



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el
personal del Centro de Salud I-3 de Iquitos, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Calderon Torres, Jeferson Alcibiades (orcid.org/0009-0009-1099-5682)

ASESORES:

Mg. Alcalde Alviles, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)

Mg. SAnchez Coronel, Danilo Americo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi querida madre, mi fuente inagotable de inspiración y guía. Tu amor, paciencia y sacrificio han sido el motor detrás de cada logro en mi camino hacia esta maestría. Gracias por inculcarme los valores de integridad y trabajo duro.

AGRADECIMIENTO

A mi estimado asesor y colaboradores, su apoyo, orientación y dedicación han sido pilares fundamentales en el camino hacia mi maestría. Su sabiduría, consejos y disposición para compartir conocimientos han enriquecido mi experiencia académica de manera invaluable.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el personal del Centro de Salud I-3 de Iquitos, 2023", cuyo autor es CALDERON TORRES JEFERSON ALCIBIADES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL DNI: 71425569 ORCID: 0000-0002-8311-9917	Firmado electrónicamente por: MALCALDEAL el 06- 01-2024 17:59:40

Código documento Trilce: TRI - 0723120



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERON TORRES JEFERSON ALCIBIADES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el personal del Centro de Salud I-3 de Iquitos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CALDERON TORRES JEFERSON ALCIBIADES DNI: 48035788 ORCID: 0009-0009-1099-5682	Firmado electrónicamente por: JACALDERONTORC el 10-01-2024 11:16:32

Código documento Trilce: INV - 1424585



Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N.º 1 Características generales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023	25
Tabla N.º 2 <i>Percepción de la cultura organizacional en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023</i>	26
Tabla N.º 3 <i>Percepción de las dimensiones de la cultura organizacional en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023</i>	26
Tabla N.º 4 <i>Percepción de las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I- 3 de Iquitos, 2023</i>	27
Tabla N.º 5 <i>Percepción de las dimensiones de las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023</i>	27
Tabla N.º 6 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov</i>	28
Tabla N.º 7 <i>Correlación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales</i>	29
Tabla N.º 8 <i>Correlación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales</i>	30
Tabla N.º 9 <i>Correlación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales</i>	30
Tabla N.º 10 <i>Correlación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales</i>	31
Tabla N.º 11 <i>Correlación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales</i>	32
Tabla N.º 12 <i>Interpretación de los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman</i>	104

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue identificar la conexión existente entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos durante el año 2023. Se planteó un diseño no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. El tamaño muestral lo constituyeron 100 trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, odontólogos, obstetras, etc.). Se aplicaron dos cuestionarios, el primero conformado por 36 ítems y el segundo por 13, ambos válidos y confiables. Como parte del análisis bivariado se aplicó el test de correlación de Spearman. Los hallazgos más distinguidos evidencian que 79% de individuos del centro de salud percibieron un buen nivel de cultura organizacional, de forma similar el 77% de trabajadores percibieron un adecuado nivel de relaciones interpersonales. Por último, se evidenció una correlación significativa, directa y moderada entre cultura organizacional y relaciones interpersonales ($p: 0.000$; $Rho=0.477$). Se concluye que la cultura organizacional se asoció significativamente con las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos durante el año 2023.

Palabras clave: *cultura organizacional, relaciones interpersonales, personal de salud.*

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the connection between organizational culture and interpersonal relationships in the staff of the I-3 Health Center of Iquitos during the year 2023. An observational design, correlational level and quantitative approach was proposed. The sample size consisted of 100 health professionals (doctors, nurses, dentists, obstetricians, etc.). Two questionnaires were applied, the first consisting of 36 items and the second consisting of 13, both valid and reliable. As part of the bivariate analysis, the Spearman correlation test was applied. The most distinguished findings show that 79% of individuals at the health center perceived a good level of organizational culture, similarly 77% of workers perceived an adequate level of interpersonal relationships. Finally, a significant, direct and moderate correlation was evident between organizational culture and interpersonal relationships ($p: 0.000$; $Rho=0.477$). It is concluded that organizational culture was significantly associated with interpersonal relationships in the staff of the I-3 Health Center of Iquitos during the year 2023.

Keywords: *organizational culture, interpersonal relationships, health personnel.*

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en salud representa los valores normativos, creencias y percepciones compartidas que impulsan las interacciones y funciones dentro de un establecimiento sanitario (Jones et al., 2021). Dado que la cultura institucional se incorpora a través de una amplia gama de medios, incluidos procedimientos y prácticas de trabajo establecidos (Mannion y Davies, 2018), puede en ocasiones ser fuente de inercia y resistencia organizacional al cambio estratégico planificado (Harhash et al, 2020).

En hospitales del Medio Oriente, se reportó que la cultura institucional predominante está encaminada al usuario interno y en menor frecuencia está orientada a resultados, valorando la competitividad y el logro organizacional (Alsaqqa, 2020). Mientras que, en ciertos hospitales de África se reconoció una cultura organizacional jerárquica, rígidamente estructurada y controlada, destacando la coordinación, el control y la estabilidad (Mesfin et al, 2020). Esto evidencia los variados modos de cultura organizativa en instituciones de salud, algunas menos favorables que otras; de allí lo problemático que resulta en ocasiones. La importancia de adoptar una cultura organizacional flexible, pero a la vez estructurada, orientada al paciente y con un fuerte espíritu de mejoramiento continuo radica en la capacidad que tiene de influir sobre la coordinación entre hospitales (Runtu et al, 2019); además, ayuda en la satisfacción y el rendimiento laboral (Tran, 2021), aparentemente propiciadas por las relaciones interpersonales (Zuhra, 2022). Sin embargo, hasta el momento, hay poca evidencia científica que respalde la conexión entre las variables estudiadas.

En Latinoamérica, se reportó que la cultura organizacional en Ecuador es del 65.1% donde los usuarios internos lo perciben como regular/inadecuada, siendo el trabajo en equipo (31.2%), y la planificación-organización (31.2%) los dominios más afectados (Quijije et al, 2022). Si bien un estudio de Ecuador reporta que la cultura en las organizaciones repercute en el trabajador de las instituciones de salud (Villegas y Bello, 2021), este desempeño alcanzado sería consecuencia de las relaciones interpersonales que según Campos (2022) abarca el clima de trabajo, comunicación, trabajo en equipo, conflictividad

laboral y otros aspectos que en conjunto propician la eficiencia y un mayor desempeño en el lugar de trabajo. De ello, se puede inferir que la cultura organizacional tendría la capacidad de estar asociado con las relaciones interpersonales, previo a ejercer efecto sobre el desempeño laboral; no obstante, se carecen de evidencias científicas que así lo demuestren. De otro lado, la importancia de demostrar esta asociación radica según un estudio de Cuba que con base en estos conocimientos se podrán propiciar la instalación de procesos de mejora asistenciales (Silva et al., 2020).

En Perú, investigadores como Sedano et. al. (2020) reportaron que la cultura en ciertos establecimientos hospitalarios de Lima es considerada por el 46.1% de usuarios internos como regular/deteriorada. Asimismo, Zea (2018) añadió que dicha cultura organizacional puede influenciar en el rendimiento del colaborador en un hospital de Puno; no obstante, Ávila (2020) sugirió que previo al grado de desempeño que el trabajador puede haber logrado producto de determinado clima organizacional estarían las relaciones interpersonales. Sin embargo, es escasa la literatura que ponen en evidencia el efecto de la cultura por parte de la institución y el rendimiento laboral en establecimientos de salud, lo cual representará un aporte al conocimiento científico nacional. Aunque las culturas pueden resistirse al cambio, hasta cierto punto son manejables; de allí lo relevante que resulta llevar a cabo esta investigación, que brindará elementos prácticos para gestionar adecuadamente la cultura organizacional como pieza esencial en la reforma del sistema de salud, reduciendo la resistencia al cambio, impulsando la innovación e incrementando la calidad prestacional.

El centro de salud I-3 situado en Iquitos, es un establecimiento de salud de atención primaria adscrito a la Microred del mismo nombre y ejerce funciones como parte de la Red de Salud- Iquitos. En este escenario, es posible observar indicadores que sugieren una cultura organizacional poco favorable; a saber: i) estancamiento y resistencia al cambio organizacional; ii) desmotivación frecuente del personal en la realización de sus labores; iii) baja satisfacción laboral de los usuarios internos; iv) falta de alineación e identificación del personal con la misión y visión organizacional; entre otros aspectos que en conjunto estarían repercutiendo sobre la relación interpersonal de los colaboradores en el área de salud.

De esta manera, para la presente indagación científica fue elaborada la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023? Y los específicos se conformaron de la siguiente manera: (a) ¿Cuál es la relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales?, (b) ¿Cuál es la relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales?, (c) ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales?, (d) ¿Cuál es la relación la misión organizacional y las relaciones interpersonales?

La investigación estuvo respaldada desde un enfoque teórico, ya que aportó en la literatura sobre los constructos estudiados. Además, permitió establecer las bases teóricas necesarias para medir estos dos conceptos y su aplicación en el contexto de este estudio. Desde un enfoque práctico, la indagación se fundamenta debido a que la cultura en un establecimiento de salud puede influir en la percepción del trabajador sobre todo en la atención a los usuarios. Una cultura que promueva la colaboración, la comunicación eficaz y el trabajo colaborativo tiende a traducirse en una atención buena y segura para los pacientes, además del gozo del propio personal de salud. Además, las relaciones interpersonales en el trabajo son cruciales para que el personal de salud posea bienestar. Un ambiente de trabajo positivo y relaciones saludables entre colegas pueden contribuir a una mayor retención de personal y a un óptimo rendimiento laboral. Agregado a ello, la investigación será de utilidad al identificar problemas y áreas de mejora, lo que se traduciría en la ejecución de medidas y políticas que beneficien tanto a los colaboradores de la salud como a los usuarios atendidos. El aporte desde un enfoque metodológico, fue la creación de un instrumento para luego proceder con la validez y confiabilidad, el cual brindó una evaluación sólida de las variables en estudio. Además, esta herramienta podrá utilizarse en investigaciones posteriores con el fin de corroborar los hallazgos y contribuir al desarrollo del conocimiento académico en esta área.

En base al objetivo principal se expresó como: determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en personal

centro de salud I-3 de Iquitos, 2023. Y los específicos se establecen de la siguiente manera: (a) Identificar la relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales, (b) Evaluar la relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales, (c) Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales, (d) Identificar la relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales.

Y la hipótesis fue elaborada como se muestra a continuación: Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023. Y las específicas se establecieron de la siguiente manera: (a) Existe relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales, (b) Existe relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales, (c) Existe relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales, (d) Existe relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante iniciar esta sección definiendo previamente las variables. Al respecto de la variable cultura en la institución se tiene como autor base a Denison y Neale (1996) citado en Jahan et al. (2022) quienes definieron esta variable como los principios esenciales que actúan como principios en una empresa. Por su parte, para las relaciones interpersonales en el presente estudio se tuvo como autor base a Yáñez (2010) citado en Córdova, et al., (2019), quienes ofrecieron una definición de esta variable como el nivel de contento experimentado por los empleados en base a la fiabilidad que atribuyen a sus colegas de trabajo y a sus superiores directos; es decir, si los perciben como competentes, así como íntegros y también benevolentes. Es entonces esta la teoría en la cual se basa el presente estudio para abordar la variable relaciones interpersonales.

Se indagó en la revisión a nivel nacional, identificando a investigadores como Basurto (2023) en Huaraz. En su estudio, se propuso asociar la cultura institucional y el rendimiento en colaboradores del sector salud. Fue de naturaleza correlacional y la muestra fue 71 elementos. Como principales hallazgos, se obtuvieron que el 53.5% tuvieron una cultura regular y el 52.1% percibieron un desempeño regular. Agregado a ello, se demostró una asociación entre la cultura institucional y el rendimiento por parte del colaborador ($p=0.001$). También se observó, que las diversas dimensiones de la cultura en la institución se asociaron con el rendimiento laboral ($p=0.000$).

Del mismo modo, Zorrilla (2022) en su investigación realizada en Lima, de forma descriptiva que contó con una cantidad de 100 casos. Los hallazgos principales expusieron que el 82% perciben que los principios rigen la cultura institucional y el 84% experimentan una alta satisfacción. Agregado a ello, se confirmó una asociación estadística entre la cultura institucional y la satisfacción ($p=0.000$). También se observó que los diferentes componentes de la variable cultura institucional, estaban asociadas a la satisfacción ($p<0.05$).

