacucho en el año 2017; investigación con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y transversal; la muestra se conformó por 45 profesionales entre enfermeras y administrativos del CAP III mencionado; los resultados fueron que el 57,8% de los trabajadores consideran que tanto la identidad institucional como la cultura corporativa son regulares; mientras que las conclusiones registran que existe relación directa muy alta entre la identidad institucional y la cultura corporativa. Soto (2017) en su investigación realizada tenía el objetivo de determinar la asociación entre la identidad institucional y el cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo la muestra se constituyó por 45 trabajadores de las distintas áreas, concluyendo que hay relación significativa entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones, en relación a la dimensión de identidad personal tuvo más frecuencia en un 44.44% lo cual comprendía que estos se sienten

relacionados de forma emocional con la organización. Alagón (2016) ejecutó un trabajo que tuvo la finalidad de establecer la asociación entre la identidad institucional y desempeño laboral del personal en el hospital Antonio Lorena del Cuzco; la muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de la institución, el diseño de estudio fue descriptivo correlacional; las conclusiones a las que se llegó fueron: se estableció relación entre la identidad institucional alta y el desempeño laboral alto con 95% de confianza para la correlación y que cuando la identidad institucional baja el desempeño laboral asume la misma característica. Pachas (2016) en su investigación referida al desempeño laboral y estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa una investigación correlacional que tuvo como muestra a 100 enfermeras, se empleó el cuestionario de Malash; la conclusión a la que se llegó es que ambas variables se relacionan significativamente en forma inversa. Ancasi (2015) realizó una investigación descriptivo correlacional con el fin de establecer asociación entre las variables identidad institucional y competencias directivas en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga estudio que tuvo como muestra a 120 trabajadores; los resultados manifiestan que hubo poco interés y motivación de parte de los colaboradores del área de estudio para apropiarse y empoderarse de los objetivos, misión y visión de la universidad, lo cual condiciona el desempeño laboral, en referencia al estilo de gestión institucional que se viene efectuando en esta institución, no valora el desempeño profesional, perjudicando a la administración institucional. Bendezú (2015) realizó una investigación correlacional denominada Identidad institucional y calidad de atención en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, se tuvo en cuenta a 85 trabajadores como tamaño muestral; para acopiar la información se aplicó un cuestionario; concluyendo que existía poca inclinación de los trabajadores para ofrecer servicios de calidad por lo que recomendó que resulta de suma importancia plantear estrategias que permitan el afianzamiento de la Identidad Institucional. Gavidia (2014) en su estudio que tuvo como finalidad general analizar la Identidad Organizacional de los colaboradores y su relación con la Imagen Institucional de la Empresa Autonor Nor Oriente S.A.C. en la ciudad de Tarapoto; la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores para la variable identidad y para la variable imagen institucional se incluyeron 697 clientes a quienes se les aplicó una encuesta llegándose a la conclusión que la identidad organizacional está relacionada con la imagen institucional y que los trabajadores al sentirse identificados muestran un efectivo comportamiento frente al usuario generando una imagen perfecta, los

participantes de la empresa refirieron sentirse motivados y que confiaban plenamente en la organización, así como se estableció que el nivel de afectividad de parte de los empleados es alto puesto que la empresa ofrece todas las ventajas y beneficios posibilitándoles el desarrollo de sus destrezas para desempeñarse adecuadamente. Orellana (2014) realizó una investigación que le permitió evaluar la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú; la muestra estuvo conformada por 66 participantes encontrándose como conclusiones que en las dimensiones relacionadas a la identidad como la personal y social arrojaron resultados neutros los cuales fueron relacionados al nivel bajo de las relaciones interpersonales el poco interés en asociarse en grupo de trabajo, el egoísmo y la baja confianza establecida en los ambientes de trabajo donde se desenvuelven; en la dimensión organizacional si se logró encontrar un alto nivel de identificación.

Las teorías que respaldan este trabajo asociados a la variable Identidad Institucional se sustentarán en estudios de psicología organizacional para lo cual nos apoyaremos en la Teoría social de Tajfel y Jhon Turner (1979) así como en la Teoría Tridimensional de la Identidad de Koller (2004). Scandrogolio (2008) en relación a la teoría de Tajfel y Jhon Turner tenemos: los seres humanos van construyendo identidad social a partir de la identidad personal la cual va resultando insuficiente para los individuos para su satisfacción de vida y su propio autoconcepto por lo que optan buscar sentido de pertenencia a ciertos grupos sociales y de esta forma ellos logran integrarse y van adquiriendo conducta grupal a la vez que comparten procesos motivacionales, cognitivos y características sociales comunes. Estos autores sostienen su teoría en tres ideas centrales, como primera idea la categorización la cual hace referencia a la forma de ir agrupándose en ciertos espacios donde puedan encontrarse con otras personas que tengan los mismos estereotipos y así buscar diferenciación del resto, permitiendo que este proceso tenga sentido de definir cuál es el lugar que ocupa uno dentro del entorno social, lo cual reafirma la autoestima y el autoconcepto produciendo un sentimiento de pertenencia y que permite conducir su comportamiento grupal. La segunda idea es la fase de comparación en donde estos grupos se comparan con otros para así destacar su estatus social y lo realizan a través de la auto-calificación, buscando un sesgo social positivo e intentando encontrar distinción psicosocial; si esta es positiva, los individuos se sienten motivados por pertenecer a este grupo, reafirmando su autoestima lo que les permite ser más colaborativos, adquieren más compromiso, logran alinear sus esfuerzos,

tratan de estar de acuerdo con la opiniones del grupo, perciben mejor los mensajes de grupo como los de mejor calidad logrando identidad social como tercera idea. Estos conceptos sirvieron a Ashforth (1989) para señalar que la Identificación Institucional es una manera específica de identidad social y en la medida que el sujeto se adecúa con su organización social, ésta proporciona los cimientos para su establecimiento. Así se sabe que la conducta organizacional se puede manifestar mejor si se reflexionan las técnicas y las relaciones con los demás. La importancia de la identidad radica en que esta expresa los valores principales y el designio de la organización para el resalte de la visión. El fortalecimiento y la promoción de aspectos asociados a la cultura organizacional, la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral permitirá que esta se refuerce generando comportamientos esperados en el trabajador dentro de la institución. En relación a la Teoría Tridimensional de la Identidad Institucional la cual fue propuesta por Coller (2004) quien junto a su colaborador formulan que la identidad de un sujeto, establecimiento, y colectividad; está compuesta por tres aspectos: individual, social y organizacional. Estos basaron su teoría en los conceptos que fueron expuestos por Robert J. Stenberg psicólogo norteamericano; la identidad personal calcula el nivel de avance personal que se ha logrado generar por la relación de pertenecer a una institución; el interés del trabajador mayormente se centra en desarrollarse profesionalmente dentro del trabajo valorando la motivación, satisfacción laboral, las oportunidades de superación profesional y el grado de desempeño laboral alcanzado. La identidad social mide el nivel de pertenencia e integración en grupo; el trabajador se centra en adquirir compromiso con el grupo para la obtención de metas de la organización y así poder buscar establecerse del resto de grupos valorando las relaciones personales establecidas en el entorno laboral la Identidad Organizacional la asocia al nivel de orgullo de pertenecer a una Institución, así como el trabajador ha interiorizado la cultura organizacional, el conocimiento de las normas y valores institucionales en la cual toma valor la promoción de la cultura organizacional por parte de los superiores. Asociado a las definiciones de identidad institucional tenemos a Consuegras (2011), la Identidad Organizacional es la cognición por el cual las personas creen tener un sitio en el rubro laboral, basado en valores y propiedades de la Institución. Además, es catalogada como una distribución interna, cimentada de propulsiones, dogmas e historia personal. Gonzales (2010) menciona la identidad institucional parte de tres atributos primordiales: historia de la organización, el proyecto empresarial, y la cultura corporativa (normas, valores, y principios establecidos) siendo

estos componentes distinguidos y considerados por los colaboradores de la organización. Schultz (1997) relaciona la identidad institucional como el sentir colectivo, lo que se piensa, los valores distintivos, las características comúnmente compartidas por todos los miembros pertenecientes a una organización. Dutton (1994) relata cualidades distintivas, centrales, duraderas de la organización, es decir, la idea central de su doctrina. Dubar (2000) en relación a la identidad institucional es el proceso de construcción continua que da un resultado a partir de la articulación entre una dimensión personal y una relacional, ya que el primero orienta a lo que uno quiere ser dentro de su espacio biográfico y el otro hacia una negociación entre un trabajador y la institución, orientándose a qué tipo de persona es dentro de este entorno lo que conlleva a generar sentimientos, conceptos, opiniones que son compartidos por los miembros del grupo.). Garay (2009) la Identidad Institucional es una construcción continua que surge y que va adquiriendo fuerza desde el espacio social (espacio laboral) donde se encuentra el trabajador y donde pasa gran parte de su tiempo, lo que conlleva a que los gestores retomen este concepto de ámbito laboral como el espacio fundamental para la construcción continua de la identidad, el cual permite un valor adquirido para la integración y compromiso social. Franklin (2011) sostiene que el sentirse identificados revela el valor hacia una determinada institución, mostrándose inclusivos y fiel con todo lo relativo a ella. Ellemers (2012) dice que cuanto más se concibe uno mismo como miembro de una organización, es probable que se proceda de acuerdo con su identidad social referida a la pertenencia al grupo. Lo que puede hacer que las personas acojan como propios los intereses y propósitos de ese agrupado. Esto involucraría que los individuos estén atentos en los diseños de su institución más que a nivel personal.

En relación a la variable Desempeño Laboral utilizaremos la teoría de M David Mc. Clelland (1973) el cual incluyó el término competencias en la evaluación del desempeño laboral. Así como aplicaremos los conceptos de la Ley SERVIR (2013) la cual fue aprobada en el 2013 en Perú. Desempeño Laboral hace referencia a los resultados de cuanto un trabajador produce y cómo lo hace competente, asociado al acatamiento de reglas y la obtención de fines particulares y corporativos, el cual debe ser evaluado considerándose en “qué tan bien” hace un sujeto su papel en el trabajo. SERVIR (2013). El desempeño laboral de las profesionales de enfermería está asociado a la conducta real a la hora de brindar cuidados de salud y los cuales lo desarrollan de manera competente cumpliendo sus deberes inherentes a su puesto de trabajo, aunado a lo que hace y sabe

hacer; su evaluación comprende una preparación competitiva y adquirida, más la experiencia que va acumulando, la eficacia al momento de tomar decisiones, la destreza adquirida durante la ejecución de procedimientos, la motivación, la actitud, la iniciativa, la capacidad de liderazgo, como establece, detiene y emplea los saberes logrados, como fusiona las pericias en la práctica, cómo procede y se comunica con los demás miembros del equipo de salud, la identidad que tiene con el hospital y el compromiso medioambiental y social. Aspectos que juegan un papel crucial en su desempeño González (2007).

La valoración del desempeño laboral se realiza con la medición de competencias, permitiéndole al trabajador desempeñarse de forma eficaz utilizando saberes, pericias y perspicacia necesaria, así como propiedades que permiten resolver circunstancias e inconvenientes inesperados. Es el saber, saber hacer, saber estar, querer hacer, poder hacer que deben ser aprovechados, analizados y desarrollados para el logro de las metas corporativas. David Mc. Clelland (1973). SERVIR (2013) Esta ley del servicio civil para los trabajadores del Estado clasifica las competencias de los trabajadores que se debe tener en cuenta en la evaluación del desempeño, estas competencias que mencionaremos a continuación han servido de base para la construcción de las dimensiones de la variable desempeño laboral a las que se les relacionó ciertos conceptos de la profesión de Enfermería.

Dimensión (1) Orientación de resultados entendiéndose como la forma de dirigir actividades para conseguir propósitos corporativos, aseverando patrones de calidad y detectando alternativas de progreso, además involucra dar respuestas en los términos solicitados y efectuando el uso idóneo de elementos a su alcance, contemplando el impacto final; la orientación de resultados en Enfermería está relacionada a brindar cuidados y así lograr la satisfacción de necesidades de los usuarios Espinoza (2016).

Dimensión (2) Calidad: compuesto por un grupo de atributos que satisfacen las necesidades de los usuarios, consiste en no tener deficiencias en el momento de brindar atención. La calidad del cuidado de la atención de enfermería tiene un impacto significativo en los resultados esperados en el paciente; así como los aspectos a medir en esta variable están asociados a brindar garantía de un entorno seguro al paciente como el adecuado accionar de procedimientos, la satisfacción del usuario, la empatía de la relación establecida con sus pacientes Becton (2014).

Dimensión (3) Relaciones Interpersonales: implica cómo se gestiona las emociones positivas y negativas. La forma como se enfrenta a eventos rigurosos y también

situaciones conmovedoras. En relación a la profesionales de enfermería esta dimensión se asocia a dos aspectos la primera hace referencia al proceso interpersonal que se establece al brindar cuidado a una persona enferma y en donde lo fundamental es la buena comunicación la cual resulta el elemento fundamental que garantiza el éxito en sus desempeño profesional Ramírez (2015). La segunda se asocia a la relación que establece con sus propios colegas de trabajo ya que con ellos comparten muchas cosas en común por lo que es necesario la buena convivencia para el bienestar de ellos mismos Hernández (2019).

Dimensión (4) Trabajo en equipo: permite establecer relaciones de trabajos positivos, colaborativos y de compañerismo, brindando datos, interviniendo de forma regularizada y vinculando los propios sacrificios con los otros miembros del equipo para el logro de objetivos institucionales, así también Rönnerhag (2016) expresa que resulta necesario que se promueva una buena comunicación y trabajo en equipo para contribuir a la retroalimentación de los equipos interdisciplinarios, lo que podría asegurar una buena atención a los usuarios evitándose eventos adversos y dando seguridad a los pacientes. Ibraheem (2016) los profesionales de enfermería son los que tienen mayor predisposición para el trabajo en equipo por lo que si se logra una sinergia con otros grupos profesionales estos lograrán grandes resultados. Las enfermeras que tienen desarrollada esta competencia se caracterizan por tener capacidad de negociación ante algún conflicto, promueven vínculos profesionales saludables y ejercen liderazgo Ayuso (2017). Los conflictos inter-grupos de enfermería traen consigo efectos potencialmente negativos y altas tasas de rotación de enfermeras, aumento de la enfermedad, disminución de la productividad y de la calidad de atención, haciendo necesario su adecuada promoción Bloom (2018).

Dimensión (5) Iniciativa: la cual presume acoger una actitud proactiva siendo facultativo de ingeniar, iniciar, desplegar y valorar diseños, labores o planes propios o combinados con innovación, familiaridad, compromiso, sentido calificador. En relación a la iniciativa de las enfermeras está se ubica como una competencia clave para su desempeño la cual le genera capacidad de respuesta inmediata ante una situación difícil, así como se caracteriza por tener una buena predisposición para crear nuevas ocasiones que intervengan en el proceso de desarrollo de la profesión sin necesidad de recibir recompensa González (2015). Los trabajadores que ejercen autonomía e iniciativa en tomar decisiones en sus centros de trabajo, logran mejorar su motivación prosocial y el desempeño laboral Cay (2018).

Dimensión (6) Organización es el proceso del diseño para la toma de decisión del trabajador y de desempeño de las tareas con las que debe obtener sus productos o servicios. Esta competencia en las profesionales de enfermería está asociada a la capacidad de planificación, así como definir prioridades en la atención brindada estableciendo metas que orienten su accionar, asociado al método científico que ellas suelen emplear denominado Proceso de Atención de Enfermería González *et al* (2015).

Acerca de la importancia del desempeño de los empleados del sector salud Salas (2012), refiere que se debe hacer un diagnóstico del quehacer de los trabajadores para ayudar y lograr el fortalecimiento de la estructura institucional, se debe incrementar la eficacia del servicio brindado a la colectividad buscando la perfección, así como ayudar a diseñar los puestos de trabajos de manera perfecta, otorgar una retroalimentación del proceso laboral, detectar las deficiencias de capacitación y generar políticas de compensación.

Chiavenato (2009), señala que son las propias instituciones quienes deberían crear e implementar su método de evaluación de acuerdo a sus propias necesidades y características, permitiéndoles recopilar la información necesaria para que pueda ser registrada, procesada y canalizada hacia el progreso de las instituciones. Entre los principales métodos se tiene. Método de escalas gráficas: hace uso de un informe de doble acceso en donde las rayas horizontales simbolizan los componentes de valoración del ejercicio y las verticales muestran los niveles de cambio de dichos elementos. Estos atributos se toman para precisar caracteres a evaluar en los sujetos. Cada factor se relata de manera escueta y clara, además se dimensiona para plasmar desde un quehacer débil o insatisfactorio hasta un relevante o perfecto. Método de elección obligada: se realiza en función a frases opcionales que cuentan el tipo de quehacer particular. Se confecciona un bloque que está constituido por dos o más expresiones y el evaluador debe optar solo por una a dos de la que más exprese la ocupación del colaborador. Método de Investigación de campo: este se realiza haciendo uso de consultas con un experto en valoración y con el director inmediato para medir el quehacer de cada trabajador y detectar las razones, principios y motivos en base al análisis de contextos. Método de Incidentes críticos: Se sustenta en que la conducta humana que puede originar efectos buenos o malos. El encargado inmediato vigila y selecciona hechos relacionados al ejercicio del trabajador. Método de Comparación por pares: Pretende cotejar al personal de dos en dos. Es un asunto fácil y poco eficaz, por ello se sugiere

sólo cuando los calificadores no poseen los componentes idóneos de evaluación y el Método de 360°: consiste en seleccionar datos brindados por diversos medios con sujetos que tengan una relación continua con el evaluado. Otorga datos completos de cada colaborador, formando con ello altos grados de afinidad en proceso.

Como problema general se planteó: ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y el desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima, 2019? teniendo como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de resultados del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Calidad del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de Organización del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019?.

La investigación se sustenta teóricamente en la necesidad de generar más conocimientos, permitiendo comparar y analizar los diversos enfoques teóricos que ayuden a contrastar con los resultados encontrados. Estos resultados servirán como base teórica importante para la ejecución de otras investigaciones vinculadas a este tema de gestión de recursos humanos, ya que existen pocos trabajos enfocados al sector salud en este rubro de Identidad Institucional. La Justificación metodológica se fundamenta en la importancia que puede aportar el investigador al haber utilizado dos instrumentos que han sido validados y los cuales pueden ser utilizados más adelante para la realización de otras investigaciones. La Justificación Práctica se centra en que los resultados obtenidos podrían mejorar el desempeño laboral de las Enfermeras y por lo tanto mejoraría la calidad de atención asistencial hacia las usuarias que reciben este servicio, ya que los resultados contribuirían a elaborar planes estratégicos de manera conjunta entre la

Oficina de Recursos Humanos y el Departamento de Enfermería orientado a la mejora del Desempeño Laboral.

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue: Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y el desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019; considerando los siguientes objetivos específicos primero: Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de Orientación de resultados del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, segundo: Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de calidad del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, tercero: Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, cuarto: Determinar la relación que existe entre la Identidad institucional y la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, quinto: Determinar la relación que existe entre la Identidad institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019 y sexto: Determinar la relación que existe entre la Identidad institucional y la dimensión de Organización del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019.

Como hipótesis general se planteó: Ha: existe relación entre la identidad Institucional y el desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, H°: No existe relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019. Las hipótesis específicas fueron: Primera Ha: existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, segunda Ha: existe relación entre la identidad organizacional y la dimensión de Calidad del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, tercera Ha: existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de relaciones interpersonales de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019, cuarta Ha: existe relación entre la identidad institucional y la dimensión Iniciativa de las Enfermeras en

un Instituto especializado de salud Lima, 2019, quinta Ha: existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019 y sexta Ha: existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de Organización del desempeño de las Enfermeras en un Instituto especializado de salud Lima, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica Rivera (2017), este tipo de estudio pretende responder preguntas para luego inferir hacia hechos de la realidad. Descriptivo porque se ha tomado en cuenta diferentes conceptos asociados a dos variables, los cuales han sido medidos de manera independiente para luego buscar una relación entre ambos.