En el caso de Olguín (2020) en Lima, se elaboró una pesquisa científica se caracterizó por ser aplicada y descriptiva, y contó con la participación de 28 casos como muestra. Los resultados claves revelaron que obtuvieron una

calificación alta por parte de las variables y fueron aprobadas por una mayoría en un rango que oscilaba entre el 80% y el 99%. Además, se estableció un nexo significativo entre la cultura institucional y los vínculos interpersonales ($p=0.001$). También se observó que las diversas dimensiones de la cultura institucional, estaban estrechamente asociadas con los vínculos interpersonales ($p<0.05$).

En el caso de Castillo (2020) en Lima, su estudio tuvo como propósito investigar las relaciones interpersonales y la satisfacción en profesionales de salud. Fue descriptivo y correlacional, con la participación de una muestra compuesta por 80 profesionales de enfermería. Como principales resultados obtuvieron que 67.5% y 32.5% de los participantes fueron enfermeros (as) y técnico de enfermería, respectivamente. En relación a la variable relaciones interpersonales, 60% exteriorizaron un nivel medio; asimismo, las dimensiones, cultura organizacional y comunicación también demostraron encontrarse en un nivel medio en el 53.8% y 73.8% de los participantes, respectivamente. Por otro lado, la satisfacción demostró también un grado regular con 60%. Demostraron una asociación entre la cultura institucional y la satisfacción ($p=0.000$). Al igual con sus dimensiones con la variable satisfacción ($p=0.00$).

Para Jauregui y Marcalaya (2019) quienes efectuaron su indagación en Huancayo, con el fin de enmarcar la asociación que pueda existir en la cultura institucional y los vínculos interpersonales en usuarios de una universidad. Fue un estudio descriptivo-correlacional, se seleccionó 60 administrativos. Como principales resultados obtuvieron la existencia de una asociación ($p<0.05$). Además, se evidenció una asociación entre las dimensiones de cultura, con relaciones interpersonales ($p<0.05$). Cabe mencionar que el 87% de los participantes manifestaron una regular cultura institucional y el 52% un nivel regular de relaciones interpersonales.

A nivel internacional, Whitehead et al., (2023) quienes encontraron que las variables salud espiritual, actividad física y manejo del estrés tuvieron un efecto en la calidad de vida ($p=0.000$), así como cada etapa de la calidad de vida tuvieron efecto en la cultura organizacional ($p<0.05$).

Baltazar-Gómez et al., (2022) en México, desarrollaron una indagación con el objeto de explorar como la cultura de la institución y la satisfacción se

asocian al rendimiento de los profesionales de la salud. Fue un estudio relacional, siendo 125 casos la muestra. Como principales hallazgos obtuvieron en la que el componente implicación (58%), consistencia (71%), adaptabilidad (67%) y misión (55%) percibían un nivel medio. Además, se evidenció relación entre el componente adaptabilidad de la cultura institucional con el rendimiento ($p < 0.01$).

Villegas y Bello (2021) en Ecuador, con el objeto de evaluar de qué manera la cultura institucional impacta en el desempeño del personal en la institución. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo y descriptivo, y contó con la participación de una muestra compuesta por 38 profesionales. Las pesquisas mostraron que la cultura institucional ejerce impacto y es beneficioso en el rendimiento del personal. Del Ángel et al., (2020) en su indagación en México, desarrollaron de qué manera el clima en la institución impacta en la satisfacción. Fue un estudio correlacional y contó con la participación de una muestra compuesta por 182 profesionales. Llegaron a sostener, que el clima en la institución está asociada a la satisfacción de los colaboradores ($r = 0.205$; $p = 0.005$).

García et al., (2020) en su indagación realizada en Colombia, con el fin de examinar cómo el clima en la empresa se asocia con la satisfacción de los colaboradores en una I.E. Este estudio se diseñó como un estudio correlacional y descriptivo, con la participación de una muestra de 50 sujetos. Concluyeron que, al promover y cultivar una cultura organizacional adecuada, los directivos pueden contribuir al incremento de la satisfacción de los trabajadores.

A continuación, se mencionan las fundamentaciones teóricas relacionadas al constructo de cultura organizacional, de las cuales el presente estudio toma como autor base a Denison y Neale (1996) citado en Jahan et al. (2022) que definen la cultura como la base de un sistema para la gestión institucional, junto con el conjunto de experiencias que fortalecen estos fundamentos esenciales. Asimismo, estos autores base de la cultura organizacional precisan que estas prácticas permanecen ya que poseen significado para los colaboradores de la empresa al representar estrategias de sobrevivencia organizacional que han andado anteriormente y que se presume volverán a funcionar en el futuro próximo. Es preciso destacar, que ciertas

peculiaridades de la cultura en la institución tales como un comportamiento del individuo y las normas del grupo son visibles, pero otras como supuestos, creencias y valores son prácticamente intangibles o no visibles, siendo un ejemplo de ello la creencia de que "hacer las cosas bien la primera vez" es lo más importante en el trabajo.

Los estudios de antropología social introdujeron el concepto "cultura", siendo en sentido amplio y completo, referente a las formas de cualquier conjunto de personas. Es decir, el término de cultura nace de disciplinas como la antropología y sociología, como un enfoque para analizar y comprender los valores fundamentales que distinguen a grupos sociales específicos. Se basa a la forma interna y externa de una empresa (Vesga et al., 2020). A nivel cognitivo se concibe como un sistema de saberes adquiridos, pautas, conceptos, convicciones, principios y reglas aprendidas que se emplean para guiar la actuación y las elecciones de los trabajadores, capacitándolos para actuar de manera adecuada, apreciada y conforme a las expectativas de la organización (Patlán et al., 2021).

Para Mohamed et al. (2022) una cultura engloba una serie de elementos como normas, sistemas, creencias, valores, etc., que están interconectados y se reflejan en la percepción de uno mismo, afectando en la manera en que las personas y grupos se asocian entre sí.

Existen diferentes definiciones para la cultura organizacional, por lo que no existen acuerdos universales respecto a cómo definirla: Armstrong y Michael citado en Mesfin et al. (2020), lo definieron como un agrupamiento de valores, normas, dogmas, actitudes y suposiciones capaces de orientar el modo cómo los individuos se llegan a comportarse y llevan a cabo sus quehaceres en la organización.

Según Bandana, citado por Mesfin et al. (2020) la cultura en la institución es un constructo multidimensional. En consecuencia, cuando se menciona la cultura de una empresa en particular, se está haciendo referencia a diversas categorías o aspectos de la cultura organizacional en lugar de considerarla como una cultura compuesta única y derivada.

Uno de los conceptos ampliamente utilizados de cultura institucional con gran aceptación es la de Schien Edger, citado en Mesfin et al. (2020) quien lo

conceptualizó como un agrupamiento de suposiciones fundamentales inventadas por el grupo, así también son descubiertas o desarrolladas mientras enfrenta desafíos de adaptación externa e interna. Estos supuestos se consideran válidos debido a su historial de éxito y, por ende, se transmiten a los nuevos integrantes de la organización como la manera de analizar esos desafíos.

De acuerdo con la teoría de Cameron y Quin (2006) citados en Silva et al. (2020) mencionan que existe un marco de valores competenciales para comprender la cultura organizacional mediante indicadores de su efectividad o tipos de cultura. La cultura de clan, que implica elasticidad y un enfoque interno, donde los compañeros de la organización participan activamente en las disposiciones y se fomenta el trabajo colaborativo. La cultura de Adhocracia, caracterizada por su flexibilidad y enfoque externo, donde la innovación es fundamental para su funcionamiento, así como la especialización y la capacidad de adaptación rápida dentro de la empresa son prioritarias (Silva et al., 2020). La cultura de Jerarquía, que se enfoca internamente en la estabilidad y se distingue por su estructura vertical en los niveles de autoridad, poniendo un énfasis en la eficiencia (Silva et al., 2020). La cultura de Mercado se halla enfocada hacia lo externo, primordialmente orientada hacia la competitividad, impulsada por la necesidad de establecer relaciones comerciales con actores externos y obtener una ventaja en su sector organizativo (Silva et al., 2020).

Con respecto a la cultura en salud, indagaciones previas han explorado el efecto directo en la calidad, así como las labores del trabajador y, en consecuencia, sobre los resultados de la organización en cuestión. Así también se ha asociado con aspectos como la seguridad del usuario y del trabajador, rotación personal y el proceso de cambio de gestión (Silva et al., 2020).

Hay tres aspectos que se presentan en la cultura en salud: las manifestaciones visibles, que abarcan aspectos como la asignación de responsabilidades y funciones entre las diferentes entidades de atención, la disposición física de las instalaciones, las rutas habituales de atención, la división de tareas entre grupos de personal, las políticas de contratación y sistemas de informes, códigos de vestimenta, y los sistemas de incentivos. Asimismo, las manifestaciones visibles de la cultura incluyen enfoques

preestablecidos para abordar la calidad y las formas convencionales de responder a inquietudes del personal o a comentarios y quejas de los pacientes (Mannion y Davies, 2018).

Las formas de pensar compartidas: Las concepciones colectivas de pensamiento abarcan los valores y convicciones de los empleados para respaldar y mantener las expresiones tangibles mencionadas previamente y los comportamientos relacionados con ellas, así como los argumentos presentados para justificar posibles cambios en la forma de hacer las cosas. Esto engloba perspectivas predominantes sobre aspectos como las necesidades y la dignidad del usuario; enfoques respecto a la evidencia necesaria para tomar decisiones; y las expectativas vinculadas con la seguridad, calidad, el rendimiento clínico y la mejora del servicio (Mannion y Davies, 2018).

Los supuestos compartidos más profundos: Representan los cimientos subyacentes, en su mayoría inconscientes y no cuestionados, de las acciones cotidianas. Estos podrían involucrar percepciones sobre las funciones y límites adecuados en el ámbito profesional, anticipaciones en cuanto al nivel de conocimiento y colaboración de los pacientes y sus cuidadores, y supuestos relacionados con la autoridad relativa de los profesionales de la salud, tanto en términos colectivos como individuales, dentro del sistema de atención médica (Mannion y Davies, 2018).

En cuanto a la variable cultura, en el presente estudio fue empleado el modelo de Denison Organizational Culture Survey (DOCS) o también conocido en español como el cuestionario de Denison desarrollado por el Denison y Neale en el año 1996. Según este modelo teórico que respalda este instrumento, Denison estableció cuatro rasgos o dimensiones para la cultura organizativa. Cabe precisar, son diversos autores que consideran a la evaluación de la cultura organizacional con potencial de mejorar la energía tanto en los aspectos internos como externos de una organización (Leyva-Cordero et al., 2021; Guzmán, 2021). Para mayor detalle, a continuación, se desarrollan los cuatro elementos.

La primera dimensión fue la implicación, autores como Mannion y Davies (2018) mencionan que en el contexto laboral la implicación se refiere al compromiso y la asunción de compromisos por parte del colaborador,

especialmente en situaciones adversas dentro de sus organizaciones. Esto implica una alineación entre las expectativas de la empresa y la disposición interna de los colaboradores para hacer frente a los desafíos

Acerca de la segunda dimensión consistencia, la misma que para Denison y Neale (1996 citado en Escudero, 2023) fue: “la coherencia de los procedimientos organizacionales”; asimismo, estos autores base aclararon que las empresas ejercen una mentalidad y distintos sistemas de manera interna, basado en el apoyo consensuado.

De esta manera, para Denison y Neale (1996 citado en Escudero, 2023) la coherencia fue evaluada mediante tres indicadores como coordinación e integración, acuerdo y valores fundamentales. Estos elementos facilitan la formación de una cultura sólida en función de un sistema de creencias, complementariamente, la Real Academia Española (2022a) consideró en sentido amplio a la coherencia como aquella conexión, unión o relación de ciertos aspectos con otros; asimismo, autores como Baltazar-Gómez et al. (2022) destacaron que la consistencia implica tener un panorama claro del direccionamiento seguido por la empresa, así como el establecimiento de metas a corto, mediano y plazo largo que orientan un servicio de calidad proporcionado por los empleados. Además, la consistencia influyo en que los miembros se sientan competentes para la toma de decisiones basadas en sus capacidades.

El tercer elemento fue la adaptabilidad, la cual para Denison y Neale (1996 citado en Escudero, 2023) se refería a traducir en acciones las demandas del entorno; asimismo, estos autores base explicaron que las empresas conservan un conjunto de reglas y convicciones que respaldan su habilidad para recepcionar y convertir indicios provenientes del contexto en adaptaciones internas que mejoran sus oportunidades de sobrevivir, crecer y evolucionar. Complementariamente, otros autores como Baltazar-Gómez et al., (2022) explicaron que la adaptabilidad puede tener un impacto en la manera en donde se gestiona relaciones laborales y supervisan la calidad del profesional; a ello, autores como Lee et al. (2021) añadieron que la adaptabilidad ayuda que las personas sean capaces de identificar posibilidades cuando ocurren cambios imprevistos y sean capaces de capitalizar esos cambios y de recuperarse de resultados imprevisibles.