El diseño es no experimental, porque no se manipulan las variables, de corte transversal, ya que la indagación se recopiló en un solo momento. El enfoque es cuantitativo, ya que los datos recolectados se procesaron de manera numérica. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

El nivel es descriptivo correlacional porque a través del estudio de las variables se pretende establecer una relación. Hernández, et al. (2010) precisa el siguiente esquema de diseño:

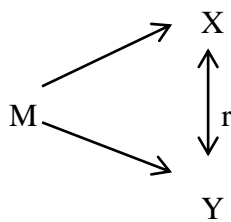


Figura 1. *Esquema de diseño correlacional*

Dónde:

M: Es la muestra

X: Variable 1: Identidad organizacional de las Enfermeras

Y: Variable 2: Desempeño Laboral

r: Relación entre variables

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1: *Operacionalización de la variable Identidad Institucional*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Identidad Personal	Relación emocional	1-13		
	Motivación laboral			
	Satisfacción laboral			
Identidad Social	Grado de pertenencia	14-20	Muy pocas veces	1-30 Muy baja
	Compromiso		Pocas veces	31-60 Baja
	Trabajo en equipo		A veces	61-90 Promedio
	Relaciones Interpersonales		Bastantes veces	91-120 Alta
	Comunicación		Muchas veces	121-150 Muy Alta
Identidad Organizacional	Cultura Organizacional	21-30		
	Orgullo Institucional			

Tabla 2: *Operacionalización de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Orientación de Resultados	Cumplimiento de funciones	1-4		
Calidad de atención	Cumplimiento de estándares de calidad	5-9		
Relaciones Interpersonales	Calificación de las interrelaciones	10-12	Muy bajo Bajo Moderado Alto Muy Alto	1-23 No aceptable 24-46 Regular 47-69 Bueno 70-92 Muy Bueno 93-115 Excelente
Iniciativa	Actuación espontanea Actitud al cambio Resolución de problemas	13-17		
Trabajo en Equipo	Adaptación al trabajo en equipo Compromiso Liderazgo	18-19		
Organización del trabajo	Nivel de planificación	20-23		

2.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio está formada por 90 enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Pública de Nivel III de la ciudad de Lima, las cuales coinciden en determinadas características y están distribuidas de la siguiente manera: 12 enfermeras del servicio de Adolescencia, 18 enfermeras del servicio de Alojamiento conjunto, 40 enfermeras de Sala operaciones y 10 enfermeras del servicio de Esterilización. Es preciso indicar que solo se tomó en cuenta estos servicios porque solo las jefas de enfermeras de estos servicios accedieron a colaborar con esta investigación siendo ellas las que evaluaron el desempeño laboral de su personal a su cargo.

Tabla 3. *Distribución de la población por sexo de las Enfermeras*

Femenino	89	99%
Masculino	1	1%
Total	90	100%

Fuente: Departamento de Enfermería

Criterios de Exclusión: Enfermeras que trabajan en otros servicios diferentes al servicio de Adolescencia, Alojamiento Conjunto, Ginecología, Sala de operaciones y Recuperación. Enfermeras que están de vacaciones en el tiempo de recogimiento de datos.

Unidad de análisis: Según Hernández, et al. (2010) estuvo conformado por las enfermeras que trabajan en los servicios de Adolescencia, Alojamiento Conjunto, Ginecología, Sala de operaciones y Recuperación.

Tabla 4: *Distribución de la población por servicios*

Enfermeras	Población
Adolescencia	12
Alojamiento conjunto	18
Ginecología	10
Sala de operaciones	40
Esterilización	10
Total	90

Fuente: Departamento de Enfermería Instituto Especializado

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de toma de datos:

Se empleó la técnica de la encuesta. Pues esta permite tomar grandes cantidades de información Hernández et al. (2014), de carácter anónimo para emisión de las respuestas. Estos instrumentos han sido validados por expertos.

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1: Identidad Institucional

Instrumento : Identidad Institucional
 Autor : Orellana, Bosio
 Adaptado por : Cristina Rivera Espinoza
 Lugar : Instituto Especializado-Lima
 Fecha de aplicación: 10-20 de Diciembre 2019Administración:
 Objetivo : Medir la Identidad Institucional
 Administrado a : Individual
 Aplicación : Licenciadas en Enfermería

Ficha técnica del Instrumento para medir la Variable 2: Desempeño Laboral

Instrumento : Desempeño Laboral
 Autor : Hospital San José
 Adaptado por : Cristina Rivera Espinoza
 Lugar : Instituto Especializado-Lima
 Fecha de aplicación: 10-20 de Diciembre 2019Administración:
 Objetivo : Medir el Desempeño Laboral
 Administrado a : Individual
 Aplicación : Licenciadas en Enfermería

Validación de Instrumentos de recolección de datos:

Todos los instrumentos de medición deben ser validados para su aplicación y lograr medir lo que se ha planificado. Hernández et al. (2014).

Se utilizó dos cuestionarios los cuales fueron modificados en algunos de sus ítems para su adaptación a la población dirigida (enfermeras) permitiendo evaluar las variables de estudio con sus respectivos indicadores. Los instrumentos de la encuesta fueron aprobados por juicio de expertos, en el anexo se adjunta la validación de cuestionarios.

Validez del contenido de los instrumentos por juicio de experto

Tabla 5 Validez del contenido por juicio de experto instrumento identidad institucional

N°	Grado académico	Nombre y Apellidos Experto	Dictamen
01	Dra.	Josefa Vásquez Cevallos	Aplicable
02	Dr.	Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo	Aplicable
03	Mg.	Ruth Ponce Loyola	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Tabla 6 Validez del Contenido por Juicio de Experto Instrumento Desempeño Laboral

N°	Grado académico	Nombre y Apellidos Experto	Dictamen
01	Dra.	Josefa Vásquez Cevallos	Aplicable
02	Dr.	Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo	Aplicable
03	Mg.	Ruth Ponce Loyola	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad - Interpretación del coeficiente de confiabilidad de la prueba piloto:

Se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeras que laboran en el Instituto Especializado de Salud, obteniéndose los siguientes resultados: Estadísticas del análisis de confiabilidad de Identidad Institucional de la prueba piloto: Alfa de Cronbach: 0,901 y número de elementos 30. El Alfa de Cronbach fue 0, 901 por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina la Identidad Institucional tiene una fuerte confiabilidad.

Resultados del análisis de confiabilidad de Desempeño Laboral se observa que el Alfa de Cronbach fue 0,947; por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina el Desempeño Laboral tiene una fuerte confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Para la obtención de datos, se tramito la autorización correspondiente mediante una solicitud al titular del Instituto Especializado de Salud, no obteniendo respuesta hasta el 20 de diciembre del 2019. Se obtuvieron los datos con autorización de las Jefas de Enfermeras de los servicios de Adolescencia, Alojamiento Conjunto, Ginecología, Sala de Operaciones y Recuperación.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se conformó una base de datos con la indagación derivada de la aplicación de los cuestionarios a 90 enfermeros del Instituto Especializado, posteriormente se procesó el análisis descriptivo usando el programa estadístico SPSS 25, procediendo luego a:

Análisis estadístico descriptivo: La información de las variables son analizadas mediante cuadros en cuyos contenidos se consignan claramente frecuencias y porcentajes.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis: La demostración de las hipótesis planteadas son realizadas mediante el coeficiente de correlación de Chi Cuadrado.

Nivel de significación: El nivel de confianza o significación empleada en la investigación será de 0.05 esto corresponde al 95% de confiabilidad.

Regla de decisión: La regla a tomar en cuenta es “p” mayor o igual se rechaza H_0 y “p” menor no se rechaza H_0 .

Prueba de Hipótesis: En el proceso cuantitativo las hipótesis se someten a un escrutinio empírico para ver si son aceptadas o rechazadas, de acuerdo a la realidad que el investigador observa. Las hipótesis en el enfoque cuantitativo se someten a prueba

cuando aplica métodos de investigación, se obtienen datos con instrumentos de medición y analiza e interpreta estos datos. Hernández et al. (2014).

2.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del trabajo se tuvo en consideración el consentimiento de la Jefa de Enfermeras del Servicio de Adolescencia del Instituto Especializado para la prueba piloto. Consentimiento de las jefas de Enfermeras de los servicios de Adolescencia, Alojamiento Conjunto, Ginecología, Sala de Operaciones y Esterilización del Instituto Especializado para la aplicación de los Instrumentos de Identidad Institucional y de Desempeño Laboral a las jefas de enfermería de los servicios que colaboraron voluntariamente.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

Tabla 7

Relación entre Variable Identidad Institucional y Variable Desempeño Laboral

			Variable Desempeño Laboral				Total	
			Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Variable Identidad Institucional	Promedio	Recuento	1	5	0	0	6	
		Recuento esperado	0,2	1,1	3,0	1,7	6,0	
		% del total	1,1%	5,6%	0,0%	0,0%	6,7%	
	Alta	Recuento	2	10	41	11	64	
		Recuento esperado	2,1	11,4	32,0	18,5	64,0	
		% del total	2,2%	11,1%	45,6%	12,2%	71,1%	
	Muy alta	Recuento	0	1	4	15	20	
		Recuento esperado	0,7	3,6	10,0	5,8	20,0	
		% del total	0,0%	1,1%	4,4%	16,7%	22,2%	
	Total		Recuento	3	16	45	26	90
			Recuento esperado	3,0	16,0	45,0	26,0	90,0
			% del total	3,3%	17,8%	50,0%	28,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 7 se aprecia el cruce de información entre la Variable de Identidad Institucional versus la Variable de Desempeño Laboral, encontrándose que el mayor porcentaje de relación entre los niveles estudiados es 45,6% considerado un nivel relacional Alto-Muy bueno representado por 41 enfermeros seguido de un 16,7% en el

nivel relacional Muy Alto-Excelente con 41 enfermeros y un 0% en el nivel relacional Promedio-Muy Bueno, Promedio-Excelente, Muy Alto-Regular.

3.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación entre la Identidad Organizacional y el Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado 2019.

Ha: Existe relación entre la Identidad Institucional y el Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima 2019.

Tabla 8: *Resultado Prueba Rho de Spearman para Hipótesis General*

		Nivel Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Nivel Variable Identidad Institucional	Coefficiente de correlación	0,578**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir se concluye que existe relación entre la Identidad Institucional y el Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima 2019. De acuerdo al cuadro mostrado, el coeficiente de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0.578, entonces el grado de correlación es positiva y si existe relación entre las dos variables analizadas.

Hipótesis específicas

Previamente se plantearon las siguientes hipótesis de contraste

HE1.1: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del desempeño laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE1.0: No existe relación entre Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del desempeño laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE2.1: Existe relación entre la Identidad Organizacional y la dimensión de Calidad de Atención del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE2.0: No existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Calidad de Atención del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE3.1: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE3.0: No existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales de las Enfermeras de un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE4.1: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Iniciativa de desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE4.0: No existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE5.1: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

HE5.0: No Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Trabajo en Equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

H6.1: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Organización del desempeño laboral de las Enfermeras del Instituto Especializado Lima, 2019.

HE6.0: No existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Organización del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019.

Tabla N° 9 Resultado Prueba Rho de Spearman para las Hipótesis Específicas.

Hipótesis específicas	Dimensiones del desempeño laboral	Coeficientes	Variable Identidad Institucional
1° Hip. Esp.	Dimensión Orientación de Resultados	Coeficiente de correlación	0,502**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			
2° Hip. Esp.	Dimensión Calidad de Atención	Coeficiente de correlación	0,228**
		Sig. (bilateral)	0,03
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)			
3° Hip. Esp.	Dimensión Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	0,479**
		Sig. (bilateral)	0
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			
4° Hip. Esp.	Dimensión Iniciativa	Coeficiente de correlación	0,560**
		Sig. (bilateral)	0
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			
5° Hip. Esp.	Dimensión Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	0,486**
		Sig. (bilateral)	0
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			
6° Hip. Esp.	Dimensión Organización	Coeficiente de correlación	0,491**
		Sig. (bilateral)	0
		N	90
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla mostrada de Rho de Spearman y como el valor de p (Sig. Bilateral) es menor que 0,05 en todas las hipótesis específicas, se rechaza las Hipótesis nulas y se acepta la Hipótesis alternas, es decir se concluye que: Existe correlación entre

la Variable Identidad Institucional y las dimensiones de Orientación de los Resultados, de Calidad de la atención, de Relaciones Interpersonales, de Iniciativa, de Trabajo en Equipo, y en Organización del desempeño laboral de las Enfermeras del Instituto Especializado Lima, 2019.

IV. Discusión

En relación al objetivo general en el cual se estableció determinar la relación que existe entre la Identidad Institucional y el desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019; en los resultados que se lograron encontrar se acepta la hipótesis alterna general, existe una correlación positiva entre estas dos variables, es decir que a más nivel de Identidad Institucional el desempeño laboral se logra comportar de la misma manera. Estos resultados guardan relación con los encontrados por Castañeda *et al* (2018), Soto *et al* (2017), Alagón *et al* (2016) y Álvarez *et al* (2014) quienes encontraron una relación significativa de estas dos variables. Estos resultados están respaldados por las teorías de los diferentes autores quienes hacen referencia a la gran importancia de una adecuada Identidad Institucional en el cumplimiento óptimo de funciones asignadas. Si se ha logrado desarrollar y construir sentido alto de pertenencia grupal esto genera más impulso para el compromiso con las actividades a desarrollar. Ashforth *et al.* (1989).

Por lo encontrado en los diversos conceptos expuestos en la investigación (Consuegras *et al.* 2011, Gonzales *et al.* 2010, Schultz *et al.* 1997, Dutton *et al.* 1994, Garay *et al.* 2009, Franklin *et al.* y Ellemers *et al.* 2003) y haciendo un análisis general podemos afirmar que estos resultados son beneficiosos para el Instituto Especializado de la ciudad de Lima ya que al contar con Enfermeras con un nivel de Identidad Institucional alto están se sentirán comprometidas con los objetivos institucionales empleando sus competencias de la mejor forma posible el cual se traducirá en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales y socialmente en mejora de la atención y satisfacción de los usuarios que requieren servicios de salud. Razón por la cual corresponde a sus administradores ir trabajando en la construcción de manera continua resultando el espacio laboral como un medio para generar sentimientos, conceptos, opiniones que permiten elevar el nivel de identificación. Dubar *et al.* (2000).

En relación a los objetivos específicos tenemos que se logró establecer correlación entre la Identidad Laboral y la Dimensión de Orientación de Resultados a mayor identidad mejor desempeño laboral; resultados que son similares a los encontrados por Castañeda *et al.* (2018) y tienen su explicación el cual se asocia a lo expuesto Franklin *et al.* (2011) los trabajadores que logran buena identidad hacen suyos los propósitos institucionales, cumpliendo sus responsabilidades asignadas orientadas a resultados positivos para su institución.

En relación a Identidad Institucional y la dimensión de Calidad del desempeño laboral de las Enfermeras estos resultados son similares a los encontrados por Castañeda *et al.* (2018). Esto se explica por lo expuesto por Tajfel *et al.* (1979) en su teoría de Identidad Social Positiva “fase de comparación”, es en donde los individuos que han logrado sentido de pertenencia a un grupo social buscan comparación con otros grupos para reconocer sus cualidades que les hace ser diferentes del resto, realizando acciones de la mejor forma posible con calidad para así alcanzar un mejor nivel y reconocimiento como grupo al cual pertenecen.

En relación a la Identidad Institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales del desempeño laboral se logró determinar que existe relación, estos resultados son similares a los encontrados por Gavidia *et al.* (2015), Soto *et al.* 2017, Platis *et al.* (2015), Mendoza *et al.* (2014). Estos resultados son abordados en los conceptos de la identidad social explicados en la teoría tridimensional de la Identidad de Coller *et al.* (2004) en donde se valora las relaciones interpersonales establecidas con otros miembros del grupo para lograr alinear acciones en busca del logro objetivos y los cuales se reflejan en acciones como la buena comunicación organizacional.

La relación que se logró establecer entre la identidad institucional y la dimensión iniciativa del desempeño laboral se asemejan a los encontrados por Castañeda *et al.* (2018). Esto se puede fundamentar en la fase de comparación de la identidad institucional en donde los trabajadores una vez que han alcanzado sentido de pertenecía buscan ser más creativos y demuestran actitudes que les permita destacar como grupo y así lograr diferenciación del resto. Tajfel *et al.* (1979).

Los resultados de la relación existente entre la Identidad Institucional y el trabajo en Equipo de las enfermeras en su desempeño laboral estos se asemejan a los encontrados por Soto 2017esto constituye parte de la construcción de la identidad social en donde los individuos buscan cohesión con los demás miembros de sus equipos para cooperar y lograr alcanzar objetivos; Tajfel *et al* (1979).

En relación a la identidad institucional y su relación con la organización del trabajo del desempeño laboral de las enfermeras se relacionan con los resultados encontrados

Castañeda *et al.* (2018) y guardan relación con los conceptos abordados Tajfel *et al* (1979) en donde los individuos que logran una identidad social positiva se identifican con los objetivos grupales más que con sus objetivos individuales generando acciones que les permitan alcanzar buenos resultados ya sí lograr la diferenciación.

Agrupando los resultados obtenidos en relación a los objetivos específicos y teniendo en cuenta los conceptos de los autores (Ayuso *et al.* 2017, Espinoza *et al.* 2016, Becton *et al.* 2016, Ramírez *et al.* 2015, Hernández *et al.* 2019, Rönnerhag *et al* (2016), Ibrahen *et al* (2016), Bloom *et al.* 2018, González *et al.* 2015 y Cay *et al.* 2018) podemos decir que el nivel de Identidad Institucional adquirido constituye un factor interno para que las enfermeras pongan en práctica sus competencias adquiridas articulando conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver una determinada situación lo cual se traducirá en satisfacción del usuario, cumplimiento estándares de la calidad como la seguridad del paciente, credibilidad técnica, relaciones interpersonales con una estrategia de comunicación adecuada, predisposición positiva para crear nuevas oportunidades de desarrollo tanto profesional como institucional, capacidad para ejercer liderazgo en los equipos de trabajo, movilización de esfuerzos con los demás miembros del equipo profesional para el logro de objetivos y planificación de sus acciones en el camino a recorrer para el logro de objetivos en los cuidados brindados. Aspectos que garantizan el éxito en su desempeño laboral. Razón por lo cual resulta importante para la gestión de recursos humanos revalorar los aspectos internos de los trabajadores que resultan los ejes estratégicos para generar compromiso laboral y así alinearlos en conjunto en todo el personal para lograr éxito institucional.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación entre la Identidad Institucional y el Desempeño Laboral de la Enfermeras en Instituto Especializado de Salud Lima, 2109, el coeficiente determinado por la prueba estadística de Rho Spearman obtuvo un valor 0, 578 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.
- Segunda:** Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima, 2019, coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0.502 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.
- Tercera:** Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Calidad de la atención del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado Lima, 2019, el coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0.228 quien muestra una leve relación positiva entre las variables.
- Cuarta:** Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Relaciones Interpersonales del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima, 2019, coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0,479 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.
- Quinta:** Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima 2019, el coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0, 560 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.
- Sexta:** Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de trabajo en equipo del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima 2019, el coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0, 486 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

Séptima: Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Organización del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de salud Lima 2019, el coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0,491 quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los gestores de recursos humanos en salud se recomienda incentivar, contribuir en la construcción y fortalecimiento de la identidad institucional como estrategia para lograr compromiso de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones el cual le permitiría el logro de objetivos institucionales.
- Segunda:** Teniendo en cuenta la dimensión de orientación de resultados se recomienda a las Supervisoras de los servicios de Enfermería realicen constantemente la evaluación de las acciones de las profesionales a su cargo las cuales deben ser analizadas y retroalimentadas para ver si están contribuyendo con los objetivos trazados.
- Tercera:** Se recomienda a las Enfermeras seguir brindando cuidados de calidad los cuales generen un impacto significativo en los resultados esperados del paciente así como contribuye a mejorar la imagen institucional.
- Cuarta:** A los Jefes de servicios se recomienda plantear acciones que permitan un buen clima laboral a través de la identidad social en donde los diferentes equipos profesionales mantengan adecuadas relaciones interpersonales y así contribuyan al logro de objetivos organizacionales.
- Quinta:** Considerando que la iniciativa permite generar ideas, acciones para mejorar el cuidado brindado y la intervención oportuna podría evitar complicaciones en los pacientes se recomienda a las jefas enfermeras de los servicios a tener un programe de tutores, mentores o un coach con la finalidad de que su personal logre reconocer sus propias habilidades las trabaje, las fortalezca y les permita tener visión estrategia de retos y oportunidades que contribuyan al logro de los propósitos de la organización.