El cuarto elemento fue la misión, la cual según Denison y Neale (1996, citado en Escudero, 2023) permitió proporcionar el propósito y significado al rol de la organización en la sociedad. En ese sentido, permite a una organización moldear el comportamiento actual de la fuerza de trabajo al visualizar un estado futuro deseado. Por lo tanto, cuando las personas pueden asimilar y sentir una conexión con la misión de una empresa, esto tiende a aumentar su nivel de compromiso y es más probable que logren el éxito, especialmente cuando tanto los individuos como la empresa en su conjunto están enfocados en metas compartidas. Complementariamente, autores como Baltazar-Gómez et al. (2022) refirieron que una organización debe estar bien definida y haber sido comprendida por todos los involucrados en la institución, quienes deben haber asimilado el propósito de la organización para la cual trabajan.

Acerca de la segunda variable “relaciones interpersonales” se puede entender de modo general que son relaciones recíprocas y se desarrollan entre al menos dos individuos, desempeñando un aspecto de suma importancia en los individuos. En el presente estudio se tuvo como autor base a Yáñez et al. (2010, citado en Cordero et al., 2019), los cuales mencionaron como el nivel de alegría por sus compañeros y con sus jefes a cargo. En otras palabras, se evalúa si perciben a estas personas como competentes, además de íntegras y sobretodo benevolentes. Asimismo, de acuerdo con este autor la confiabilidad es el núcleo de las relaciones interpersonales en lo laboral, la misma que faculta llevar a cabo intercambios sociales, así como reciprocidad y también la disposición de ayudar entre individuos. Sumado a ello, autores como Hanco et al. (2021) teorizan sobre las relaciones interpersonales indicando que estas no solo sirven como un medio para lograr ciertos objetivos, sino que también son valiosas en sí mismas. El ser humano tiene una naturaleza social innata y no puede vivir de manera aislada de sus semejantes.

Entre otras perspectivas teóricas para respaldar la variable relaciones interpersonales, se tiene a Mahvar et al. (2022) los cuales indican que se trata de un proceso dinámico, continuo así como inevitable, fundamentales en organizaciones de salud pues las relaciones interpersonales contribuyen a crear y preservar un ambiente de trabajo saludable. Así también se tiene la perspectiva teórica de autores como Nappo (2019) quien refiere que las

relaciones interpersonales en el ámbito de trabajo posibilitan una mayor satisfacción laboral debido a los contactos relaciones que la persona establece con sus compañeros y superiores.

Las organizaciones están compuestas por una amplia gama de individuos que exhiben diversos elementos de comportamientos, que influyen en su interacción mutua. Por lo tanto, para cultivar un ambiente adecuado en una organización, es esencial promover la gestión de ciertos elementos que desempeñarán un aspecto relevante en el mantenimiento y mejora de las relaciones interpersonales. Ello es fundamental para crear entornos laborales más motivadores y beneficiosos para los empleados (Moreno y Perez, 2018).

Para Moyano, citado por Moreno y Pérez (2018) los seres humanos son seres sociales que a lo largo de su vida desarrollan relaciones que le brindan un sentido de valor, incluyendo el ámbito laboral. Esto estaría conectado con la formación de amistades y vínculos afectivos dentro de la organización.

Según Zapata y Rodríguez citado por Moreno y Pérez (2018) mencionaron que las relaciones se exteriorizan a través de roles y procesos adoptados por individuos así como por grupos de carácter social. En consecuencia, se desarrollan fenómenos organizacionales que definen las dinámicas de interacción. En este sentido, se mantienen en una forma constante debido a la interacción que se produce en diversos contextos laborales y sociales entre los colaboradores de la institución. Esto se ve respaldado por una cultura institucional positiva que se refleja internamente en la empresa, lo que a su vez garantiza resultados más efectivos (Moreno y Perez, 2018).

Esto se sustenta en una cultura organizacional favorable que se manifiesta dentro de la empresa, lo que, a su vez, asegura resultados más eficaces y minimiza la ocurrencia de problemas que puedan afectar de forma negativa en la eficacia de servicio así como del entorno laboral (Moreno y Pérez, 2018).

En torno a la variable en estudio en el sector salud, se exponen elementos como la comunicación, el liderazgo y la confianza, los que han demostrado ser necesarios para la combinación entre el personal de una institución, permitiendo una relación más estrecha entre los sistemas de control formales e informales y a la gestión de la calidad (Almeida et al, 2019).

La comunicación se define como un proceso de comprensión compartida que establece y mantiene relaciones entre las partes involucradas. En las organizaciones de atención médica, la comunicación es de suma importancia y se ha reconocido como una de la importante causa de errores humanos en diferentes situaciones, junto con el trabajo en equipo. Por lo tanto, establecer mecanismos que faciliten la fluidez de la información es esencial para que los líderes puedan movilizar a sus equipos hacia metas compartidas, creando así un sentido de apoyo y confianza mutua entre todas las partes involucradas (Almeida et al., 2019).

El liderazgo implica la habilidad de inspirar a las personas y a la institución en su conjunto hacia la excelencia, al establecer una visión compartida para alcanzar los objetivos organizacionales. Estudios han vinculado la presencia de un liderazgo confiable que respalda a otros profesionales del equipo con la reducción de incidentes como caídas de pacientes, úlceras por presión e infecciones asociadas. Esto se debe a que la distribución de responsabilidades en un equipo fortalece el compromiso y fomenta la confianza entre sus miembros (Almeida et al., 2019). El estilo de liderazgo afecta en el ambiente de trabajo, lo que a su vez afecta la manera en que los integrantes del equipo se relacionan entre sí. Esto puede fomentar la cooperación y la motivación genuina entre los miembros del grupo. En las instituciones de atención médica, la calidad que caracteriza un entorno laboral posee impacto de naturaleza significativa sobre el paciente, ya que se vio en la mejora de la comunicación y la confianza entre cada equipo (Almeida et al., 2019). En el contexto de los establecimientos de salud, la noción de confianza implica una delegación efectiva que contribuye a aumentar la satisfacción laboral, la productividad y la cooperación entre el equipo de trabajo. La confianza desempeña un aspecto crucial en relación con la seguridad del paciente, ya que motiva a los trabajadores a informar sobre sus errores, lo que facilita la identificación de las causas, reduce los incidentes adversos con los pacientes y evita costos adicionales (Almeida et al., 2019).

La confianza es un componente esencial en el ámbito sanitario pues mediante la confianza mutua que se otorga autoridad al resto para la toma de decisiones a falta de un líder. Sin embargo, cuando los distintos sectores de las

organizaciones de atención médica operan de manera aislada y actúan como barreras que dificultan la generación de confianza y la integración, esto lleva a que cada individuo busque lo que beneficia exclusivamente a su propio sector (Almeida et al., 2019).

En cuanto a la evaluación de las relaciones interpersonales, fue empleada la escala evaluativa de Satisfacción con Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT) del autor base Yáñez et al. (2010) citado en Gallegos et al., (2022), la misma que evalúa la magnitud con que los trabajadores se hallan satisfechos respecto a la confianza entre compañeros de trabajo y también con jefes directos; en otras palabras, si los consideran con competitividad, benevolencia e integridad, las cuales también vienen a ser las dimensiones evaluativas y que se desarrollan conceptualmente en subsiguientes líneas.

La primera dimensión de las relaciones interpersonales fue la competencia y según el autor base Yáñez et al. (2010) citado en Gallegos et al. (2022) se definió mediante indicadores que ponen evidencia la preocupación por la jefatura de que existan buenas coordinaciones (ítem 1), así como la confianza que existe de los funcionarios hacia sus compañeros de trabajo al momento de llevar a cabo tareas complejas (ítem 3); en la teoría base de Yáñez et al. (2010) citado en Gallegos et al. (2022) la competencia es el atributo de menor relevancia en comparación a las otras dimensiones que componen las relaciones interpersonales en el trabajo. En sentido general, la Real Academia Española (2022b) sostuvo que la competencia es como la habilidad para hacer una acción en un asunto particular; por su parte, autores tales como Firmansyah et al. (2019) y Hiatt et al. (2023) sostuvieron que la competencia consiste en la capacidad de realizar adecuadamente una labor, deber o rol asignado, lo que es adquirido a través de la práctica y el aprendizaje; asimismo, aspectos como la experiencia, validación institucional y capacidad para gestionar el conocimiento influyen en el desarrollo de competencias, las cuales integran los conocimientos, habilidades, valores y actitudes personales.

El segundo componente fue la integridad, que según el autor base Yáñez et al. (2010) citado en Gallegos et al., (2022) se materializó principalmente a través de la equitatividad para la adopción de decisiones así como la sinceridad. Complementariamente, la Real Academia Española (2022c) mencionaron que

una persona íntegra, es aquella persona caracterizada por ser recta, proba e intachable. Hace referencia a la armonía entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace una persona. Ser un individuo íntegro consiste en hacer lo correcto aun cuando nadie está observando. En el estudio de Kims y colaboradores, citado por Firmansyah et al., (2019), sostuvieron que la integridad puede verse desde la equidad, el cumplimiento, la integridad, lealtad, honestidad y confiabilidad. Ser íntegro consiste en presentar sólidos principios éticos y morales (Hiatt et al., 2023).

La tercera dimensión de las relaciones interpersonales fue la benevolencia, la cual según el autor base Yáñez et al. (2010) citado en Gallegos et al. (2022) se definió de la siguiente manera “mostrando interés por el bienestar de los trabajadores”; asimismo, los indicadores que permiten evaluar esta dimensión de la variable se relacionan distintos indicadores relacionados a bienestar, desarrollo, problemas del trabajo, la manera de pensar y sentir y apoyo ante problemas de trabajo. Complementariamente, la Real Academia Española (2022d) enunció que una persona benévola, es aquella que muestra buena disposición o afecto hacia los demás o sus acciones. Por su parte, Firmansyah et al., (2019) refirió que la benevolencia es el grado en el que se cree que personas externas buscan hacer el bien a otros trabajadores. Las personas benevolentes utilizarán habilidades y destrezas para ayudar a los demás en lo máximo posible. Agregado a ello, la benevolencia en la base de los servicios de redes sociales que producirían un beneficio a los individuos. La benevolencia es la creencia de actuar con buenas intenciones sin malas intenciones detrás, por lo que hace referencia a comportamientos de atención y apoyo.

Desde el punto de vista epistemológico, el estudio que busca correlacionar la cultura organizacional y las relaciones interpersonales se inserta en el ámbito de la psicología organizacional y la sociología laboral. Esta investigación aborda la comprensión de dos constructos complejos: la cultura organizacional, que se refiere a valores, normas y comportamientos compartidos dentro de una organización; y las relaciones interpersonales, que involucran interacciones y conexiones entre individuos dentro de un contexto laboral; una organización de salud, en este caso. La epistemología que subyace a este

estudio es principalmente de naturaleza constructivista y empirista. Desde una perspectiva constructivista, se reconoce que la cultura organizacional es un producto social construido y co-creado por los individuos dentro de la organización. Este enfoque sugiere que las relaciones interpersonales están influenciadas por estas construcciones sociales y, a su vez, contribuyen a la formación y evolución de la cultura organizacional. Se considera que la realidad social es interpretativa y multifacética, y que el conocimiento se construye a través de la interacción social y la experiencia compartida.

Desde la perspectiva empirista, este estudio asume que las relaciones interpersonales y la cultura organizacional pueden ser observadas, medidas y cuantificadas a través de métodos empíricos. Aquí se busca establecer relaciones causales o correlaciones entre subvariables observables, como la implicación organizacional declarada, la consistencia organizacional, así como la adaptabilidad y misión organizacional con las relaciones interpersonales, a través de instrumentos de medición como escalas o cuestionarios.

En conclusión, el análisis epistemológico de este estudio correlacional revela la intersección entre construcciones sociales (cultura organizacional) y las interacciones humanas (relaciones interpersonales) dentro del contexto de una organización de salud, y cómo se puede intentar comprender y medir empíricamente esta relación, aunque con reconocimiento de sus limitaciones y complejidades inherentes al diseño correlacional elegido.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

La presente indagación de carácter científico se realizó mediante una tipología investigativa básica, puesto que el propósito fue acrecentar el acervo de conocimientos ampliando la comprensión de un fenómeno, sin tener la intención inmediata de resolver problemáticas concretas (Grebe, 2018).