- Sexta:** Se recomienda a todos los grupos profesionales de las Instituciones de Salud a trabajar de manera integrada, cohesionando esfuerzo para lograr buenos resultados en los servicios que brindan y así contribuir en la recuperación de los pacientes y lograr las metas de su institución y a la vez del sector salud.
- Séptima:** Se recomienda a la Jefa del Departamento de Enfermería implementar en todos los servicios el manejo de un formato en donde se evidencie la manera organizada como el personal de Enfermería realiza su trabajo tomando como modelo el proceso de atención de enfermería a través de los cuales se identifique la gran labor realizada por estas y cuanto contribuyen al cumplimiento de las metas institucionales.

Referencias

- Abarca Duarte, S., & Vergara Mena, L. (2014). Identidad organizacional en cooperativas.
- Al-Banna, D. Abdulla, A. (2018). Impact of Nurse's Satisfaction on Work Performance. *Erbil Journal of Nursing and Midwifery*, 1(1), 2-9.
- Alarcón, Y. & Astuñague J. *La calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería Perú, Arequipa: Universidad San Agustín* recuperado, 2017. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>
- Alagón, R. (2016) *Identidad Institucional y desempeño laboral del personal, en el Hospital Antonio Lorena del Cusco*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de los servicios de salud. Recuperado. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20498>
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC health services research*, 12(1), 1-11.
- Ancasi, R. (2015). *Identidad institucional y competencias directivas en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. (U. C. Trujillo, Ed.) Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1), 102-126.
- Araújo Albuquerque, T. (2019). Professional identity of nurses: a literature review. *Enfermería Global*, 18(2), 589-600.

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Bendezú, M. (2015). Identidad institucional y calidad de atención en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.) Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Bloom, E. M. (2019, January). Horizontal violence among nurses: Experiences, responses, and job performance. In *Nursing forum* (Vol. 54, No. 1, pp. 77-83).
- Castañeda Arrigoni, L. K. (2019). Influencia de la identidad corporativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa OVERALL STRATEGY SAC–Piura: 2018.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud–Lima 2016* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Consuegra Anaya, N. (2011). Diccionario de psicología (2ª Reimpresión). *Bogotá, Colombia: ECOE*.
- Arco-Canoles, D., Del Carmen, O., & Suarez-Calle, Z. K. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y salud*, 20(2), 171-182.
- Decreto Legislativo N° 276. Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público. *El Peruano*, 6 marzo 1984.

- Congreso de la Republica, Ley 30057. (04 julio 2013). *Ley del Servicio Civil. El Peruano*, págs. 498585-498602.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5(1).
- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2011). Social identity theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2(2011), 379-98.
- Aguilar, A. Gibert Lamadrid, M. Saavedra, M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Facultad de Enfermería Lidia Doce. La Habana, Cuba. Número1. recuperado: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Dubar, C. (2010). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Duque Oliva, E. J., & Carvajal Prieto, L. A. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Suma de negocios*, 6(13), 114-123.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal*, 34(3), 517-554.
- Garay, R. R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- Gavilán, M. (2019). *La Importancia de la Historia Organizacional. La República, Peru*.
- Gavidia Silva, A., & Vásquez Torres, R. (2015). Identidad Corporativa y su relación con la Imagen Institucional de los colaboradores de la

empresa Autonor Nor Oriente SAC en la ciudad de Tarapoto en el año 2014.

Ortega, Y. G. (2007). La enfermera experta y las relaciones interpersonales. *Aquichan*, 7(2).

González Nahuelquin, C. (2015). Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. *Rev. iberoam. educ. invest. enferm.(Internet)*, 35-46.

Franklin, E. (2011). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Ibraheem, A. F., Giurcanu, M., Sowunmi, A. C., Awolude, O., Habeebu, M., Popoola, A., ... & Polite, B. N. (2020). Formal Assessment of Teamwork Among Cancer Health Care Professionals in Three Large Tertiary Centers in Nigeria. *JCO Global Oncology*, 6, 560-568.

Hernández González WA, Hinojos Seañez ER. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* 2019; 9(4):40-7. Recuperado: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relacion-es-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>

Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., & Rada, J. (2020). The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers. *Health care management review*, 45(1), 41-51.

Khan, A. H., & Aleem, M. (2014). Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*, 7(1).

Lagoueyte Gómez, M. I. (2015). El cuidado de enfermería a los grupos humanos. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 209-213.

- Ledesma, C. R. D., Crespo, H. G., & Castro, A. M. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987.
- Ling, T. (2018). *El trabajo significativo y el desempeño laboral en enfermería*.
- Lingo, E. L., & Elmes, M. B. (2019). Institutional preservation work at a family business in crisis: Micro-processes, emotions, and nonfamily members. *Organization Studies*, 40(6), 887-916.
- López Marticorena, I. M. G. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018.
- Malik, M. *et al* (2019). *El desempeño laboral e inteligencia emocional percibida y su relación con el equilibrio en sus labores de los profesionales de la salud en ciudades gemelas de Pakistán*.
- Martín, M. (2015). *La Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala*.
- McClelland, D. (1973). Modificando la competencia más que la inteligencia. *American Psychology Review*.
- Oficina de Recursos Humanos, D. (2011). Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Minsa.
- Miranda, N. (2014). *Identidad institucional y la cultura organizacional en los establecimientos de salud de la Red del Cauca, Bogota, Colombia*. Universidad Javeriana.

- Mogharab, S. *et al.* (2017). *La asociación entre desempeño laboral y la calidad de vida en el personal de la Universidad de Ciencias Médicas de Jahrom Farideh.*
- Moreno Guillen, E. (2016). *Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016.*
- Orellana, G., Bossio, S., & Jaime, J. (2014). Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. In *XII Congreso Latinoamericano de Investigadores de la Comunicación* (p. 26).
- Ortega Padilla, K. J. (2016). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud Huánuco-2016.*
- Pachas Meneses, M. P. (2016). *Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. 2016.*
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175(1), 480-487.
- Rafiei, K. *et al.* (2017). *Evaluación del papel moderador del agotamiento del desempeño laboral en la relación a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería.*
- Quintana Zavala, M. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México* (Doctoral dissertation, Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería).
- Ramírez Zapata, D. L. (2018). *Identidad institucional en el personal del*

Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según género y régimen laboral-Lima, 2017.

Ramírez, P., & Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería universitaria*, 12(3), 134-143.

Perea, R. S. S., Hernández, L. D., & Hoz, G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.

Reyes, R. *Relación entre Identificación Laboral y Desempeño Laboral en un grupo de trabajadores del Area Corporativa De Una empresa de Abarrotes, 2014*. Guatemala: Universidad rafael Landívar. Tesis para obtener el grado de Licencia en Psicología Industrial Organizacional.

Rivera, C. Álvarez, G. (2010). Investigación básica e investigación aplicada. *Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar*.

Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234.

Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús–Lima, enero 2018.

Romero-Collado, A., Homs-Romero, E., Zabaleta-del-Olmo, E., & Juvinya-Canal, D. (2014). Nurse prescribing in primary care in Spain: legal framework, historical characteristics and relationship to perceived professional identity. *Journal of Nursing Management*, 22(3), 394-404.

Rönnerhag, M., Severinsson, E., Haruna, M., & Berggren, I. (2019). A qualitative evaluation of healthcare professionals' perceptions of adverse events focusing on communication and teamwork in

maternity care. *Journal of advanced nursing*, 75(3), 585-593.

Rosa Alagón, K. (2016). Identidad institucional y desempeño laboral del personal, en el hospital Antonio Lorena del Cusco 2016.

Salas, R. (2012). Perea, R. S. S., Hernández, L. D., & Hoz, G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.

Scandroglio, B., Martínez, J. S. L., & Sebastián, M. C. S. J. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1), 80-89.

Schultz, M., & De Chernatony, L. (2002). The challenges of corporate branding. *Corporate Reputation Review*, 5(2/3), 105-113.

Soto Arévalo, R. (2017). Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017.

Trzesniak, P., & Koller, S. H. (2004). Una teoría tridimensional de la identidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 38(1).

Valenzuela Retamozo, E. Y. (2018). Identidad institucional y cultura corporativa en los trabajadores del CAP III Metropolitano. Ayacucho 2017.

World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Woody, K. M. (2019). *The Effects of Institutional Identity for Recruitment Purposes at a Private College*. Trevecca Nazarene University.

Cai, Z., Huo, Y., Lan, J., Chen, Z., & Lam, W. (2019). When do frontline hospitality employees take charge? Prosocial motivation, taking charge, and job performance: the moderating role of job autonomy. *Cornell Hospitality Quarterly*, 60(3), 237-248.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cuál es la relación entre la Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la Identidad Institucional y el Desempeño Laboral en las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima 2019.	Existe relación entre la Identidad Institucional y el Desempeño Laboral en las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima 2019	VARIABLE 1: Operacionalización de la variable Identidad Institucional				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
			Identidad Personal	Relación emocional, motivación, satisfacción laboral.	1-13	Muy pocas veces Pocas veces A veces Bastantes veces Muchas veces	1-30 Identidad muy baja 31-60 Identidad baja 61-90 Identidad Promedio 91-120 Identidad alta 121-150 Identidad muy alta
			Identidad Social	Grado de pertenencia Compromiso laboral Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Comunicación organizacional	14-20		
Identidad Organizacional	Cultura organizacional Orgullo Institucional	21-30					

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: Desempeño Laboral				
1. ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de orientación de resultados del Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?	1. Determinar la relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima 2019.	1. Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima 2019. No Existe relación entre la Identidad Institucional y la dimensión de Orientación de Resultados del Desempeño Laboral de las Enfermeras un Instituto Especializado de Salud Lima 2019.	Orientación de resultados	de	Cumplimiento de funciones. Administración de recursos asignados Uso de indicadores.	Muy bajo = 1 Bajo = 2 Moderado=3 Alto=4 Muy Alto=5	1-23 Desempeño no Aceptable 24-46 Desempeño Regular 47-69 Desempeño Bueno 70-92 Desempeño muy bueno 93-115 Desempeño Excelente
2. ¿Qué relación existe entre la Identidad Institucional y la dimensión Calidad de atención del Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?	2. Determinar la relación que existe entre la dimensión de calidad de atención del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de Salud, Lima, 2019.	2.. Existe relación entre la dimensión de calidad de atención del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. No existe relación entre la dimensión de calidad de atención del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019.	Calidad de la atención		Cumplimiento de estándares de la calidad: Garantiza un entorno seguro al paciente Eficacia Satisfacción del usuarios		

<p>3. ¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?</p>	<p>3. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019</p>	<p>3.Existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. No existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de las enfermeras en Instituto Especializado de Salud Materno Lima, 2019.</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Calificación de las Relaciones Interpersonales</p>			<p>1-23 Desempeño no Aceptable 24-46 Desempeño Regular 47-69 Desempeño Bueno 70-92 Desempeño muy bueno 93-115 Desempeño Excelente</p>
<p>4. ¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?</p>	<p>4. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de las enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019.</p>	<p>4. Existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019. No Existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral de las enfermeras en un</p>	<p>Iniciativa</p>	<p>Calificación del grado de actuación espontánea</p>			<p>1-23 Desempeño no Aceptable 24-46 Desempeño Regular 47-69 Desempeño Bueno 70-92 Desempeño muy bueno 93-115 Desempeño Excelente</p>

		instituto especializado de salud Lima, 2019					
5. ¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la dimensión de trabajo en equipo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?	5. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la dimensión de trabajo en equipo de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019.	5. Existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de trabajo en equipo de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019. No existe relación entre la identidad institucional y la dimensión de trabajo en equipo de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019.	Trabajo en equipo	Adaptación al trabajo en equipo			1-23 Desempeño no Aceptable 24-46 Desempeño Regular 47-69 Desempeño Bueno 70-92 Desempeño muy bueno 93-115 Desempeño Excelente
6.. ¿Qué relación existe entre la identidad institucional y la dimensión de organización del trabajo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019?	6. Determinar la relación que existe entre la Identidad Institucional y la dimensión de organización del trabajo del desempeño laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019.	Existe relación entre la identidad institucional y la dimensión organización del trabajo del desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019. No existe relación entre la identidad institucional y la dimensión organización del trabajo del desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019.	Organización del trabajo	Planificación del trabajo			1-23 Desempeño no Aceptable 24-46 Desempeño Regular 47-69 Desempeño Bueno 70-92 Desempeño muy bueno 93-115 Desempeño Excelente

METODOLOGÍA

Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte transversal	Población 90 Enfermeras de un Instituto Especializado de salud de la ciudad de Lima. Muestra: población maestra	Método de toma de datos: Encuesta Instrumento Cuestionario	Procesamiento de datos: Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. Prueba de hipótesis Rho Serman	
---	---	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estimada (o) Licenciada (o):

El presente instrumento forma parte del trabajo de tesis: Identidad Institucional y Desempeño Laboral de la Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Es de carácter anónimo, tiene como objetivo conocer su nivel de Identidad Institucional. Por ello se necesita que responda los siguientes enunciados de manera verás. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

Sexo: M () F ()

Edad: De 24 - 39años ()

De 40 -55años ()

De 56 a más años ()

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de enunciados los cuales deberá usted responder marcando con aspa la que usted considere.

Muy pocas veces (1) Pocas veces (2) A veces (3) Bastantes veces (4) Muchas veces (5)

Dimensiones	1	2	3	4	5
Personal					
1. Me siento emocionalmente relacionado con esta institución.					
2. Me da gusto trabajar en esta Institución.					
3. Estando con mis compañeros de trabajo me siento bien.					
4. Me siento satisfecho con mi condición laboral.					
5. Me siento motivado constantemente al trabajar en esta institución.					

6. Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades de crecimiento laboral y personal.					
7. Me interesa lograr un alto desempeño laboral.					
8. La remuneración económica que percibo por parte de esta institución satisface mis expectativas.					
9. Estoy contento con el puesto de trabajo que tengo asignado en mi institución laboral					
10. Me incomoda que me soliciten permanecer después de mi hora de salida					
11. Asisto a las reuniones programadas en mi servicio.					
12. Siento que permanezco en este trabajo porque no podría encontrar otro mejor.					
13. Me incomoda que en ciertas ocasiones la población haga comentarios negativos de mi Institución laboral.					
Social					
14. Cumpló con los compromisos laborales que establezco con mis compañeros de trabajo.					
15. Integro esfuerzos con los miembros de mi equipo de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.					
16. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
17. Considero que la mayor parte de trabajadores de esta institución cuentan con altas cualidades laborales.					
18. Considero que mis superiores me dan la suficiente confianza para expresar mis ideas en relación al trabajo que realizo.					

19. Me preocupa cual sería la evolución de los pacientes si no existiría esta institución.					
20. Considero que mis Jefes son los profesionales más idóneos para ocupar los cargos asignados.					
Organizacional					
21. Me intereso por conocer la Historia de mi Institución.					
22. Me intereso por conocer los reglamentos, normas y planes operativos de mi Institución.					
23. Conozco la misión y visión institucional.					
24. Considero como propios los valores de mi institución como el respeto, la puntualidad, etc. y lo práctico en mi área laboral.					
25. Estoy orgulloso de contarles a todos que trabajo en esta institución.					
26. Creo que esta institución es considerada como una de las mejores instituciones a nivel nacional.					
27. Siento que existen casos en que a veces se logra mejorar los puestos de trabajo por favoritismos y no por capacidad.					
28. Mis jefes promueven un buen clima laboral.					
29. Reconozco e identifico, símbolos y el logotipo institucional.					
30. Me intereso por mantenerme informado de los comunicados y noticias institucionales.					
PUNTAJE TOTAL					

INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

El presente instrumento forma parte del trabajo de tesis: Identidad Institucional y Desempeño Laboral de la Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Es de carácter anónimo así que se le pide que en su condición de Jefa de Enfermeras responda objetivamente los siguientes ítems teniendo en cuenta en qué grado cree usted que la Enfermera tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.

ÁREA/SERV. -----

AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN -----

CONDICIÓN LABORAL-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior. - Rendimiento laboral excelente.

	1	2	3	4	5
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					
1. Cumple con las funciones asignadas siguiendo las normas establecidas para el logro de objetivos de la institución					
2. Aplica criterios de evaluación después de sus cuidados brindados.					
3. Administra adecuadamente los recursos necesarios brindados para cumplir de manera satisfactoria su trabajo.					
4. Muestra compromiso en las responsabilidades asignadas.					
CALIDAD DE LA ATENCIÓN					
5. Brinda cuidados de manera integral.					
6. Los usuarios se muestran satisfechos con su trabajo.					
7. . Excepcionalmente comete errores en la atención brindada					
8. Garantiza un entorno seguro para el paciente.					
9. Brinda respeto y buen trato a los usuarios.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
10. Muestra calidez en la atención brindada.					
11. Mantiene vínculos cordiales con los demás miembros del equipo lo que favorece al cumplimiento de objetivos en común.					
12. Tiene capacidad de negociación ante algún conflicto laboral.					

INICIATIVA					
13. Propone nuevas ideas, para mejorar los procesos de atención.					
14. Se muestra asequible al cambio.					
15. Se anticipa a las dificultades.					
16. Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
17. Requiere de supervisión frecuente.					
TRABAJO EN EQUIPO					
18. Se compromete con el equipo de salud en busca de alcanzar propósitos.					
19. Posee habilidades para liderar equipos de trabajo.					
ORGANIZACIÓN					
20. Planifica sus cuidados de manera individualizada para cada paciente.					
21. Participa en la discusión y análisis de la situación de salud de su población atendida.					
22. Delega adecuadamente las actividades al personal a su cargo.					
23. Se preocupa por alcanzar las metas Institucionales					
PUNTAJE TOTAL:					

Anexo 3: Certificados de validez de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Identidad Personal							
1.	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución.	✓		✓		✓		
2.	Me da gusto trabajar en esta Institución.	✓		✓		✓		
3.	Estando con mis compañeros de trabajo me siento bien.	✓		✓		✓		
4.	Me siento satisfecho con mi condición laboral.	✓		✓		✓		
5.	Me siento motivado constantemente al trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
6.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades de crecimiento laboral y personal.	✓		✓		✓		
7.	Me interesa lograr un alto desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8.	La remuneración económica que percibo por parte de esta institución satisface mis expectativas	✓		✓		✓		