El enfoque fue de naturaleza cuantitativa, ya que se utilizaron métodos matemáticos. Según Hernández y Mendoza (2018), esto implica que se busque lograr los objetivos propuestos en la investigación a partir del análisis basado en data numérica.

El método adoptado se denominó hipotético-deductivo, el cual según Sánchez (2019) consiste en generar hipótesis a partir teorías científicas a partir de situaciones o hechos debidamente observables, para luego someterlos a contraste empírico. Así también, el enfoque adoptado en el presente estudio fue cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2018) es empleado en el marco de estudios donde se persigue el propósito de estimar magnitudes u ocurrencia de fenómenos, así como testear hipótesis.

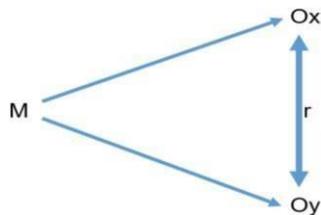
Asimismo, la presente iniciativa de estudio posee un nivel correlacional, pues tiene el propósito de evaluar la relación. Para Hernández y Mendoza (2018) alude al nivel de la misma entre al menos dos variables, constructos o fenómenos que son objeto de estudio.

3.1.2. Diseño de estudio

En lo referente al diseño investigativo, el diseño fue no experimental, pues Hernández y Mendoza (2018) aluden a que corresponde un estudio de naturaleza científica en donde no existe manipulación intencional alguna, ni intervención deliberada por parte del investigador.

Para esquematizarlo, se muestra el esquema del diseño investigativo:

Esquematización de un estudio con diseño correlacional simple



De la esquematización expuesta, resulta necesario precisar que “M” viene a ser la muestra del personal de salud del C.S. I-3-Iquitos; así también “Ox” representa a la variable “1” y “Oy” a la variable 2. Por su parte, “r” simboliza la asociación que se presume existe entre ambos constructos, la misma que se buscó poner a prueba mediante contrastación de hipótesis.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1:

Cultura organizacional

- **Definición conceptual:** Se trata aquellos principios, convicciones y normas implícitamente latentes capaces de servir como fundamento en los sistemas de gestión desplegados por la organización, además del agrupamiento de prácticas y conductas en materia de gestión, capaces de ejemplificar estos principios (Denison y Neale, 1996 citado en Jahan et al., 2022).
- **Definición operacional:** Alude al puntaje total de ítems que conforman el Cuestionario (DOCS), el mismo que refleja la percepción del personal de salud con respecto a este fenómeno.
- **Indicadores:** Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión
- **Escala de medición:** Se encuentra dada por el tipo Likert, con 5 categorías

Variable 2: Relaciones interpersonales

- **Definición conceptual:** Consiste en el nivel de gozo experimentado por los empleados con respecto a la confianza con sus compañeros en el ámbito del trabajo, así como con el jefe directo, esto es, si son capaces de percibirlos como individuos con competitividad, benevolencia, así como con integridad (Yáñez, 2010 citado en Cordero et al., 2019).
- **Definición operacional:** Alude al puntaje total de ítems que conforman la Escala (SRIT), la misma que refleja el grado de confianza entre compañeros

de trabajo, así como con jefes directos.

- **Indicadores:** Competencia, integridad y benevolencia
- **Escala de medición:** Se encuentra dada por el tipo Likert, con 5 categorías

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

100 trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, odontólogos, obstetras, etc.) del centro de salud I-3 ubicado en Iquitos, noviembre-diciembre de 2023.

3.3.1.1 Criterios de inclusión

Personal de salud médico, enfermera, odontólogo, obstetra, etc.

Personal que acepto ser encuestado y otorgue consentimiento informado.

Personal de salud con tiempo laboral de al menos 6 meses en el C.S.- Iquitos.

3.3.1.2 Criterios de exclusión

Personal suspendido o en condición de licencia por enfermedad, maternidad, u otra condición con o sin goce de haber.

Personal de salud (SERUM).

3.3.2 Muestra

Debido a que se tuvo acceso a todos los trabajadores de la salud del C.S. I- 3-Iquitos, no se seleccionó ninguna muestra para este estudio. Es decir, la muestra fue de 100 trabajadores de la salud.

3.3.3 Muestreo

Se llevó a cabo un censo poblacional. Según Hernández y Mendoza (2018) denominan censo a aquellas investigaciones científicas que abarcan el análisis de todos los casos que conforman la población o universo.

3.3.4 Unidad de análisis

Profesional de la salud del centro de salud I-3-Iquitos, noviembre-diciembre de 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica consistió en lo que se denomina como encuesta, la cual estuvo caracterizada por los siguiente atributos: i) autoadministrada, puesto que el mismo personal de salud fue quien tuvo a cargo de registrar sus respuestas en los cuestionario que se les otorgó; ii) anónima, debido a que no fueron solicitados datos personales como nombres, apellidos, ni ninguna otra información que permitió identificárseles, garantizando el anonimato del participante; y iii) voluntaria, pues la participación del personal de salud estuvo libre de coacción dándosele la posibilidad de negarse a participar sin ningún perjuicio por ello.

3.4.2 Instrumento

En la presente indagación científica, fue empleado un cuestionario como instrumento investigativo. Un instrumento de recopilación se define como un medio empleado en un estudio para obtener datos de estudio o población (Hernández y Mendoza, 2018).

Cuestionario 1: Denison Organizational Culture Survey (DOCS)

Ha sido desarrollado por los investigadores Daniel Denison y William Neale procedentes de la Universidad de Michigan (Estados Unidos). La versión original del instrumento fue publicada en 1990 y contaba con 60 preguntas distribuidos en 4 elementos: i) Implicación, ii) Consistencia; iii) Adaptabilidad; y iv) Misión. No obstante, en 1996 se publica una guía para su aplicación por los autores Denison y Neale (1996); luego Bonavia et al. (2009) y Bonavia et al. (2010) llevaron a cabo el ajuste del instrumento al español, conservando sus propiedades métricas de validez y confiabilidad. Posteriormente, investigadores como Burga (2020) realizaron la adaptación al contexto peruano, al tiempo que recomendaron la reducción del número de ítems a aproximadamente 36 preguntas; luego, Fernández et al. (2022) adecuaron a exactamente 36 ítems el cuestionario de Denison, en cuya ficha técnica de aprecian mayores detalles (ver anexos).

Cuestionario 2: Escala de Satisfacción con las Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT)

Es un cuestionario propuesta en 2010 y desarrollado por Rodrigo Yáñez, Miguel Arenas y Miguel Ripoll, todos investigadores con filiación la Universidad de Concepción de Chile. Ha sido creada para la valoración del grado con que trabajadores se hallan satisfechos en cuando a la confiabilidad percibida hacia sus compañeros del trabajo, así como los jefes directo. Los ítems que componen el instrumento fueron extraídos de investigaciones exploratorias del constructo relaciones interpersonales previamente llevadas a cabo por los autores Yáñez (2010) y Yáñez (2006), siendo en primera instancia 28 ítems que mediante juicio de expertos fueron reducidos para simplificar su aplicabilidad con 13 ítems en total desglosados en tres componentes a modo de dimensiones.

Validez y confiabilidad:

En cuanto al cuestionario 1 denominado Denison Organizational Culture Survey (DOCS), ha sido validado originalmente por los autores Denison y Neale (1996); asimismo, los autores que adaptaron este instrumento al español Bonavia (2010) y Bonavia (2009) le atribuyeron una consistencia interna excelente (α de Cronbach: 0.97), asimismo una fiabilidad por componentes adecuada (α de Cronbach: >0.70). En Perú, el investigador Zegarra (2020) evaluó la validez mediante especialistas y encontraron una fiabilidad de 0.70 para este instrumento. En cuanto al cuestionario 2, los autores Yáñez et al. (2010) mencionaron que posee de una validez buena, al haberse aplicado por medio de especialistas, la cual hubo una reducción de 28 a 14 ítems; luego se efectuó una aplicación piloto de la escala, la misma que arrojó un coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin de 0.93 siendo indicador de adecuación de la data; luego el análisis factorial arrojó cargas factoriales \geq a 0.60 resultando idóneo y con una consistencia interna de 0.94, lo cual sugiere alta confiabilidad.

A pesar de que ambos cuestionarios ya fueron validados y evaluado su confiabilidad. La presente investigación evaluó la validez por medio de 4 especialistas o jueces, el cual brindaron sus apreciaciones por medio de un conjunto de ítems el cual abordará la claridad, coherencia y la relevancia de cada pregunta. Luego se aplicó la prueba V de Aiken, el cual resultado que ambos

cuestionarios fueron validados.

Adicional a ello, se comprobó su confiabilidad mediante la realización de una prueba piloto, el cual consistió en aplicar preliminarmente los cuestionarios a una muestra reducida de 20 casos, luego de ello se evaluó a través del coeficiente denominado alfa de Cronbach, donde arrojó valores por sobre 0.7 (0.972 y 0.96 respectivamente). En ese orden de ideas, el instrumento evaluativo se catalogó como confiable y con validez suficiente para ser suministrado.

3.5 Procedimientos

El proyecto de tesis fue sometido a la UCV y mediante una carta de presentación se solicitó la designación de un asesor; seguidamente, se buscó la aprobación del proyecto absolviendo las observaciones y/o sugerencias de mejora que el asesor efectúe.

Habiendo obtenido la aprobación de quien fue designado asesor, se procedió a presentar una solicitud dirigida a la jefatura del centro de salud (C.S.) I- 3-Iquitos requiriéndose los permisos correspondientes para efectuar el estudio en dicho establecimiento; esto consistió en llevar a cabo encuestas en el periodo 01 al 31 de diciembre de 2023, las cuales fueron llevadas a cabo en horarios de 9:00 am a 4:00 pm, durante los días lunes a viernes.

Luego de recoger todas las informaciones pertinentes y necesarias, fue realizado el procesamiento de la data en un software *ah hoc*; ello permitió obtener los resultados como insumo base para la elaboración del producto final de investigación, que es el informe de tesis.

3.6 Método de análisis de datos

Todo lo referente al procesamiento de la data fue mediante el software estadístico SPSS en su versión nro. 25 en idioma español, en donde se elaboró una base a donde se trasladaron todas las respuestas del personal de salud encuestado. A partir de allí, se efectuó los análisis estadísticos correspondientes, tanto bivariado como univariado.

Como parte del análisis estadístico univariado para variables numéricas se estimaron la media o mediana; además de la desviación estándar o el rango

intercuartílico, según la simetría de los datos, las cuales fueron evaluadas mediante el test Kolmogorov-Smirnov. En el análisis estadístico para variables cualitativas se estimaron conteos y porcentajes.

Como parte del análisis bivariado se aplicó el test de correlación de Spearman, en razón de la no distribución normal de los puntajes de cultura organizacional y relaciones interpersonales; asimismo, fue considerado un valor p menor a 0.05 como “significativo”.

3.7 Aspectos éticos

La realización y puesta en marcha del estudio se enmarca dentro de los lineamientos para la investigación científica del Ministerio de Salud (MINSA), los cuales se plasman en el Informe Técnico de Consideraciones Éticas para la Indagación en Salud con Seres Humanos. En dicho documento se exige al investigador cuidar por la integridad de los sujetos de investigación, lo cual queda asegurado dado que se trató de una indagación no experimental. Asimismo, se protegió la confidencialidad y la autonomía del participante, atributos que fueron garantizados, dado que la participación de los encuestados fue anónima y se solicitó el consentimiento informado previo a su participación.

Principio de autonomía: implicó informar al personal de salud que tienen el derecho y la potestad de elegir participar en la indagación. Les fue comunicado claramente el fin del estudio y les fue asegurada la posibilidad de optar por retirarse de la investigación en cualquier momento que lo consideren apropiado.

Principio de no maleficencia: se le informó al personal de salud que la recopilación de datos no les causa ningún problema y que la información obtenida solo se utilizó con fines académicos, según ha sido detallado en anexos.

IV. RESULTADOS

Tabla N.º 1

Características generales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Características generales	N	%
Edad Me (IQR)		33 (11)
< 40 años	73	73.0%
≥40 años	27	27.0%
Sexo		
Masculino	58	58.0%
Femenino	42	42.0%
Categoría profesional		
Médico	12	12.0%
Enfermera/o	14	14.0%
Odontólogo/a	7	7.0%
Obstetra	15	15.0%
Otros	52	52.0%
Tiempo laboral Me (IQR)		6 (7)
1a 5 años	52	52.0%
6 a 10 años	26	26.0%
>10 años	22	22.0%
Tipo de contrato		
Nombrado	43	43.0%
CAS	56	56.0%
Otros	1	1.0%
Total	100	100%

Me: Mediana/ IQR: Rango intercuartílico (Q3-Q1)

En la tabla 1 se observó que al menos la mitad de los trabajadores del centro de salud tenían hasta 33 años, el 58% eran varones, el 52% eran técnicos de enfermería y administrativos, además el 52% laboraba al menos 5 años y el 56% trabajaba bajo la modalidad de contrato CAS.

Tabla N.º 2

Percepción de la cultura organizacional en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Cultura organizacional	N	%
Buena	79	79.0%
Regular	18	18.0%
Mala	3	3.0%
Total	100	100%

En la tabla 2, el 79% de los empleados del centro de salud I-3 experimentaron un nivel positivo de cultura organizacional, el 18% manifestó un nivel intermedio y el 3% percibió un nivel negativo en esta variable.

Tabla N.º 3

Percepción de las dimensiones de la cultura organizacional en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Dimensiones	Implicación		Consistencia		Misión		Adaptabilidad	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Buena	72	72.0%	69	69.0%	76	76.0%	77	77.0%
Regular	24	24.0%	28	28.0%	22	22.0%	20	20.0%
Mala	4	4.0%	3	3.0%	2	2.0%	3	3.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

En la tabla 3 se evidenció que más del 50% de los empleados del centro de salud I-3 percibieron un buen nivel en las dimensiones implicación (72%), consistencia (69%), misión (76%) y adaptabilidad (77%).

Tabla N.º 4

Percepción de las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I- 3 de Iquitos, 2023

Relaciones interpersonales	N	%
Adecuada	77	77.0%
Regular	16	16.0%
Inadecuada	7	7.0%
Total	100	100%

En la tabla 4 se observó que el 77% de trabajadores del centro de salud I-3 percibieron un adecuado nivel de relaciones interpersonales, el 16% un regular nivel y el 7% percibió un nivel inadecuado en esta variable.

Tabla N.º 5

Percepción de las dimensiones de las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Dimensiones	Competencia		Integridad		Benevolente	
Adecuada	61	61.0%	69	69.0%	71	71.0%
Regular	33	33.0%	25	25.0%	22	22.0%
Inadecuada	6	6.0%	6	6.0%	7	7.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

En la tabla 5 se evidenció que más del 50% de trabajadores del centro de salud I-3 percibieron un adecuado nivel en las dimensiones competencia (61%), integridad (69%), misión (76%) y benevolencia (71%).

Tabla N.º 6

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.172	100	0.000
Implicación	0.202	100	0.000
Consistencia	0.166	100	0.000
Adaptabilidad	0.218	100	0.000
Misión	0.204	100	0.000
Relaciones interpersonales	0.183	100	0.000

En la tabla 6 se observó que las variables cultura organizacional, sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptación y misión) y las relaciones interpersonales tienen p-valores <0.05, lo que indica que cada una de ellas no tuvieron no distribución normal, por ello, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Tabla N.º 7

Correlación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales

	Rho de Spearman	Relaciones interpersonales
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.570
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

La tabla 7 muestra un p -valor < 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_1). Es decir, existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales. Además, el coeficiente establece un grado de correlación directa y moderada ($Rho=0.570$), considerando que una alta cultura organizacional implicará altas relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Hi: Existe relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Tabla N.º 8

Correlación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales

	Rho de Spearman	Relaciones interpersonales
Implicación organizacional	Coeficiente de correlación	0.477
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

La tabla 8 muestra que el valor de (p) es inferior a 0.05, por lo que se acepta la (Hi). Es decir, existe relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales. Además, el coeficiente establece un grado de correlación directa y moderada (Rho=0.477), considerando que una alta implicación organizacional implicará altas relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Hi: Existe relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Tabla N.º 9

Correlación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales

	Rho de Spearman	Relaciones interpersonales
Consistencia organizacional	Coeficiente de correlación	0.526
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

La tabla 9 muestra que el valor de (p) es inferior a 0.05, por lo que se acepta la (Hi). Es decir, existe relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales. Además, el coeficiente establece un grado de correlación directa y moderada ($Rho=0.526$), considerando que una alta consistencia organizacional implicará altas relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Hi: Existe relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Tabla N.º 10

Correlación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales

	Rho de Spearman	Relaciones interpersonales
Adaptabilidad organizacional	Coeficiente de correlación	0.434
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

La tabla 10 muestra que el valor de (p) es inferior a 0.05, por lo que se acepta la (Hi). Es decir, existe relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales. Además, el coeficiente establece un grado de correlación directa y moderada ($Rho=0.434$), considerando que una alta adaptabilidad organizacional implicará altas relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Hi: Existe relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.

Tabla N.º 11

Correlación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Misión organizacional	Coeficiente de correlación	0.531
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

La tabla 11 muestra que el valor de (p) es inferior a 0.05, por lo que se acepta la (Hi). Es decir, existe relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales. Además, el coeficiente establece un grado de correlación directa y moderada (Rho=0.531), considerando que una alta misión organizacional implicará altas relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

El estudio ha explorado la dinámica de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales dentro del contexto del centro de salud I-3 de Iquitos. A lo largo de este estudio, se han identificado y analizado diversos aspectos que definen la cultura organizacional en este entorno particular, así como la manera en que esta influyen en las relaciones interpersonales entre los miembros del personal de salud. Los resultados obtenidos proporcionan una visión integral de la realidad actual de la institución, y en esta sección nos adentraremos en los principales hallazgos, conectándolos con la literatura existente, destacando sus implicaciones prácticas y reflexionando sobre su significado en el contexto más amplio de la gestión de servicios de salud.

En el presente estudio de investigación, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023. Los resultados obtenidos revelan que una cultura organizacional positiva desempeña un papel crucial en la creación de un entorno propicio para las interacciones efectivas entre el personal de salud ($p=0.000$; $\rho=0.570$), lo que demuestra que una cultura organizacional saludable puede fomentar la colaboración y la eficacia en la prestación de servicios de salud en la institución.

Estos resultados son coherentes con lo informado por Jauregui y Marcalaya (2019), cuyo análisis de correlación entre dichas variables reveló una correlación alta y positiva ($p<0.05$; $\rho=0,662$); su investigación evidenció la presencia de una cultura organizacional de nivel regular, así como relaciones interpersonales en su población de estudio que también fueron calificadas como regulares (87%). De manera similar, Olguin (2020), tras analizar los datos recolectados, llegaron a la encontrar que existe una asociación positiva significativamente alta entre ambas variables, con un grado de significancia estadística representado por $\rho = 0.720$; $p=0.000$. En el caso de Castillo (2020) halló que el 60% de los participantes exteriorizaron un nivel medio en las relaciones interpersonales; asimismo, las dimensiones, cultura organizacional y

comunicación también demostraron encontrarse en un nivel medio en el 53.8% y 73.8% respectivamente. Estos estudios destacan una interrelación fundamental entre la manera en que las organizaciones funcionan y el comportamiento que los miembros adoptan al enfrentar situaciones complejas, debido a que es posible que las investigaciones compartan características específicas en términos de estructura organizacional, entorno laboral o políticas internas. Asimismo, refuerzan la idea de que una cultura organizacional sólida no solo impacta en la eficacia de las relaciones interpersonales, sino que también influye en la manera en que los individuos responden y se desempeñan en contextos desafiantes dentro de la institución.

En una indagación realizada por Baltazar et al. (2022) en trabajadores de salud en Querétaro, México, se identificó una asociación estadística y con nivel medio entre los componentes de la cultura institucional y dos dimensiones del desempeño laboral, específicamente la calidad y las relaciones interpersonales. En esa misma línea Basurto (2023) en Huaraz, propuso asociar la cultura institucional y el rendimiento en colaboradores del sector salud. Como principales hallazgos, se obtuvieron que el 53.5% tuvieron una cultura regular y el 52.1% percibieron un desempeño regular. Agregado a ello, se demostró una asociación entre la cultura institucional y el rendimiento por parte del colaborador ($p=0.001$). Asimismo, para Villegas y Bello (2021) en Ecuador, evaluaron de qué manera la cultura institucional impacta en el desempeño del personal en la institución. Las pesquisas mostraron que la cultura institucional ejerce impacto estadístico y es beneficioso en el rendimiento del personal ($p<0.05$). Estos hallazgos sugieren que, en una institución sanitaria con una cultura organizacional sólida, se propicia un empoderamiento generalizado entre sus miembros. Este fenómeno se traduce en estrategias de integración efectivas que fortalecen las relaciones positivas entre los trabajadores de la salud, destacando la importancia de la cultura institucional en la configuración de un entorno laboral colaborativo y propicio.

En relación al objetivo N°1, se procedió identificar la relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023, observándose una correlación directa y de

magnitud moderada ($p=0.000$; $\rho=0.477$). Este hallazgo sugiere que, en general, una mayor implicación organizacional está asociada con relaciones interpersonales de igual intensidad. Estos hallazgos guardan coherencia con los resultados presentados por Fernández y Santamaria (2023), quienes también identificaron una correlación similar entre la implicación y los valores interpersonales ($p=0.000$; $\rho=0.405$). Según sus hallazgos, los colaboradores demostraron un nivel significativo de compromiso hacia sus responsabilidades laborales, mostrando un fuerte involucramiento en la toma de decisiones. Además, destacaron la capacidad de los empleados para internalizar cambios, asumir riesgos y aprender de estas experiencias. En el ámbito laboral, autores como Mannion y Davies (2018) destacan que la implicación se traduce en el compromiso y la disposición de asumir responsabilidades por parte de los colaboradores, especialmente en situaciones desafiantes dentro de sus respectivas organizaciones.

En relación con el objetivo N°2, fue evaluar la relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-

3 de Iquitos, 2023. Se identificó una asociación directa y moderada ($p=0.000$; $\rho=0.526$) al analizar la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales. Este resultado sugiere que, a medida que la consistencia organizacional aumenta, también lo hacen las relaciones interpersonales. La magnitud moderada de la correlación indica que la consistencia organizacional desempeña un papel significativo dentro del contexto organizacional del centro de salud estudiado. En una línea similar, Fernández y Santamaria (2023) destacan una relación análoga entre la dimensión de consistencia y los valores interpersonales ($p=0.000$; $\rho=0.446$). Señalan que cuando los integrantes de la empresa conocen y se identifican con la cultura institucional, esto facilita la comprensión de las conductas y valores individuales de cada colaborador. Esta conexión fortalecida con la cultura institucional apoya en el incremento del rendimiento y la productividad, ya que proporciona un marco sólido que orienta las acciones de los empleados hacia los objetivos compartidos de la empresa.

En relación al objetivo N°3, fue determinar la relación entre la

adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud del centro de salud I-3-Iquitos, 2023. Se identificó una asociación directa de magnitud moderada ($p=0.000$; $\rho=0.434$) al analizar la adaptabilidad institucional y las relaciones interpersonales. Este descubrimiento sugiere que, aunque existe una conexión positiva, la intensidad de esta relación es modesta. De manera similar, Fernández y Santamaria (2023) también hallaron una asociación significativa pero débil entre la dimensión de adaptabilidad y los valores interpersonales ($p=0.000$; $\rho=0.486$). La adaptabilidad organizacional hace referencia a la habilidad de una empresa para ajustarse y responder de manera efectiva a las modificaciones en su entorno. En el contexto de las relaciones interpersonales, esto podría significar que cuando una organización presenta más adaptabilidad, puede responder de manera más efectiva a cambios en el personal, las dinámicas de equipo o en el entorno laboral. Este concepto es respaldado por Baltazar et al. (2022), quienes explicaron que la adaptabilidad puede influir en la gestión de las relaciones laborales y en la supervisión de la calidad profesional, sin embargo, no es el único factor determinante, y otros elementos también desempeñan un papel en la configuración de las dinámicas interpersonales dentro de la organización.

En relación con el cuarto objetivo específico, fue identificar la relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud del centro de salud I-3-Iquitos, 2023. Se observó una asociación directa y de magnitud moderada ($p=0.000$; $Rho=0.531$) al explorar la conexión entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales. Estos resultados sugieren que una misión organizacional sólida está asociada con relaciones interpersonales más robustas. La magnitud moderada de la correlación indica que la misión organizacional desempeña un papel importante, aunque otros factores también pueden influir en la dinámica de las relaciones interpersonales dentro del marco organizacional. En contraste, Fernández y Santamaria (2023) encontraron una asociación, entre el componente de la misión y los valores interpersonales ($p=0.000$; $\rho=0.381$). Si bien existe una leve discrepancia entre los resultados (que podría deberse a diferencias metodológicas o de muestra), es importante resaltar que una misión organizacional sólida, que define

claramente los propósitos y objetivos de la organización, parece estar asociada con relaciones interpersonales más fuertes entre los miembros del equipo. Esto podría deberse a que una misión compartida proporciona un marco de referencia común, fomentando la colaboración y el entendimiento mutuo entre los individuos.

Las instituciones de atención médica representan entidades sociales dedicadas a abordar las necesidades de salud de la población. Este servicio se ofrece mediante el empleo de recursos físicos, como infraestructura e insumos, así como recursos económicos, siendo el recurso humano el aspecto fundamental. En este contexto, las organizaciones sanitarias desarrollan una cultura organizacional que surge de una combinación de características, creencias, tradiciones, valores, actitudes y comportamientos arraigados en la esencia misma de la institución (Silva, 2020). La existencia de una cultura organizacional sólida ejerce una influencia significativa para que todo el personal adopte una cultura cohesiva, lo que, a su vez, puede traducirse en la entrega de servicios médicos de alta calidad. Esto subraya la importancia de la adaptabilidad y la integración interna de los trabajadores, ya que estas características pueden impactar la manera en que se relacionan y gestionan la calidad en su rendimiento profesional y en la prestación de servicios (Baltazar et al., 2022).

El método empleado en este estudio presenta tanto fortalezas como debilidades. Entre las fortalezas, destaca la rigurosidad en el recojo y análisis de datos, así como el uso de instrumentos válidos y confiables, que permitió obtener resultados significativos y confiables. Sin embargo, es esencial señalar algunas debilidades, como la limitación inherente a cualquier estudio no experimental, que puede afectar la generalización de los resultados a otros contextos.

A pesar de estas limitaciones, la investigación posee una gran relevancia en el contexto científico y social. Al explorar la interrelación entre la cultura institucional y las relaciones interpersonales en el ámbito de la salud, la tesis contribuye a llenar un vacío en la literatura existente. Los resultados no solo ofrecen conocimientos valiosos para el sector de la salud, sino que también

tienen implicaciones más amplias para la gestión organizacional en diversos campos. La comprensión mejorada de cómo la cultura institucional impacta las relaciones interpersonales puede guiar estrategias de mejora en el ámbito laboral, con beneficios tanto para el personal de salud como para la calidad de los servicios ofrecidos. En última instancia, esta investigación aporta una nueva perspectiva que puede informar futuras investigaciones y prácticas en la gestión de servicios de salud, consolidando su importancia en el panorama científico y social actual.

Finalmente, se puede sugerir que la cultura institucional en el ámbito de la salud se presenta como una condición dinámica, sujeta a optimización a través del liderazgo efectivo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores sanitarios. Este enfoque no solo busca mejorar la calidad de las interacciones entre el personal de salud, sino que también tiene un impacto directo en la atención brindada a los pacientes, ya que un ambiente laboral cohesionado y colaborativo tiende a traducirse en una asistencia más efectiva y centrada en el paciente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La cultura organizacional se asoció significativamente con las relaciones interpersonales, respaldada por una dirección directa y un nivel moderado.

Segunda: Se evidencia una asociación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales, respaldada por un coeficiente de correlación directa y moderada.

Tercera: La relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales se confirma mediante un coeficiente de correlación directa y moderada.

Cuarta: Se establece una relación entre la adaptabilidad y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de correlación directa y moderada.

Quinta: Se identifica una relación significativa entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales, respaldada por un coeficiente de correlación directa y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director del centro de salud I-3 de Iquitos fortalecer la cultura organizacional mediante el diseño e implementación de programas de desarrollo destinados a consolidar los valores y principios compartidos en la institución. Además, se sugiere la incorporación de actividades de formación y talleres inclusivos que involucren a todo el personal, buscando fomentar una comprensión común de la cultura organizacional.

Segunda: Se sugiere la implementación de encuestas periódicas y evaluaciones de la implicación organizacional para comprender las necesidades y expectativas de los empleados. Posterior a ello, se propone utilizar los resultados de estas evaluaciones como base para diseñar estrategias específicas que fortalezcan la implicación y el compromiso del personal.

Tercera: Se recomienda revisar y clarificar los procedimientos organizacionales para garantizar la coherencia en la aplicación de normativas y protocolos de atención en el centro de salud. Asimismo, se sugiere proporcionar entrenamiento regular con el objetivo de asegurar que todos los miembros del equipo de salud comprendan y sigan de manera consistente las prácticas organizacionales.

Cuarta: Se sugiere fomentar un entorno que promueva la adaptabilidad, proporcionando recursos y capacitación para que el personal se ajuste de manera efectiva a cambios en los procesos y procedimientos de atención en salud. Además, se enfatiza la importancia de cultivar relaciones interpersonales sólidas durante períodos de transición para garantizar una adaptación armoniosa y efectiva.

Quinta: Se recomienda llevar a cabo campañas regulares que destaquen la importancia de la misión en la prestación de servicios de salud de calidad. Estas campañas no solo deben comunicar la misión organizacional, sino también promover la colaboración y el trabajo en equipo, reconociendo que las

relaciones interpersonales sólidas son fundamentales para ofrecer servicios de salud excepcionales.

Sexta: De acuerdo al diseño del presente estudio, se sugiere llevar a cabo investigaciones adicionales que aborden la evaluación de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales. Dada la escasez de investigaciones existentes sobre este tema en la actualidad, la realización de estudios adicionales desempeñaría un papel fundamental en la expansión del conocimiento en esta área. Estas investigaciones adicionales aportarían información valiosa que podría ser utilizada para desarrollar y poner en práctica estrategias destinadas a mejorar tanto la cultura organizacional como las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la salud.

REFERENCIAS

- Almeida, S., Gavronski, I., de Souza, C., Rustick, E., y Dias, F. (2019). Efficiency Losses in Healthcare Organizations Caused by Lack of Interpersonal Relationships. *Artigos Rev. adm. contemp*, 23(2), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170396>
- Alsaqqa, H. (2020). Assessment of organizational culture types in Gaza Strip hospitals. *Rev. Saúde Soc. São Paulo*, 29(4), e191016. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020191016>.
- Baltazar-Gómez, D., Rosas-González, E., García, I., Ibarra-Gutiérrez, J., y Pirez-Lindoro, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, 1-14. <https://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v7/2448-6094-sanus-7-e295.pdf>
- Basurto Milla, M. J. (2023). Cultura organizacional y desempeño laboral en personal del centro de salud Huarupampa, en tiempo de Covid-19, Huaraz, 2021. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5649>
- Bonavia, T., Gasco, V., & Barberá, T. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21(4), 633– 638.
- Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica*, 7(1), 15-32.
- Campos, J. (2022). La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. *Rev. Peru. Investig. Salud.*, 6(3), 181-182. <https://doi.org/10.35839/repis.6.3.1451>.
- Castillo, E. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Lima.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero Maldonado, E., García Domínguez, J. A., Romero Quechol, G. M., Flores Padilla, L., y Trejo Franco, J. (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 27(2), 89-96.
- <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2019/vol27/no2/5.pdf>
- Del Ángel Salazar, E. M., Fernández Acosta, C. A., Santes Bastián, M. C., Fernández Sánchez, H., y Zepeta Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8894019>
- Denison, D., Neale, W. (1996). *Denison Organizational Culture Survey*. Washington D.C.: Denison Consulting Group LLC. <https://shorturl.at/kptCO>
- Escudero Durán, M. L., Gualán, Á. J., Moscoso, A. F., y Pombo, M. F. (2023). Caracterización de la cultura organizacional, situación de aula, y desarrollo universitario de la Universidad de Cuenca. <https://doi.org/10.33789/enlace.22.1.126>
- Fernández, J., Pesantes, R., y Uriol, S. (2022). Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [Tesis de Maestría], ESAN, Lima. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3218/2022_MAGSS_19-2_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, P., y Santamaria, E. (2022). Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021. [Tesis de Grado], Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91646/Fer>

- nan dez_LPI-Santamaria_CEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Firmansyah, R., Amelia, R., Jamil, R., Faturochman, y Minza, W. (2019). Benevolence, competency and integrity: Wich one is more influential on trust in friendships? *Jurnal Psikologi*, 18(1), 91-105. https://www.researchgate.net/profile/Faturochman-Faturochman/publication/335395723_BENEVOLENCE_COMPETENCY_A_ND_INTEGRITY_WHICH_IS_MORE_INFLUENTIAL_ON_TRUST_IN_FRIENDSHIPS/links/5da533dd299bf116fea81ffb/BENEVOLENCE-COMPETENCY-AND-INTEGRITY-WHICH-IS-MORE-INF
- Gallegos, S. C., González, L. A., Romay, S. N., López, E. P., y De León Cortés, G. (2022). Estudio de la confianza hacia profesores universitarios con un enfoque de perspectiva de género: Un análisis desde la percepción de estudiantes. *EDUCATECONCIENCIA*, 30(36), 77-97. <https://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/544>
- García, O. E., Peley, R., Pertúz S. O., Pérez, K. L., y Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Grebe, G. (2018). Investigación científica e investigación aplicada en el Instituto de Salud Pública de Chile. *Revista del Instituto de Salud Pública de Chile*, 2(1), 38-4. <https://doi.org/10.34052/rispch.v2i1.54>
- Guzmán, C. (2021). Cultura y desempeño organizacional: contrastes entre liceos de alto y bajo puntaje simce en Ñuble. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 3(2), 83-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.22320/reined.v3i2.4907>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 1-9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226->

1478.12.3.552

Harhash, D., Ahmed, M., y Shereif, H. (2020). Healthcare Organizational Culture: A Concept Analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 5(1), 65-77.

<https://bit.ly/3rbPxln>.

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial McGraw Hill Educación. <https://shorturl.at/aFJMR>

Hiatt, M., Lowman, G., Maloni, M., Swaim, J., y Veliyath, R. (2023). Ability, benevolence, and integrity: The strong link between student trust in their professors and satisfaction. *The International Journal of Management Education*, 21(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100768>

Jauregui, T., y Marcalaya, L. (2019). Cultura organizacional y relaciones interpersonales en administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. [Tesis de Grado], Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4890/Jauregui%20Montero%20Marcalaya%20Coronel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jahan, I., Huynh, T. y Mass, G. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 9 (2), 271-300. <https://doi.org/10.1177/23220937221113994>

Jones, B., Cheng, C., Foglia, L., Riciotti, H., y Willis, W. (2021). Promoting Culture Change Within Organizations. *Journal Pediatrics*, 148(2), e2021051440F. <https://doi.org/10.1542/peds.2021-051440F>.

Lee, P., Xu, S., y Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *Int J Hosp Manag*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>

Leyva-Cordero, O., Baltodano-García, G., y Hernández Paz, A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad

- de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. Dilemas contemp. educ. política valores, 8(4), 1-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2764>
- Mahvar, T., Kamravamanesh, M., MahdaviKian, S., Fallahi, M., Ghanbari, V., Jalali, A., et al. (2022). Challenges in interpersonal relationships in ICU nurses: A systematic review. Research Square, 27(1), <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1983574/v1>.
- Mannion, R., y Davies, H. (2018). Understanding organisational culture for healthcare quality improvement. BMJ. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.k4907>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., y Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. BMC Health Services Research volume (438). <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Mohamed, M., Adam, S., Abd-Rabou, H., y Ali, N. (2022). Relation between Organizational Culture and Job Satisfaction among Staff Nurses. Egyptian Journal of HealthCare, 13(1), 1-11. https://ejhc.journals.ekb.eg/article_223311_969b0468c0b823856a293430aadc0ec0.pdf
- Moreno, S., y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684/2908>
- Nappo, N. (2019). Interpersonal Relationships on and outside of the Job and Satisfaction with Working Conditions in Europe. International Journal of Business and Social Science, 10(7), 14-25. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n7p3>
- Olguín, E. (2020). Cultura Organizacional y Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2019. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

- [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4988/Eugenio
%20Oscar%20Antonio%20OLGUIN%20NORIEGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4988/Eugenio%20Oscar%20Antonio%20OLGUIN%20NORIEGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Patlán, J., Betanzo, S., de la Cruz, B., y Espinoza, V. (2021). Escala para medir tipos de cultura organizacional. *Contaduría y administración*, 66(4), 1-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153377>
- Patiño K., Fonseca, C., Chango, M. (2022). Control de costos de producción bajo la Norma ISO 9001: 2015: Una opción a la minimización del desperdicio económico en los negocios artesanales de la parroquia La Victoria, cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, periodo 2019-2021. *Revista Publicando*, 9(35), 19-32. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2336>
- Quijije, I., Álvarez, N., Guevara, D., y Luján, G. (2022). Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador, 2022. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 2272-2287. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2751.
- Real Academia Española. (2022a). consistencia. <https://dle.rae.es/consistencia>
- Real Academia Española. (2022b). competencia. <https://dle.rae.es/competencia?m=form>
- Real Academia Española. (2022c). íntegro, gra. <https://dle.rae.es/%C3%ADntegro?m=form>
- Real Academia Española. (2022d). benévolo, la. <https://dle.rae.es/ben%C3%A9volo?m=form>
- Runtu, T., Novieeastari, E., y Handayani, H. (2019). How does organizational culture influence care coordination in hospitals? A systematic review. *Rev Enf Clin*, 29(S2), 785-802. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.119>.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sedano, A., Guizado, F., y Sánchez, S. (2020). Cultura organizacional y productividad laboral en Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval

- Lima. Revista Avances en Investigación Científica, 12(5), 1419-1433.
<https://bit.ly/3LkK0Gc>.
- Silva, D., Méndez, P., Arancibia, D., & Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. Universidad Y Sociedad, 12(1), 53-60.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
- Tran, Q. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. International Journal of Organizational Analysis, 29(1), 136-154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>.
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., et al., (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicol, 27(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Villegas Cedeño, A. B., y Bello Sabando, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(5), 752-768.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
- Villegas, A., y Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Revista Polo del Conocimiento, 6(5), 752-768.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>.
- Whitehead, D., Hamidi, Y., Ebrahimi, H., Hazavehei, S. M. M., y Kharghani Moghadam, S. M. (2023). Relationships Between Lifestyle, Quality of Life, Organizational Culture and Job Satisfaction Among Nurses Related to Health Promoting Hospital (HPH) Standards. Health Services Insights, 16, <https://doi.org/10.1177/11786329231193792>
- Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. Estudios Pedagógicos, 12 (1), 77-90.
- Yáñez, R., Arenas, M., Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Revista Liberabit, 16(2), 193-202. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

- Yáñez, R., Loyola, G. & Huenumilla, F. (2009). La confiabilidad en el líder. Un estudio sobre las enfermeras jefe de un hospital. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 77-89.
- Zea, J. (2018). La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(2), 569-579. <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.81>.
- Zegarra, M. (2020). Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en empresas de Lima Metropolitana. (Tesis de grado). Lima, Perú: Universidad de Lima. <https://shorturl.at/iqzSV>
- Zorrilla Bello, C., I. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores-2019. [Tesis de Maestría], Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. <http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/6858/TESIS%20CEL%20ENE%20ZORRILLA%20BELLO%20rp.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Zuhra, F. (2022). The Effect of Interpersonal Relationships on Job Satisfaction Through Organizational Culture at the Camat Office, Samalanga District, Bireuen Regency. *International Journal of Economics (IJE)*, 1(2), 396-404. <https://doi.org/10.55299/ijec.v1i2.274>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Cultura organizacional				
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023	Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1-3 4-6 7-9	1: "Muy en desacuerdo" 2: "En desacuerdo"; 3: "Ligeramente en desacuerdo"; 4: "De acuerdo"; y 5: "Totalmente de acuerdo".	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Consistencia	Valores centrales Acuerdos Coordinación/integración	10-12 13-15 16-18		Buena Regular Mala
¿Cuál es la relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023?	Identificar la relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.	Existe relación entre la implicación organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.	Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al usuario Aprendizaje organizativo	19-21 22-24 25-27		
¿Cuál es la relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023?	Evaluar la relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023	Existe relación entre la consistencia organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.	Misión	Dirección y propósito Metas y objetivos Visión	28-30 31-33 34-36		
			Variable dependiente: Relaciones interpersonales				
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023?	Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud del centro de salud I-3-Iquitos, 2023	Existe relación entre la adaptabilidad organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Competencia	Preocupación de coordinar Respeto del funcionario	1 9	5: "Muy satisfecho" 4: "Satisfecho": 3: "Neutral":	
¿Cuál es la relación la misión organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023?	Identificar la relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud del centro de salud I-3-Iquitos, 2023	Existe relación entre la misión organizacional y las relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023.	Integridad	Cumplir promesas Reconocer el trabajo Trato igualitario Compromiso con metas Expresión de críticas Solución de problemas	3 4 5 10 11 13		Adecuada Regular

			Benevolencia	Preocupación y bienestar Expresión de opinión Valorar el trabajo Respeto de la opinión Ayuda de funcionarios	2 6 7 8 12	2: "Insatisfecho" 1: "Muy insatisfecho".	Inadecuada
--	--	--	--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	---------------------------------------------	------------

Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - transeccional</p>	<p>Población: 100 trabajadores de salud Muestra: 100 trabajadores de la salud Muestreo: Censal</p>	<p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: Denison Organizational Culture Survey (DOCS) Escala de Satisfacción con las Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT)</p>	<p>Descriptiva: Frecuencias absolutas y relativas Inferencial: Test de correlación de Spearman Software: SPSS v.25 en español.</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Se trata aquellos principios, convicciones y normas implícitamente latentes capaces de servir como fundamento en los sistemas de gestión desplegados por la organización, además del agrupamiento de prácticas y conductas en materia de gestión, capaces de ejemplificar estos principios Denison y Neale, (1996 citado en Jahan et al. (2022).	Es el puntaje total producto de la sumatoria de ítems que conforman el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison (DOCS), el mismo que refleja la percepción del personal de salud con respecto a este fenómeno.	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1: "Muy en desacuerdo" 2: "En desacuerdo"; 3: "Ligeramente en desacuerdo"; 4: "De acuerdo"; 5: "Totalmente de acuerdo".
			Consistencia	Valores centrales Acuerdos Coordinación/integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al usuario Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósito Metas y objetivos Visión	
Relaciones interpersonales	Consiste en el nivel de satisfacción experimentado por los trabajadores con respecto a la confianza con sus compañeros en el ámbito del trabajo, así como con el jefe directo, esto es, si son capaces de percibirlos como individuos con competitividad, benevolencia, así como con integridad (Yáñez, 2010).	Es el puntaje total producto de la sumatoria de ítems que conforman la Escala de Satisfacción con respecto a las Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT), la misma que refleja el grado de confianza entre compañeros de trabajo, así como con jefes directos.	Competencia	Preocupación de coordinar	5: "Muy satisfecho" 4: "Satisfecho": 3: "Neutral": 2: "Insatisfecho" 1: "Muy insatisfecho".
				Respeto del funcionario	
			Integridad	Cumplir promesas	
				Reconocer el trabajo	
				Trato igualitario	
				Compromiso con metas	
				Expresión de críticas	
			Benevolencia	Solución de problemas	
				Preocupación y bienestar	
				Expresión de opinión	
Valorar el trabajo					
	Respeto de la opinión				
	Ayuda de funcionarios				

INSTRUMENTOS

Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023

Nro. de encuesta: _____

Fecha:

Instrucciones: Estimado personal de salud, a continuación, se le plantean una serie de preguntas a las cuales se pide responder con la mayor sinceridad posible; dado que su participación es anónima siéntase en la libertad de responder libremente.

I. Datos generales

Edad: _____ años

Sexo: () Masculino ()

Femenino Categoría profesional: () Médico

() Enfermera/o

() Odontólogo/a () Obstetra

() Otros: _____

Tiempo laboral: _____

_____ años Tipo de contrato: () Nombrado (

) CAS

()

Otro:

II. Cultura organizacional

Denison Organizational Culture Survey (DOCS)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Considere: 1: "Muy en desacuerdo"; 2: "En desacuerdo"; 3: "Ligeramente en desacuerdo"; 4: "De acuerdo"; y 5: "Totalmente de acuerdo".

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
1.	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.					
2.	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3.	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
5	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
7	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
8	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
9	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
10	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
11	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
12	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
14	Este servicio tiene una cultura "fuerte".					
15	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
16	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
17	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
18	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
19	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
20	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
21	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
22	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
23	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					

24	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
25	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
26	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
27	Muchas ideas "se pierden por el camino"					
28	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
29	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.					
30	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
31	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
32	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
33	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
34	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
35	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
36	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					

III. Relaciones interpersonales

Escala de Satisfacción con las Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT)

Seguidamente, se le presenta una serie de afirmaciones vinculadas al grado en que Ud. se encuentra satisfecho con las relaciones interpersonales que se suscitan en su ámbito de trabajo considerada así a la confiabilidad tanto en sus compañeros de trabajo como en quienes son sus jefes directos.

Considere: 1: "Muy insatisfecho"; 2: "Satisfecho"; 3: "Neutral"; 4: "Satisfecho"; y 5: "Muy satisfecho".

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
1.	La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio.					
2.	La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los funcionarios.					
3.	La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas.					
4	La jefatura de mi servicio reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios.					
5	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual.					
6	La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.					
7	Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro.					
8	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.					
9	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.					
10	Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas.					
11	En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.					
12	Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo.					
13	Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos					

Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

“Cultura organizacional y relaciones interpersonales en el personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023”

Propósito del Estudio: Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en personal del centro de salud I-3 de Iquitos, 2023. Más allá de este propósito, se obtendrá un conocimiento válido para plantear en el futuro acciones de las gestiones que se vienen realizando en la institución.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le entregará un cuestionario que le tomará aproximadamente 30 minutos (aprox.) en ser llenado y será realizado en las instalaciones de la empresa.

Riesgos y Beneficios: No existirá riesgo alguno respecto a su participación en esta investigación, pues solo se le pedirá llenar un cuestionario con una serie de preguntas. Asimismo, su participación no producirá beneficio alguno, ni remuneración y/o pago de ningún tipo.

Confidencialidad: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento del mismo, o no participar –si así lo desea– sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional comunicarse con Jeferson Calderón Torres.

Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los

objetivos y procedimientos de la investigación con el investigador responsable.

Participante

Iniciales:

Fecha

Investigador

Fecha

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica del cuestionario 1

Nombre del instrumento	Denison Organizational Culture Survey (DOCS) o en español cuestionario de cultura organizacional de Denison.
Autor	Denison y Neale (1996)
Constructo que mide	Cultura organizacional
Modo de aplicación	Individual o colectiva
Número de ítems	36 ítems en total.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">– Dimensión 1: Implicación. Posee los indicadores empoderamiento (1-3), trabajo en equipo (4-6) y desarrollo de capacidades (7-9).– Dimensión 2: Consistencia. Posee los indicadores valores centrales (10-12), acuerdos (13-15) y coordinación e integración (16-18).– Dimensión 3: Adaptabilidad. Posee los indicadores orientación al cambio (19-21), orientación al usuario (22-24) y aprendizaje organizativo (25-27).– Dimensión 4: Misión. Posee los indicadores dirección y propósito (28-30), metas y objetivos (31-33) y visión (34-36).
Escala de respuesta	Likert de cinco niveles: “Muy en desacuerdo”: 1; “En desacuerdo”: 2; “Ligeramente en desacuerdo”: 3; “De acuerdo”: 4; y “Totalmente de acuerdo”: 5.
Baremación	Escala de percentiles

Ficha técnica del cuestionario 2:

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción con las Relaciones Interpersonales del Trabajo (SRIT)
Autor	Yáñez et al. (2010)
Constructo que mide	Relaciones interpersonales
Modo de aplicación	Individual o colectiva
Número de ítems	13 ítems
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">– Dimensión 1: Competencia (ítems 1 y 9)– Dimensión 2: Integridad (ítems 3, 4, 5, 10, 11 y 13)– Dimensión 3: Benevolencia (ítems 2, 6, 7, 8 y 12)
Escala de respuesta	Likert de cinco niveles: “Muy satisfecho”: 5; “Satisfecho”: 4; “Neutral”: 3; “Insatisfecho”: 2; y “Muy insatisfecho”: 1.
Baremación	Escala de percentiles

VALIDACIÓN

Experto 1.

1. Datos generales del juez 1

Nombre del juez:	Esther Angelica Escalante López
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, docencia
Institución donde labora:	Hospital Policía Geriátrico San José
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empoderamiento	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.				X				X				X	
	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información				X				X				X	
	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita				X				X				X	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	
	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				X				X				X	
	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.				X				X				X	
Desarrollo de capacidades	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.				X				X				X	
	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.				X				X				X	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan.				X				X				X	
	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.				X				X				X	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.				X				X				X	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.				X				X				X	
	Este servicio tiene una cultura "fuerte".				X				X				X	
	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				X				X				X	
Coordinación/integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.				X				X				X	
	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.				X				X				X	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				X				X				X	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.				X				X				X	
	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				X				X				X	
Orientación al usuario	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.				X				X				X	
	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.				X				X				X	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.				X				X				X	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				X				X				X	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				X				X				X	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"				X				X				X	

▪ Cuarta dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				X				X				X	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.				X				X				X	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				X				X				X	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.				X				X				X	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				X				X				X	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				X				X				X	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				X				X				X	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				X				X				X	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.				X				X				X	



Firma del evaluador

DNI 40825308

Esther Arroyave ESCALANTE
MAY 5 PNF
CMI: 41905 HNE: 25361
GENATRA DNI: 40825308

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación de coordinar	La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio.				x				x				x	
Respeto del funcionario	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				x				x				x	

- Segunda dimensión: Integridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplir promesas	La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas.				X				X				X	
Reconocer el trabajo	La jefatura de mi servicio reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios.				X				X				X	
Trato igualitario	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual.				X				X				X	
Compromiso con metas	Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas.				X				X				X	
Expresión de críticas	En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.				X				X				X	
Solución de problemas	Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

▪ Tercera dimensión: Benevolencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación y bienestar	La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los funcionarios.				X				X				X	
Expresión de opinión	La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.				X				X				X	
Valorar el trabajo	Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro.				X				X				X	
Respeto de la opinión	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				X				X				X	
Ayuda de funcionarios	Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo.				X				X				X	



Firma del evaluador
DNI 40825308

OS - 356240
Esther Angelica ESCALANTE LOPEZ
MAY. S. PNP
CMP: 41905 RNE: 25361
GERIATRA DNI: 40825308

Experto 2.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Franklin Jesús Bastidas Betancourt
Grado profesional:	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Medicina General
Institución donde labora:	centro de salud San Rafael
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empoderamiento	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.				X				X				X	
	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información				X				X				X	
	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita				X				X				X	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	
	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				X				X				X	
	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.				X				X				X	
Desarrollo de capacidades	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.				X				X				X	
	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.				X				X				X	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan.				X				X				X	
	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.				X				X				X	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.				X				X				X	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.				X				X				X	
	Este servicio tiene una cultura "fuerte".				X				X				X	
	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				X				X				X	
Coordinación/integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.				X				X				X	
	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.				X				X				X	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				x				x				x	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.				x				x				x	
	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				x				x				x	
Orientación al usuario	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.				x				x				x	
	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.				x				x				x	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.				x				x				x	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				x				x				x	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				x				x				x	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"				x				x				x	

▪ Cuarta dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				x				x				x	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.				x				x				x	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				x				x				x	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.				x				x				x	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				x				x				x	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				x				x				x	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				x				x				x	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				x				x				x	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.				x				x				x	

Firma del evaluador

C.E 002128384

.....
Franklin J. Bastidas B. Médico Cirujano

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación de coordinar	La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio.				x				x				x	
Respeto del funcionario	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				x				x				x	

- Segunda dimensión: Integridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplir promesas	La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas.				X				X				X	
Reconocer el trabajo	La jefatura de mi servicio reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios.				X				X				X	
Trato igualitario	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual.				X				X				X	
Compromiso con metas	Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas.				X				X				X	
Expresión de críticas	En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.				X				X				X	
Solución de problemas	Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

- Tercera dimensión: Benevolencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación y bienestar	La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los funcionarios.				X				X				X	
Expresión de opinión	La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.				X				X				X	
Valorar el trabajo	Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro.				X				X				X	
Respeto de la opinión	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				X				X				X	
Ayuda de funcionarios	Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo.				X				X				X	

Firma del evaluador

C.E 002128384



.....
Franklin J. Bastidas B. Médico Cirujano

Experto 3.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ing. Estadístico
Institución donde labora:	Instituto Nacional Materno Perinatal - INMP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empoderamiento	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.				X				X				X	
	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información				X				X				X	
	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita			X					X				X	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	
	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				X				X				X	
	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.				X				X				X	
Desarrollo de capacidades	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.				X				X				X	
	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.			X					X				X	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan.				X				X				X	
	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.				X				X				X	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.			X					X				X	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.				X				X				X	
	Este servicio tiene una cultura "fuerte".				X				X				X	
	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				X				X				X	
Coordinación/integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.				X				X				X	
	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.				X				X				X	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				X				X				X	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.				X				X				X	
	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				X				X				X	
Orientación al usuario	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.				X				X				X	
	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.				X				X				X	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.				X				X				X	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				X				X				X	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				X				X				X	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"				X				X				X	

▪ Cuarta dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				X				X				X	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.				X				X				X	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				X				X				X	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.				X				X				X	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				X				X				X	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				X				X				X	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				X				X				X	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				X				X				X	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.				X				X				X	



ING. LUIS HUAMAN QUINTANA DNI: 09838469

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: Competencia

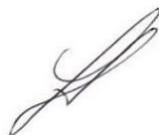
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación de coordinar	La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio.				x				x				x	
Respeto del funcionario	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.			x				x				x		

- Segunda dimensión: Integridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplir promesas	La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas.				X				X				X	
Reconocer el trabajo	La jefatura de mi servicio reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios.				X				X				X	
Trato igualitario	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual.				X				X				X	
Compromiso con metas	Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas.				X				X				X	
Expresión de críticas	En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.				X				X				X	
Solución de problemas	Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos			X					X				X	

- Tercera dimensión: Benevolencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación y bienestar	La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los funcionarios.				X				X				X	
Expresión de opinión	La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.				X				X				X	
Valorar el trabajo	Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro.				X				X				X	
Respeto de la opinión	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				X				X				X	
Ayuda de funcionarios	Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo.				X				X				X	



ING. LUIS HUAMAN QUINTANA DNI: 09838469

Experto 4.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Victor Kerler Fatima Rengifo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinador ESR. Prevención y Control del Cáncer	
Institución donde labora:	Geres - Loreto	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

- Primera dimensión: Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empoderamiento	La mayoría de los miembros de este servicio están muy comprometidos con su trabajo.				X				X				X	
	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información				X				X				X	
	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita				X				X				X	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	
	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				X				X				X	
	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.				X				X				X	
Desarrollo de capacidades	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.				X				X				X	
	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.				X				X				X	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.				X				X				X	

▪ Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan.				X				X				X	
	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.				X				X				X	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.				X				X				X	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.				X				X				X	
	Este servicio tiene una cultura "fuerte".				X				X				X	
	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				X				X				X	
Coordinación/integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.				X				X				X	
	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.				X				X				X	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				X				X				X	
	Respondemos bien a los cambios del entorno.				X				X				X	
	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				X				X				X	
Orientación al usuario	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.				X				X				X	
	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.				X				X				X	
	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.				X				X				X	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				X				X				X	
	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				X				X				X	
	Muchas ideas "se pierden por el camino"				X				X				X	

▪ Cuarta dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dirección y propósito	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				X				X				X	
	Nuestra estrategia sirve de ejemplos a otras organizaciones.				X				X				X	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				X				X				X	
Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.				X				X				X	
	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				X				X				X	
	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				X				X				X	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				X				X				X	
	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				X				X				X	
	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.				X				X				X	

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
Gerencia Regional de Salud Loreto

Obst. Mgr. Víctor K. FATAMA RENGIFO
COP N° 29975 - RENODAS N° 347
Cogrd. ESR Prevención y Control de Cáncer

Firma del evaluador

DNI 46205356

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación de coordinar	La jefatura de mi servicio se preocupa de que exista una buena coordinación entre los integrantes del servicio.				X				X				X	
Respeto del funcionario	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				X				X				X	

▪ Segunda dimensión: Integridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplir promesas	La jefatura de mi servicio mantiene y cumple sus promesas.				X				X				X	
Reconocer el trabajo	La jefatura de mi servicio reconoce el trabajo bien hecho de los funcionarios.				X				X				X	
Trato igualitario	La jefatura de mi servicio trata a todo el personal por igual.				X				X				X	
Compromiso con metas	Los funcionarios de mi servicio están comprometidos con las metas propuestas.				X				X				X	
Expresión de críticas	En mi servicio los funcionarios expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa.				X				X				X	
Solución de problemas	Frente a un problema con un compañero de trabajo los funcionarios de mi servicio prefieren solucionarlo directamente entre ellos				X				X				X	

▪ Tercera dimensión: Benevolencia

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Preocupación y bienestar	La jefatura de mi servicio muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los funcionarios.				X				X				X	
Expresión de opinión	La jefatura de mi servicio da la oportunidad a los funcionarios para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.				X				X				X	
Valorar el trabajo	Los funcionarios de mi servicio valoran el trabajo del otro.				X				X				X	
Respeto de la opinión	Los funcionarios que trabajan conmigo respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno de nosotros.				X				X				X	
Ayuda de funcionarios	Se cuenta con la ayuda de los funcionarios cuando se tiene un problema en el trabajo.				X				X				X	

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
Gerencia Regional de Salud Loreto

Obst. Mgr. Víctor K. FATAMA RENGIFO
COP N° 29675 y RENODAS N° 347
Coord. ESR Prevención y Control de Cáncer

Firma del evaluador

DNI 46205356

V de Aiken del cuestionario de Cultura organizacional

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados									
		Esther	Franklin	Luis	Victor	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	3.75	0.58	0.92	Valido
ITEM 4	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	3.75	0.58	0.92	Valido
ITEM 9	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	3.75	0.58	0.92	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 13	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITE M 28	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITE M 29	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 31	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 32	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 33	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 34	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 35	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITE M 36	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
V Aiken								0.998	

V de Aiken del cuestionario de Relaciones interpersonales

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados									
ÍTEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	4	3.75	0.58	0.92	Valido
ÍTEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	4	3.75	0.58	0.92	Valido
ÍTEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ÍTEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
V Aiken								0.996	

Confiabilidad

Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.972	36

Dimensión 1. Implicación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	9

Dimensión 2. Consistencia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.865	9

Dimensión 3. Adaptabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	9

Dimensión 4. Misión

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.964	9

Relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.96	13

Dimensión 1. Competencia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.731	2

Dimensión 2. Integridad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.920	6

Dimensión 3. Benevolencia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.878	5

BASE DE DATOS

Item	Edad	Sexo	Categoría profesional	Tipo de contrato	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	
1	30	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
2	40	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4			
3	31	1	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4				
4	33	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
5	50	1	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3		
6	40	1	5	1	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5			
7	29	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5			
8	28	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5				
9	45	2	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5			
10	36	2	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5			
11	37	1	3	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4		
12	29	1	4	1	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4		
13	34	2	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	
14	27	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5		
15	38	1	5	2	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	
16	29	2	5	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4		
17	39	2	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5			
18	41	1	5	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5		
19	32	1	1	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
20	38	2	5	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5			
21	30	2	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5			
22	35	1	5	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4		
23	39	1	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5		
24	33	2	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4			
25	25	1	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	
26	29	1	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	
27	30	1	5	2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
28	45	1	4	1	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	
29	25	1	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
30	48	2	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5
31	50	1	2	1	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
32	49	1	5	1	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
33	33	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	38	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	
35	30	2	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5		
36	23	2	5	2	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
37	24	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4																													

Item	Edad	Sexo	Categoría profesional	Tipo de contrato	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	
53	33	1	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
54	30	1	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
55	33	1	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4		
56	50	2	4	1	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
57	21	1	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
58	30	1	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5		
59	33	1	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5		
60	40	2	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5			
61	42	1	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5			
62	39	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5		
63	38	1	4	1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	
64	21	1	5	2	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5			
65	23	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	
66	24	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
67	25	1	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5		
68	27	2	5	2	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
69	26	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
70	29	2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	
71	22	1	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	
72	48	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
73	47	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5		
74	37	1	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
75	49	2	5	1	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
76	33	1	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
77	25	2	5	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	
78	45	1	4	1	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
79	32	1	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
80	28	1	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
81	45	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
82	31	1	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3			
83	46	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
84	31	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4
85	49	1	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	
86	26	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
87	40	2	2	1	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
88	30	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
89	29	1	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3																																							

NIVELES DE CORRELACIÓN

Tabla N.º 12

Interpretación de los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valores Rho	Niveles
0.00	Relación nula
0.01 a 0.20	Relación pequeña
0.21 a 0.40	Relación débil
0.41 a 0.60	Relación moderada
0.61 a 0.80	Relación alta
0.81 a 1.00	Relación muy alta

Adaptado de: Patiño et al. (2022)