9.	Estoy contento con el puesto de trabajo que tengo asignado en mi institución laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Me incomoda que me soliciten permanecer después de mi hora de salida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Siento que permanezco en este trabajo porque no podría encontrar otro mejor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Me incomoda que en ciertas ocasiones la población haga comentarios negativos de mi Institución laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión 2: Identidad Social	Si	No	Si	No	Si	NO	
14.	Cumplo con los compromisos laborales que establezco con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Integro esfuerzos con los miembros de mi equipo de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17.	Considero que la mayor parte de trabajadores de esta institución cuentan con altas cualidades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18.	Considero que mis superiores me dan la suficiente confianza para expresar mis ideas en relación al trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19.	Me preocupa cual sería la evolución de los pacientes si no existiría esta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	institución						
20	Considero que mis Jefes son los profesionales más idóneos para ocupar los cargos asignados.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Identidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No
21	Me intereso por conocer la Historiz de mi Institución	✓		✓		✓	
22	Me intereso por conocer los reglamentos, normas y planes operativos de mi Institución.	✓		✓		✓	
23.	Conozco la misión y visión institucional.	✓		✓		✓	
24	Considero como propios los valores de mi institución como el respeto, la puntualidad, etc. y lo práctico en mi área laboral.	✓		✓		✓	
25	Estoy orgulloso de contarles a todos que trabajo en esta institución	✓		✓		✓	
26	Creo que esta institución es considerada como una de las mejores instituciones a nivel nacional.	✓		✓		✓	
27	Siento que existen casos en que a veces se logra mejorar los puestos de trabajo por favoritismos y no por capacidad.	✓		✓		✓	
28	Mis jefes promueven un buen clima laboral	✓		✓		✓	
29	Reconozco e identifico, símbolos y el logotipo institucional	✓		✓		✓	
30	Me intereso por mantenerme informado de los comunicados y noticias institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) _____

Ruth Ponze Loyola

DNI: *34960830*

Especialidad del
validador: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de *12* del 20*19*



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación de resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Cumple con las funciones asignadas siguiendo las normas establecidas para el logro de objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
2.	Aplica criterios de evaluación después de sus cuidados brindados.	✓		✓		✓		
3	Administra adecuadamente los recursos necesarios brindados para cumplir de manera satisfactoria su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Muestra compromiso en las responsabilidades asignadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Calidad del cuidado	Si						
5	Brinda cuidados de manera integral	✓		✓		✓		
6	Los usuarios están se muestran satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Excepcionalmente comete errores en la atención brindada	✓		✓		✓		
8	Garantiza un entorno seguro para el paciente.	✓		✓		✓		
9	Muestra respeto y buen trato a los usuarios	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	

10.	Muestra calidez en la atención brindada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mantiene vínculos cordiales con los demás miembros del equipo que favorecen al cumplimiento de objetivos en común.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Tiene capacidad de negociación ante algún conflicto laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION 4: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No
13	Propone nuevas ideas, para mejorar los procesos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Se muestra asequible al cambio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Se anticipa a las dificultades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Requiere de supervisión frecuente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION 4 Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se compromete con el equipo de salud en busca de alcanzar propósitos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Posee habilidades para liderar equipos de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION 4: Organización del cuidado	Si	No	Si	No	Si	No
20	Planifica sus cuidados de manera individualizada para cada paciente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Participa en la discusión y análisis de la situación de salud de su población	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	atendida.						
22	Delega adecuadamente las actividades al personal a su cargo.	✓		✓		✓	
23	Se preocupa por alcanzar las metas Institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Joaquín Vertiz Osore Ruth Parra Loyola
 DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 12 del 20 14



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Identidad Personal							
8.	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución.	/		/		/		
9.	Me da gusto trabajar en esta Institución.	/		/		/		
10.	Estando con mis compañeros de trabajo me siento bien.	/		/		/		
11.	Me siento satisfecho con mi condición laboral.	/		/		/		
12.	Me siento motivado constantemente al trabajar en esta institución.	/		/		/		
13.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades de crecimiento laboral y personal.	/		/		/		
14.	Me interesa lograr un alto desempeño laboral.	/		/		/		
8.	La remuneración económica que percibo por parte de esta institución satisface mis expectativas	/		/		/		
9.	Estoy contento con el puesto de trabajo que tengo asignado en mi institución	/		/		/		

	laboral						
10.	Me incomoda que me soliciten permanecer después de mi hora de salida	✓		✓		✓	
11.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades.	✓		✓		✓	
12.	Siento que permanezco en este trabajo porque no podría encontrar otro mejor.	✓		✓		✓	
13.	Me incomoda que en ciertas ocasiones la población haga comentarios negativos de mi Institución laboral.	✓		✓		✓	
	Dimensión 2: Identidad Social	Si	No	Si	No	Si	NO
14.	Cumplo con los compromisos laborales que establezco con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
15.	Integro esfuerzos con los miembros de mi equipo de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓	
16.	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
17.	Considero que la mayor parte de trabajadores de esta institución cuentan con altas cualidades laborales.	✓		✓		✓	
18.	Considero que mis superiores me dan la suficiente confianza para expresar mis ideas en relación al trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
19.	Me preocupa cual sería la evolución de los pacientes si no existiera esta institución	✓		✓		✓	

20	Considero que mis Jefes son los profesionales más idóneos para ocupar los cargos asignados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: Identidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me intereso por conocer la Historia de mi Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Me intereso por conocer los reglamentos, normas y planes operativos de mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23.	Conozco la misión y visión institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Considero como propios los valores de mi institución como el respeto, la puntualidad, etc. y lo práctico en mi área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Estoy orgulloso de contarles a todos que trabajo en esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Creo que esta institución es considerada como una de las mejores instituciones a nivel nacional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Siento que existen casos en que a veces se logra mejorar los puestos de trabajo por favoritismos y no por capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Mis jefes promueven un buen clima laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Reconozco e identifico, símbolos y el logotipo institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Me intereso por mantenerme informado de los comunicados y noticias institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador ^① Dr Mg: José Vázquez Zúñiga DNI:.....

Especialidad del validador:.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de 12.....del 20.22



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación de resultados							
3.	Cumple con las funciones asignadas siguiendo las normas establecidas para el logro de objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
4.	Aplica criterios de evaluación después de sus cuidados brindados.	✓		✓		✓		
3	Administra adecuadamente los recursos necesarios brindados para cumplir de manera satisfactoria su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Muestra compromiso en las responsabilidades asignadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Calidad del cuidado	Si		✓		✓		
5	Brinda cuidados de manera integral	✓		✓		✓		
6	Los usuarios están se muestran satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Excepcionalmente comete errores en la atención brindada	✓		✓		✓		
8	Garantiza un entorno seguro para el paciente.	✓		✓		✓		
9	Muestra respeto y buen trato a los usuarios	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	

	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales						
10.	Muestra calidez en la atención brindada.	✓		✓		✓	
11	Mantiene vínculos cordiales con los demás miembros del equipo que favorecen al cumplimiento de objetivos en común.	✓		✓		✓	
12	Tiene capacidad de negociación ante algún conflicto laboral.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No
13	Propone nuevas ideas, para mejorar los procesos.	✓		✓		✓	
14	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓	
15	Se anticipa a las dificultades.	✓		✓		✓	
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas.	✓		✓		✓	
17	Requiere de supervisión frecuente	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4 Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se compromete con el equipo de salud en busca de alcanzar propósitos.	✓		✓		✓	
19	Posee habilidades para liderar equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Organización del cuidado	Si	No	Si	No	Si	No
20	Planifica sus cuidados de manera individualizada para cada paciente.	✓		✓		✓	

21	Participa en la discusión y análisis de la situación de salud de su población atendida.	/	/	/	
22	Delega adecuadamente las actividades al personal a su cargo.	/	/	/	
23	Se preocupa por alcanzar las metas Institucionales	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg:Dr. Joaquín Vertiz Osoros *José María Vasques Zepeda*
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....09 de 12 del 2010

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

José María Vasques

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Identidad Personal							
15.	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución.	✓		✓		✓		
16.	Me da gusto trabajar en esta Institución.	✓		✓		✓		
17.	Estando con mis compañeros de trabajo me siento bien.	✓		✓		✓		
18.	Me siento satisfecho con mi condición laboral.	✓		✓		✓		
19.	Me siento motivado constantemente al trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
20.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades de crecimiento laboral y personal.	✓		✓		✓		
21.	Me interesa lograr un alto desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8.	La remuneración económica que percibo por parte de esta institución satisface mis expectativas	✓		✓		✓		

9.	Estoy contento con el puesto de trabajo que tengo asignado en mi institución laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Me incomoda que me soliciten permanecer después de mi hora de salida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Siento que permanezco en este trabajo porque no podría encontrar otro mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Me incomoda que en ciertas ocasiones la población haga comentarios negativos de mi Institución laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión 2: Identidad Social	Si	No	Si	No	Si	NO	
14.	Cumplo con los compromisos laborales que establezco con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Integro esfuerzos con los miembros de mi equipo de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17.	Considero que la mayor parte de trabajadores de esta institución cuentan con altas cualidades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18.	Considero que mis superiores me dan la suficiente confianza para expresar mis ideas en relación al trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19.	Me preocupa cual sería la evolución de los pacientes si no existiría esta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	institución						
20	Considero que mis Jefes son los profesionales más idóneos para ocupar los cargos asignados.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Identidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No
21	Me intereso por conocer la Historia de mi Institución	✓		✓		✓	
22	Me intereso por conocer los reglamentos, normas y planes operativos de mi Institución.	✓		✓		✓	
23.	Conozco la misión y visión institucional.	✓		✓		✓	
24	Considero como propios los valores de mi institución como el respeto, la puntualidad, etc. y lo práctico en mi área laboral.	✓		✓		✓	
25	Estoy orgulloso de contarles a todos que trabajo en esta institución	✓		✓		✓	
26	Creo que esta institución es considerada como una de las mejores instituciones a nivel nacional.	✓		✓		✓	
27	Siento que existen casos en que a veces se logra mejorar los puestos de trabajo por favoritismos y no por capacidad.	✓		✓		✓	
28	Mis jefes promueven un buen clima laboral	✓		✓		✓	
29	Reconozco e identifico, símbolos y el logotipo institucional	✓		✓		✓	
30	Me intereso por mantenerme informado de los comunicados y noticias institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Joaquín Vatorza Osorio DNI:

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 12 del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación de resultados							
5.	Cumple con las funciones asignadas siguiendo las normas establecidas para el logro de objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
6.	Aplica criterios de evaluación después de sus cuidados brindados.	✓		✓		✓		
3	Administra adecuadamente los recursos necesarios brindados para cumplir de manera satisfactoria su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Muestra compromiso en las responsabilidades asignadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Calidad del cuidado	Si						
5	Brinda cuidados de manera integral	✓		✓		✓		
6	Los usuarios están se muestran satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Excepcionalmente comete errores en la atención brindada	✓		✓		✓		
8	Garantiza un entorno seguro para el paciente.	✓		✓		✓		
9	Muestra respeto y buen trato a los usuarios	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	

10.	Muestra calidez en la atención brindada.	✓		✓		✓	
11	Mantiene vínculos cordiales con los demás miembros del equipo que favorecen al cumplimiento de objetivos en común.	✓		✓		✓	
12	Tiene capacidad de negociación ante algún conflicto laboral.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No
13	Propone nuevas ideas, para mejorar los procesos.	✓		✓		✓	
14	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓	
15	Se anticipa a las dificultades.	✓		✓		✓	
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas.	✓		✓		✓	
17	Requiere de supervisión frecuente	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4 Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se compromete con el equipo de salud en busca de alcanzar propósitos.	✓		✓		✓	
19	Posee habilidades para liderar equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Organización del cuidado	Si	No	Si	No	Si	No
20	Planifica sus cuidados de manera individualizada para cada paciente.	✓	✓	✓		✓	
21	Participa en la discusión y análisis de la situación de salud de su población	✓		✓		✓	

	atendida.						
22	Delega adecuadamente las actividades al personal a su cargo.	/	/	/			
23	Se preocupa por alcanzar las metas Institucionales	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg:Dr. Joaquín Vertiz Osores
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....10 de 12 del 2020

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Tabla 10

Estadística de cálculo de media para las variables de estudio

Descriptivos			Estadístico	Error estándar
Nivel Variable Identidad Institucional	Media		4,16	,055
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	4,05	
		Límite superior	4,26	
	Media recortada al 5%		4,17	
	Mediana		4,00	
	Varianza		,268	
	Desviación estándar		,517	
	Mínimo		3	
	Máximo		5	
	Rango		2	
	Rango intercuartil		0	
	Asimetría		,211	,254
	Curtosis		,403	,503
	Nivel Variable Desempeño Laboral	Media		4,04
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	3,88	
		Límite superior	4,21	
Media recortada al 5%		4,09		
Mediana		4,00		
Varianza		,605		
Desviación estándar		,778		
Mínimo		2		
Máximo		5		
Rango		3		
Rango intercuartil		1		
Asimetría		-,518	,254	
Curtosis		-,043	,503	

Fuente: elaboración propia

Anexo 5: Print de la prueba de fiabilidad en SPSS

Tabla 11

Resultado prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel Variable Identidad Institucional	,396	90	,000	,690	90	,000
Nivel Variable Desempeño Laboral	,266	90	,000	,832	90	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: elaboración propia

Anexo 6: Print de resultados de fiabilidad de Instrumentos

Figura 2

Análisis de prueba piloto para variable identidad institucional en programa spss

Prueba Confiabilidad - Identidad Institucional.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: P9

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	A veces																									
2	Much.	Basta.																								
3	Basta.	Much.	Basta.																							
4	Much.	Much.	Much.	Much.																						
5	Basta.	Basta.	Much. p.	Basta.	Basta.																					
6	Much.	Much.	Much.	Much.	Much.	Much.																				
7	Basta.	Much.	Much.	Much.	Much.	Much.	Basta.																			
8	Much.	Much.	Basta.	Much.	Much.	Much.	Basta.	Much.																		
9	Basta.	Basta.	Pocas.	Basta.	A veces	Much.	Basta.	Much.	Pocas.																	
10	A veces	A veces	A veces	Muy p.	A veces	A veces	Basta.	A veces	A veces	A veces																
11																										
12																										
13																										
14																										
15																										
16																										
17																										
18																										
19																										
20																										
21																										
22																										
23																										
24																										
25																										
26																										
27																										

Vista de datos Vista de variables

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Análisis de prueba piloto para variable desempeño laboral en programa spss

Prueba Confiabilidad - Desempeño Laboral.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12: P13

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	Moderado																							
2	Muy alto	Moderado																						
3	Muy alto	Muy alto	Moderado																					
4	Moderado	Alto	Alto	Moderado																				
5	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo																			
6	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy bajo	Muy bajo	Moderado																		
7	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy bajo	Alto	Moderado																	
8	Moderado	Alto	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado																	
9	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy bajo	Alto	Muy bajo	Alto																
10	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado	Alto															
11																								
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								

Vista de datos Vista de variables

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Análisis de base de datos para variable identidad institucional en programa spss

The screenshot shows the SPSS Statistics Editor interface for a dataset named 'Identidad Institucional'. The main window displays a grid of data with 32 columns labeled P1 through P26 and 28 rows of data. The data values are categorical, including terms like 'A veces', 'Much.', 'Basta.', 'Muy p.', 'Pocas.', and 'Muy p.'. The interface includes a menu bar at the top with options like 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Marketing directo', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. A toolbar with various icons is located below the menu bar. The status bar at the bottom indicates 'Vista de datos' and 'Vista de variables'.

Fuente: elaboración propia

Figura 5

Análisis de base de dato para variable Desempeño Laboral en programa spss

The screenshot shows the SPSS Statistics Editor interface for a dataset named 'Desempeño Laboral'. The main window displays a grid of data with 23 columns labeled P1 through P22 and 28 rows of data. The data values are categorical, including terms like 'Moderado', 'Bajo', 'Alto', 'Muy alto', and 'Muy bajo'. The interface includes a menu bar at the top with options like 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Marketing directo', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. A toolbar with various icons is located below the menu bar. The status bar at the bottom indicates 'Vista de datos' and 'Vista de variables'.

Fuente: elaboración propia

Anexo 7: Autorización para recolección de datos

Yo Lic. Enf. Mercedes Bertha Condorchoa Camacho Jefa del Servicio del Psicología, declaro haber visto el documento emitido por la Universidad César Vallejo a la Lic. Enf. María Cristina Rivera Espinoza donde se le aprueba su proyecto de Investigación Titulado Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Por lo que le autorizo la aplicación de su instrumento que le permitirá medir la Identidad Institucional de las enfermeras a mi cargo así como contribuiré con la Evaluación de desempeño de las mismas.


Mercedes B. Condorchoa Camacho
LIC. EN ENFERMERIA
C.E.P. 37982

Yo Lic. Enf. Gisela Cárdenas Cossio.....Jefa del Servicio del Central de Esterilización....., declaro haber visto el documento emitido por la Universidad César Vallejo a la Lic. Enf. María Cristina Rivera Espinoza donde se le aprueba su proyecto de Investigación Titulado Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Por lo que le autorizo la aplicación de su instrumento que le permitirá medir la Identidad Institucional de las enfermeras a mi cargo así como contribuiré con la Evaluación de desempeño de las mismas.


.....
ARDENAS COSSIO GISELA
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 33325

Yo Lic. Enf. Elizabeth Aguilar Ceavantes Jefa del Servicio del Servicio de Adolescencia, declaro haber visto el documento emitido por la Universidad César Vallejo a la Lic. Enf. María Cristina Rivera Espinoza donde se le aprueba su proyecto de Investigación Titulado Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Por lo que le autorizo la aplicación de su instrumento que le permitirá medir la Identidad Institucional de las enfermeras a mi cargo así como contribuiré con la Evaluación de desempeño de las mismas.

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO PERINATAL
Lic. Elizabeth Aguilar Ceavantes
CEP. 5177, RES. 5383

Yo Lic. Enf. Judith Cabello Luyo.....Jefa del Servicio del Salud de Operaciones - Recuperación declaro haber visto el documento emitido por la Universidad César Vallejo a la Lic. Enf. María Cristina Rivera Espinoza donde se le aprueba su proyecto de Investigación Titulado Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019. Por lo que le autorizo la aplicación de su instrumento que le permitirá medir la Identidad Institucional de las enfermeras a mi cargo así como contribuiré con la Evaluación de desempeño de las mismas.

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUCIONAL MATERNO PERINATAL
Judith Cabello Luyo
LIC. JUDITH CABELLO LUYO
CEP: 26402
JEFA DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO

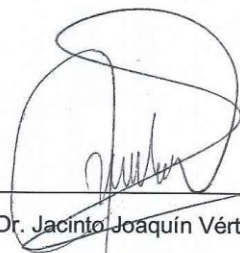
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Jacinto Joaquín Vértiz Osores, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte señalo que:

La tesis titulada **“Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras en un Instituto Especializado de Salud Lima, 2019”** de la estudiante **María Cristina Rivera Espinoza**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero del 2020




Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

DNI: 16735482

Google Chrome
app/carta/es/7student_user=1&u=1096988824&lang=es&s=&o=1243094376

studio Luis Miguel Chambi Calcina | Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto Especializado de Salud Lima 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Identidad Institucional y Desempeño Laboral de las Enfermeras de un Instituto
Especializado de Salud Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Número de palabras: 8715

Text-only Report High Resolution **Activado**



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RIVERA ESPINOZA MARIA CRISTINA.....

D.N.I. : 41938887.....

Domicilio : JR. INDEPENDENCIA N° 638 DPTO 201, BREÑA.....

Teléfono : Fijo : ... Móvil: 973738215.....

E-mail : maricris9323@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA.....

Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RIVERA ESPINOZA MARIA CRISTINA.....

Título de la tesis:

IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE SALUD DE
LIMA, 2019.....

Año de publicación : 2020.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

Fecha : ... 10/07/2020.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARÍA CRISTINA RIVERA ESPINOZA

INFORME TÍTULADO:

IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE SALUD
LIMA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 14 DE ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN