



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La
Caleta Chimbote 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arellano Gómez Soraida Magdalena (ORCID: 0000-0002-4807-6907)

Gayoso Rivadeneira Lorena Consuelo (ORCID: 0000-0002-7854-6420)

ASESOR:

Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound (ORCID: 0000-0001-9791-9627)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres Ildaura y Darío, mis hermanas
Jolly, Sonia, Inés, Maribel, Vanesa y Nataly
por su apoyo, consejos y confianza en que
cumpla
mis metas.

A mis compañeros por su apoyo en estos años de
estudio compartido.

Soraida M. Arellano Gómez

A mis queridos padres y hermanos quienes
siempre me alentaron a seguir adelante,
por ello son y serán mi fortaleza por siempre.

Lorena C. Gayoso Rivadeneira

Agradecimiento

A nuestros padres por habernos forjado las personas que somos ahora, cada logro se lo debemos a ustedes, y a mis hermanos, quienes en cada momento nos brindan su apoyo.

A mi hermana Jolly por todo su apoyo incondicional y sus consejos en este tiempo de estudio.

A mis docentes, los que supieron guiarnos con sus conocimientos para ser una excelente profesional en el futuro.

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

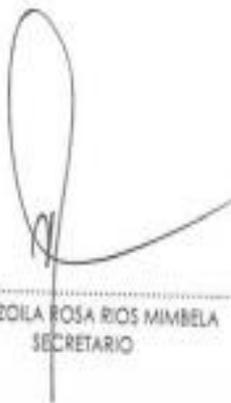
LORENA CONSUELO GAYOSO RIVADENEIRA

Cuyo título es: **IDENTIDAD CORPORATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL LA CALETA, CHIMBOTE-2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número).....
..... Dieciséis (Letras).

Chimbote, 13 de diciembre del 2019


.....
DR. CRISTIAN RAYMUNDO GUTIERREZ ULLOA
PRESIDENTE


.....
MGTR. ZOILA ROSA RIOS MIMBELA
SECRETARIO


.....
MGTR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Nosotras Arellano Gómez Soraida Magdalena identificado con DNI N° 40439487 y Gayoso Rivadeneira Lorena Consuelo identificado con DNI N°33263112, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que los datos estadísticos que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad correspondiente 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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 10 de noviembre de 2019

Arellano Gómez Soraida Mgdalena

40439487

Gayoso Rivadeneira Lorena Consuelo

33263112

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	7
2.1. Tipo y diseño de investigación	7
2.2. Operacionalización de la variable	8
2.3. Población y muestra	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	12
2.5. Procedimientos	13
2.6. Métodos de análisis de datos	13
2.7. Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37
Anexo 1. Instrumento de Recolección de datos	37
Anexo 1.1. Cuestionario de la identidad corporativa	37
Anexo 1.2. Cuestionario del desempeño laboral	41
Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica	67
Anexo 3. Registro de datos	68
Anexo 3.1. Registro de datos de identidad corporativa	68
Anexo 3.2. Registro de datos del desempeño laboral	71
Anexo 4. Constancias Emitidas	76
Anexo 5. Reporte de similitud	78
.....	78

RESUMEN

La identidad corporativa es un sentimiento necesario en las organizaciones para poder generar un buen desempeño laboral entre sus colaboradores y alcanzar los objetivos trazados. Por ello el presente trabajo tuvo como propósito determinar la relación desarrollo con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio no experimental, con un diseño de investigación descriptivo correlacional. La población lo conformó, los colaboradores en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. El estudio utilizó como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario sobre Identidad corporativa” y un “Cuestionario de Desempeño laboral”, siendo ambos cuestionarios validados a juicio de expertos. Los datos fueron procesados haciendo uso del análisis descriptivo e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que la identidad corporativa tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019, detalle obtenido con un valor $r=0.473$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall. Pudiendo afirmar que a mayor identidad corporativa mejor será de alguna manera el desempeño laboral.

Palabras claves: Identidad corporativa, personalidad, comportamiento, comunicación, simbolismo, desempeño laboral, funciones, estilo y rendimiento.

ABSTRACT

Corporate identity is a necessary feeling in organizations to generate good job performance among their employees and achieve the objectives set. Therefore, the purpose of this work was to determine the relationship between development and work performance in employees of La Caleta Chimbote 2019 Hospital.

The research was based on a quantitative, non-experimental study type approach, with a descriptive correlational research design. The population conformed it, the collaborators in the collaborators of the La Caleta Chimbote 2019 Hospital. The study used as a data collection instrument a “Corporate Identity Questionnaire” and a “Work Performance Questionnaire”, both of which were questionnaires validated in the opinion of experts. Data were processed using descriptive and inferential analysis.

As a result, the investigation shows that the corporate identity has a significant relationship with the work performance of the employees in the employees of the La Caleta Chimbote 2019 Hospital, detail obtained with a value $r = 0.473$ detected by the Kendall Tau-b test. Being able to affirm that the greater the corporate identity, the better the work performance will be in some way.

Keywords: Corporate identity, personality, behavior, communication, symbolism, job performance, functions, behavior and performance.

I. INTRODUCCIÓN.

Tanto para entidades públicas como también para las privadas se puede apreciar que frecuentemente estas se ven orientadas a mejorar sus gestiones en diversas áreas, caso la gran mayoría de directivos entienden que, en la actualidad es de mucha importancia manejar esfuerzos conjuntos para generar así competitividad.

Es por ello que la OIT (2016), nos habla que el 60% de los trabajadores de las empresas no se identifican a un completo esfuerzo con la imagen corporativa de la empresa, esto se debe a diversos actores tales como la desmotivación y despreocupación del mismo colaborador por querer salir adelante, sin embargo el 25% de las empresas evaluadas a nivel mundial van a la vanguardia de explotar una adecuada identidad corporativa.

Para Barba (2017) menciona que el desempeño dentro de los colaboradores recae o se estanca, por la falta desinterés de las mismas organizaciones, ya que se descuidan en sus competencias, y no manejan un panorama conocedor de su situación. (p,4)

En el país cafetero, Colombia, no son pocas las organizaciones que realizan esfuerzos conjuntos para generar y consagrar mayores compromisos de pertenencia, profesionalismo respecto a la firma con los trabajadores, y esto lo sabe la especialista de recursos humanos Acegrasas Gómez (2011), la cual menciona que es necesario el sentido de la pertenencia dentro de una empresa para poder garantizar así el 100% de desempeño de un trabajador.

Lo que nos quiere decir este estudio que es importante explotar la identidad corporativa de los colaboradores frente a la vista de la empresa, ya que así se logra un compromiso gratuito en mejora de su desempeño laboral.

Según un estudio para el caso del Perú la situación es un poco preocupante ya que existe muchos colaboradores que no logran preocuparse ni identificarse con la empresa a la cual laboran y por ende sus actitudes bajo su desempeño no son las adecuadas. (Gastañadú, 2017).

En Perú, Montenegro (2014) sostiene que muchos trabajadores carecen de desempeño debido a que sienten que los directivos de las empresas no les consideran dentro de su plan ejecutivo, no respetan su horario de trabajo y por ende siente que quizás deben de migrar a otros lugares..

También Montenegro (2014) menciona lo mismo donde la preocupación se da por la falta de pertenencia y la resignación de los trabajadores por parte de la empresa.

Es importante comprobar si es que la identidad corporativa se relacione de manera significativa relaciona con el desempeño laboral para poder así estimular una mejora de la situación permitiendo de esta manera cambiar la situación encontrada frente al servicio que ofrecen en el hospital.

Investigaciones a nivel internacional. Carranza (2016) en su investigación llegó a la conclusión que los trabajadores encuestados argumentan que ellos se identifican corporativamente gracias a los símbolos visuales que posee la organización a la cual laboran, como su insignia o marca distintiva, que hace que cada vez que la ven se sienten más orgullosos de laborar dentro de sus instalaciones. Existe relación significativa entre ambas variables.

Armijos y Rodríguez (2014), llegó a la conclusión que: el personal carece de un buen desempeño en las labores por la falta de evaluaciones constantes de la organización a los colaboradores, y la falta también de compromiso que pueden poseer estos.

Investigaciones a nivel nacionales: Lam (2014), llegó a la conclusión que: Se presenta a la dimensión personalidad en un nivel regular con 54.9%, seguido del deficiente con 34.6%, cabe destacar que estos resultados se muestran de esta manera debido a la falta inducción sobre las características de la empresa como lo son los valores, metas entre otras situaciones que debe de conocer indefectiblemente los trabajadores a la hora de laborar en una empresa.

Se presenta una comunicación dentro de la identidad corporativa media representada con el 65.4% de los trabajadores que adjuntan que se identifican con la empresa evaluada debido a que existe una buena comunicación dentro de la misma, ya que sienten que se les considera de alguna manera cuando comparten opiniones con la empresa, aportando perspectivas nuevas que permiten acrecentar la identidad corporativa de estos. El rendimiento de los trabajadores es favorable, ya que es un punto fundamental que rindan en cada uno de sus puestos de trabajo, para que así garantice el éxito de la organización.

Investigaciones a nivel regional - local: Bernal, (2016) Muestran también que dentro de su identidad corporativa tienen un marcado comportamiento de identificación con la empresa en función de los trabajadores, representados por el 75% en un nivel alto, pudiendo afirmar que los trabajadores comparten su comportamiento a través de las normas, intenciones y valores dados por la empresa.

La investigación muestra también que la gran mayoría de trabajadores cumple eficientemente sus funciones dentro de la organización a la cual laboran, ya que la administración y su gestión esta evocada en controlar activamente lo que es el cumplimiento de las funciones.

Sin embargo, se muestra que la gran mayoría de trabajadores marca su desempeño laboral a través de un estilo inadecuado, en la forma del cumplimiento de sus obligaciones, ya que no cumple en algunas ocasiones las normas ya establecidas por cada puesto de trabajo, y si las cumple lo hace a medias, sin importar obedecer las pautas encomendadas.

Rassa, (2015), llegó a concluir: que urge fortalecer el deseo de motivación de los colaboradores a través de una gestión adecuada que permita así conocer más la identidad corporativa.

Sustentos teóricos para la identidad corporativa tenemos a:

Para Curás (2010, p. 38) la identidad corporativa, es un sentido de identificación y permanencia de parte del colaborador para con la organización en la cual labora, esto da paso a un esfuerzo conjunto del trabajador en agradar a la empresa contratista de diferentes maneras.

Así también para Costa (2011a) menciona como identidad de la forma corporativa como el ser mismo de una entidad que posee valor y fuerza a través de la apelación de los colaboradores expresando rasgos particulares y propias que la diferencia de las demás. (p. 76).

Para Costa (2011b) existe 4 dimensiones en la identidad corporativa las cuales son.

La personalidad, es una característica única dentro de la filosofía de la misma empresa, a través de la aceptación de las políticas de trabajo compartida en la misma empresa. (p.37)

La dimensión comunicación como identidad corporativa, son como engranajes que permiten viabilidad las respuestas y la aceptación de las mismas como continuos cambios que se enfrente la empresa, si bien es cierto para que existe comunicación es necesario el esfuerzo conjunto, es de compromiso de los directivos de las empresas mandar señales adecuadas para que se obtenga adecuadamente (p.39).

Se entiende que el simbolismo es una manera de identidad comunicativa también en la cual se presenta una característica establecida en la generación de logotipos, donde

contiene por ejemplo el nombre de la empresa, el logo o marca distinta. Allen y Meyer (2011), exponen que los símbolos son la identidad visual de una organización. (p.40)

Para la segunda variable: Para Pernía y Carrera (2014a) menciona que: “el desempeño es el esfuerzo conjunto entre el empleado y las direcciones dadas por la empresa por generar bien un trabajo en la búsqueda de un bien común” (p.32)

Para Uzcátegui (2011) enfatiza que: “El tipo de desempeño laboral es cuando un trabajador reúne sus actitudes, habilidades y conocimientos frente a una determinada función designada en su puesto de trabajo”(p.87)

Un buen desempeño laboral se alcanza cuando el trabajador es consciente de la importancia que posee frente a un determinado esfuerzo por haber bien las cosas. (Valle,2010,p.67).

Pernía y Carrera (2014b), sostienen la existencia de 3 dimensiones para guía de evaluación del desempeño laboral, entre estas tenemos:

Funciones. “Son las tareas que debe de realizar el trabajador en función de sus responsabilidades dentro de las situaciones.” (p.36)

Estilo. “Es la predisposición que tiene el trabajador frente a sus responsabilidades a través de sus actitudes frente a determinada tarea.” (p.36)

Rendimiento. “Esta realizado bajo la función del cumplimiento de las actividades a través de la perspectiva de la eficiencia y eficacia.” (p.36)

Es de carácter primero, que una empresa conozca el nivel del desempeño de las labores de sus trabajadores en funcionamiento orgánico de cada operación y actividad designada por los jefes y subordinados. (Chiavenato, 2014a, p.35)

En las empresas en algunas ocasiones se presenta una forma de desempeño en labores no adecuada debido a la despreocupación de conocer las actitudes y habilidades de los puestos determinado de trabajo. (Chiavenato, 2014c, p.47)

Por lo consiguiente el problema general es: ¿Cuál es la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019?

Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las

dimensiones de la identidad corporativa en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019?

La justificación del trabajo se presenta de la siguiente manera: La relevancia social, en principio para las autoridades del Hospital La Caleta también es del beneficio de los pacientes, pues toda mejora en dicha institución repercutió positivamente en su comunidad.

El estudio es conveniente, porque a través del estudio se halló la situación en la que se encuentran ambas variables y que puede servir de referente a la toma de decisiones de los mandos del Hospital La Caleta.

El estudio posee valor teórico, ya que se logró resumir y agrupar muchas teorías relacionadas a ambas variables, de las cuales se permite llegar a conclusiones y recomendaciones importantes, donde sirven estas de referentes para otras investigaciones.

Sobre las implicancias prácticas, la investigación permitió dar valiosos aportes en los cuales pueden ayudar a evitar errores a otras investigaciones siendo referentes de este tipo de estudios.

Para la justificación de utilidad metodológica, se anexó dos cuestionarios que están debidamente validados, los cuales permiten a otros investigadores utilizarlos para fines estudiantiles y aplicativos en cuestión.

Por consiguiente, la Hipótesis general fue. Hi: La identidad corporativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Ho: La identidad corporativa no se relaciona y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019

Y también la Hipótesis específica. H1: La identidad corporativa se relaciona significativamente y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Ho: La identidad corporativa no se relaciona y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

H2: El desempeño laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de la identidad corporativa en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Ho: El desempeño laboral no se relaciona con las dimensiones de la identidad corporativa en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

El objetivo general es el siguiente, determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

Los objetivos específicos son: identificar el nivel de la identidad corporativa de manera general y específica en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019, identificar el nivel del desempeño laboral de manera general y específica en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019, establecer la relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019, establecer la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la identidad corporativa en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

II. MÉTODO.

La investigación es de método cuantitativo ya que se estudia la variable y su descripción a través de valores numéricos en la recolección de datos para poder expresarse en niveles de las variables del estudio y su relación entre ambas variables. (Hernández, et al., 2014c). Lo que se buscó en este método es expresar a la variable tanto identidad corporativa como la de desempeño laboral desde un enfoque cuantitativo.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

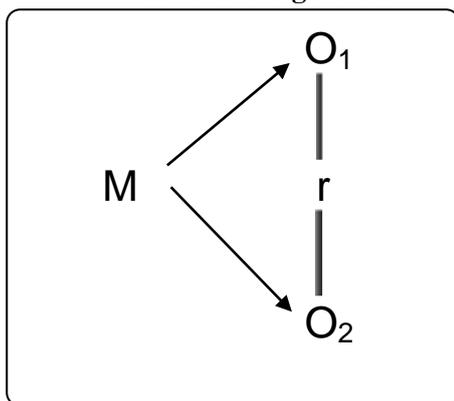
2.1.1. Tipo de investigación.

Tipo: No experimental y transversa, porque no implicará la manipulación de las variables, es decir se recogió información de forma independiente en su estado real o natural dentro de la realidad de estudio (Hernández et al., 2014). Transversal por cuanto los datos de las variables se recogieron en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue el descriptivo-correlacional. (Hernández, et.al., 2014d)

El Diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra no probabilista de los trabajadores

O₁ = Medición de la identidad corporativa

O₂ = Medición del desempeño laboral

r = Relación que existe entre las variables.

2.2. Operacionalización de la variable.

2.2.1. Variables.

Variable 1: Identidad Corporativa

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización.

Tabla 2.2.1. Operacionalización de la variable *Identidad Corporativa*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Identidad corporativa	Costa (2011a) define a la identidad corporativa como el ser mismo de una entidad que posee valor y fuerza a través de la apelación de los colaboradores expresando rasgos particulares y propias que la diferencia de las demás. (p. 76)	Conjunto de percepciones respecto a la Identidad corporativa en sus dimensiones: Personalidad, Comportamiento, Comunicación y Simbolismo, las mismas que se obtienen por medición.	Personalidad	Filosofía corporativa	Ordinal
				Cultura corporativa	
				Políticas organizativas	
			Comportamiento	Cumplimiento	
				Motivación	
			Comunicación	Emisión de mensajes	
				Recepción de mensajes	
				Retroalimentación	
			Simbolismo	Signos corporativos	
				Códigos visuales	

Tabla 2.2.2. *Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Para Pernía y Carrera (2014a) menciona que: “el desempeño es el esfuerzo conjunto entre el empleado y las direcciones dadas por la empresa por generar bien un trabajo en la búsqueda de un bien común” (p.32)	El desempeño laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza un trabajador por el cumplimiento adecuado de sus funciones.	Funciones	Conocimiento de Trabajo	Ordinal
				Capacidad de Análisis	
			Estilo	Habilidades	
				Actitudes	
				Satisfacción	
			Rendimiento	Resolución de Trabajo	
	Ausentismo				
	Comportamiento				

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

Fue construida por los 73 trabajadores administrativos nombrados y contratados de las diferentes áreas del Hospital La Caleta 2019.

Cuadro 1. *Distribución de la población*

Área de trabajo	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Área Gerencia Hospitalaria	15	28.84	0	0%	15	20.54%
Área Gerencia Administración	7	13.46	3	14.28	10	13.69%
Área Gerencia de Gestión Logística	15	28.84	8	38.09	23	31.50%
Área Gerencia de Asistencia Social	10	19.23	5	23.80	15	20.54%
Área Gerencia de Recursos Humanos	5	9.613	5	23.80	10	13.69%
TOTAL	52	1	21	1	73	100%

Fuente: Trabajadores administrativos nombrados y contratados del Hospital La Caleta 2019

2.3.2. Muestra y muestreo.

Fue una población muestral, no probabilística. La muestra fue igual a la población (73 trabajadores administrativos), considerando el muestreo no probabilístico.

Criterios de inclusión y exclusión

Se excluyeron a los trabajadores administrativos que no estuvieron nombrados ni nombrados dentro del Hospital la Caleta año 2019. Se incluyeron a los trabajadores administrativos que estuvieron nombrados y nombrados dentro del Hospital la Caleta año 2019.

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

2.3.1. Técnica.

A. Encuesta.

Se buscó obtener directos de la muestra, en torno de la percepción de tanto para la variable identidad corporativa y como también para la variable desempeño laboral.

2.3.2 Instrumento de validez y confiabilidad

A. Cuestionario.

Es un tipo de instrumento que contiene preguntas relacionadas con la evaluación de variables en las cuales tiene opciones estandarizadas de respuestas como también o respuestas abiertas Hernández, et. al (2014).

a) Cuestionario de identidad corporativa, este cuestionario es una adaptación de Rubén Pulido (2017). Este cuestionario contiene 10 reactivos, los cuales están evaluados en forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta de escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. Este cuestionario recoge los aportes de (Costas, 2011) quien refiere que para llevar a cabo una buena identidad corporativa se debe agenciar de cuatro dimensiones:

- Personalidad
- Comportamiento
- Comunicación
- Simbolismo

b) Cuestionario de desempeño laboral, este cuestionario es una adaptación de Marisol Campos y Sandra Ruestas (2018). Este cuestionario contiene 36 reactivos, los cuales están evaluados en forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta de escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. Este cuestionario recoge los aportes de Piernia y Carrera (2014) quienes describen al desempeño laboral basándose en tres dimensiones:

- Funciones
- Comportamiento
- Rendimiento

Validez

Se dió validez a través del juicio de tres expertos sobre la materia, dos temáticos y también un metodólogo.

Confiabilidad

El nivel de confiabilidad tuvo un coeficiente de alfa de Crombach mayor a 0.800 donde se afirma que es confiable, esto se hizo a través de una prueba piloto realizada a 15 trabajadores del Hospital Essalud de Chimbote.

2.5. Procedimientos.

Para el proceso de recolectar datos, se realizó a través de la opinión del trabajador frente al instrumento dado que es el cuestionario para ambas variables. Después de ello, se logró levantar los datos a través del programa de Excel y el Spss, los cuales de ello se pasó a realizar cuadros de frecuencia y también grafo de barras, para poder interpretarlos y luego discutirlos, concluirlos y recomendarlos.

2.6. Métodos de análisis de datos.

2.6.1 Análisis descriptivo.

Se empleó análisis de figuras e interpretación de tablas para el estudio descriptivo.

2.5.2 Análisis inferencial.

Se aplicó la prueba estadística de Ks, luego la Taub de Kendall para que a través de su coeficiente de correlación y de su significancia bilateral se determine la relación y se pruebe o no la hipótesis de la investigación. (Hernández, et. al., 2014).

2.7. Aspectos éticos.

Para el recojo de la información se solicitó un permiso correspondiente al Director del Hospital La Caleta, comunicándole el uso de esta investigación con fines estudiantiles delimitando así que la información recogida fue confidencial y anónima para los encuestados. Se precisó saber que se posee el compromiso al realizar esta investigación al no plagiar ningún tipo de fuente antes de ser citada y ceñirse a través de las normas Apa de la versión 6. Cabe señalar que los resultados obtenidos dentro de la investigación no fueron alterados a fines convenientes.

III. RESULTADOS.

3.1. Generalidades

Hospital La Caleta, es una entidad estatal que brinda servicios de asistencia de salud para los más necesitados, se constituyó por mandato del ejecutivo, en conjunto con la gestión del Ministerio de Salud.

En todo hospital estatal los colaboradores carecen en algunas ocasiones de identidad corporativa, esto se debe a que no se solidifican como un pensamiento mutuo entre la empresa y las actitudes del mismo colaborador, esto se debe a la falta de compromiso que poseen por la empresa, cabe destacar que existe un delimitante que puede estimular un poco la identidad corporativa dentro de los hospitales y es el tiempo al que pertenecen dentro del mercado, pero se da en instituciones, donde los trabajadores trabajan ya muchos años, dentro de las mismas filas de la organización, cabe destacar que debido a la falta de identidad corporativa también carece el desempeño laboral, lo cual se puede ver en la mala atención a los pacientes cuando van a atenderse.

El hospital se divide en 7 áreas específicas, las cuales se interrelacionan a través del área de recursos humanos, lastimosamente esta área no aplica en algunas ocasiones una adecuada gestión, evidenciándose a veces la falta de identidad corporativa por parte de los trabajadores.

Los proveedores del Hospital, son los que brindan tanto los bienes como los servicios, están desde las empresas contratistas que brindan apoyo en los recursos humanos frente a la necesidad de un personal establecido, como también empresa proveedores que brindan existencias, como lo son materiales quirúrgicos, como también ropa adecuada para la atención médica.

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de un cuestionario para evaluar la identidad corporativa

3.1.1 Análisis descriptivo de la identidad corporativa

Tabla 3.1. Distribución de los niveles de la identidad corporativa

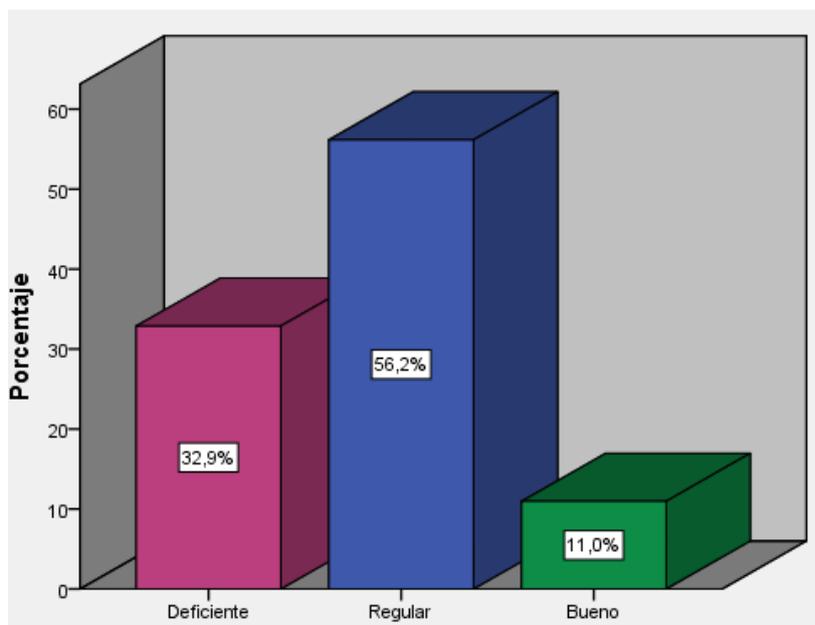
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	32.9	32.9	32.9
	Regular	41	56.2	56.2	89.0
	Bueno	8	11.0	11.0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.1 se puede observar que el 32.9% (24 trabajadores) ubican a la identidad corporativa en un nivel deficiente, el 56.2% (41 trabajadores) en el nivel regular y solamente 11% (8 trabajadores) la ubican en un nivel bueno.

Figura 1. Distribución de los niveles de la identidad corporativa



Fuente: Tabla 3.1

Tabla 3.2. Distribución de los niveles de la dimensión personalidad.

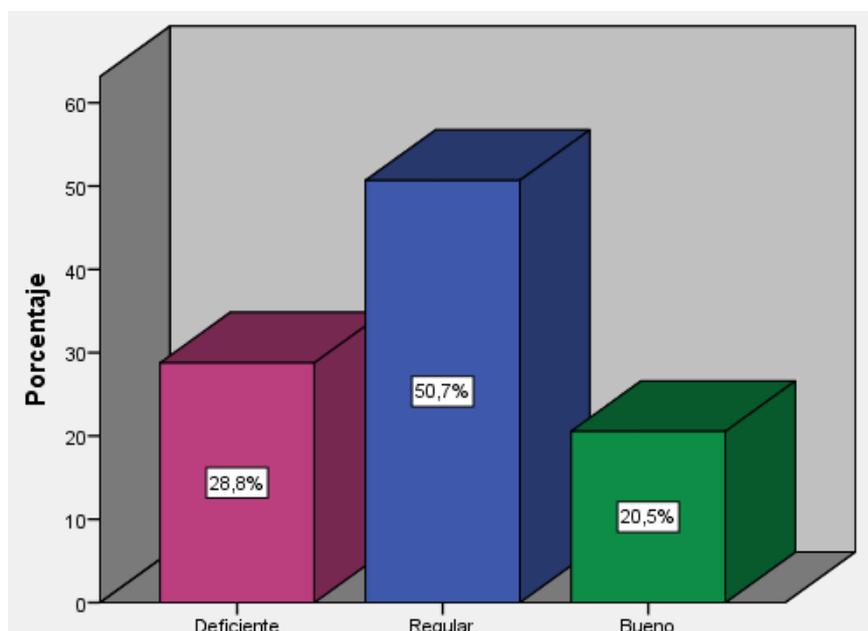
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	28.8	28.8	28.8
	Regular	37	50.7	50.7	79.5
	Bueno	15	20.5	20.5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.2 se puede observar que el 28.8% (21 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 50.7% (37 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y a si también el 20.5% (15 trabajadores), la ubican en el nivel bueno respecto a la dimensión personalidad.

Figura 2. Distribución de los niveles de la dimensión personalidad



Fuente: Tabla 2

Tabla 3.3. Distribución de los niveles comportamiento.

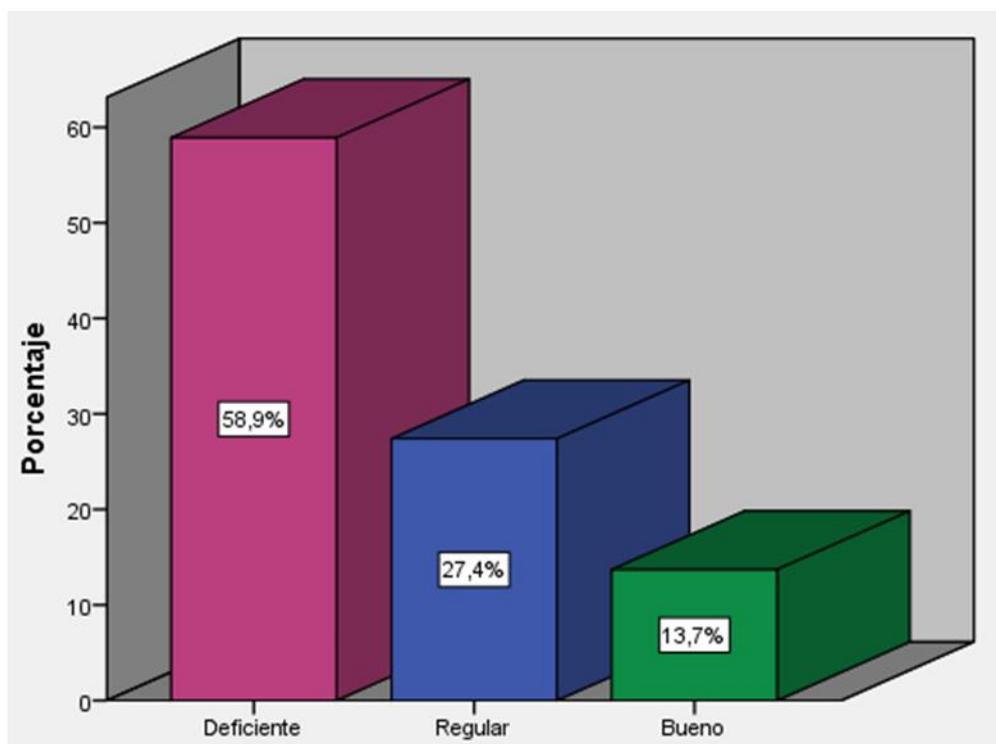
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	43	58.9	58.9	58.9
	Regular	20	27.4	27.4	86.3
	Bueno	10	13.7	13.7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.3 se puede observar que el 58.9% (43 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 27.4% (20 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 13.7% (10 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión comportamiento.

Figura 3. Distribución de los niveles comportamiento



Fuente: Tabla 3.3

Tabla 3.4. Distribución de los niveles de la dimensión comunicación

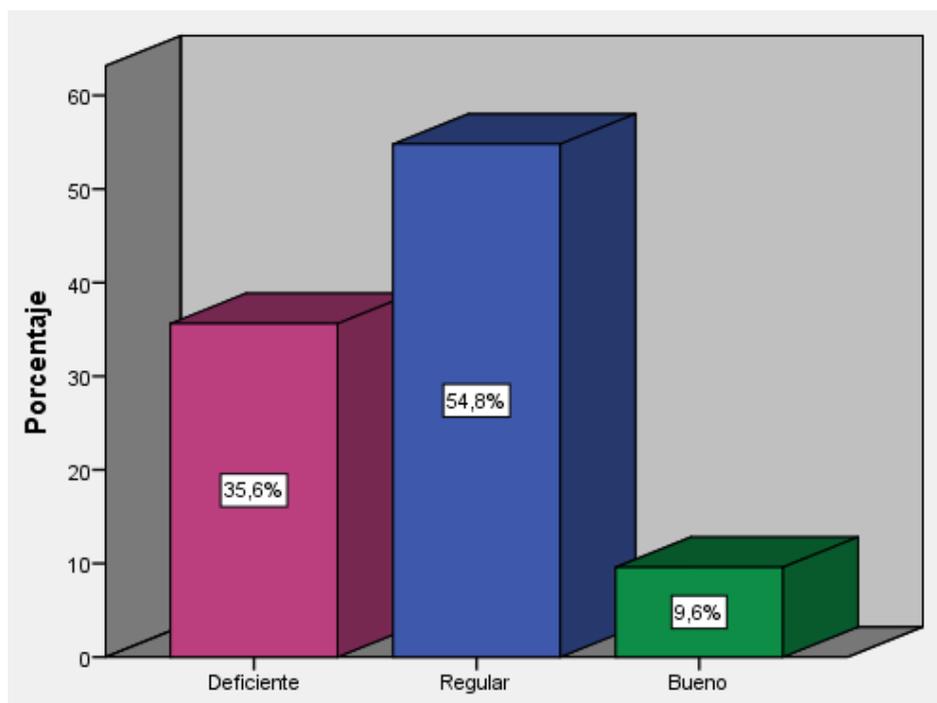
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	35.6	35.6	35.6
	Regular	40	54.8	54.8	90.4
	Bueno	7	9.6	9.6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.4 se puede observar que el 35.6% (26 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 54.8% (40 trabajadores) la ubican en un nivel regular, y a su vez el 9.6% (7trabajadores), la ubican en el nivel bueno.

Figura 4. Distribución de los niveles de la dimensión comunicación



Fuente: Tabla 3 4

Tabla 3.5. Distribución de los niveles de la dimensión simbolismo

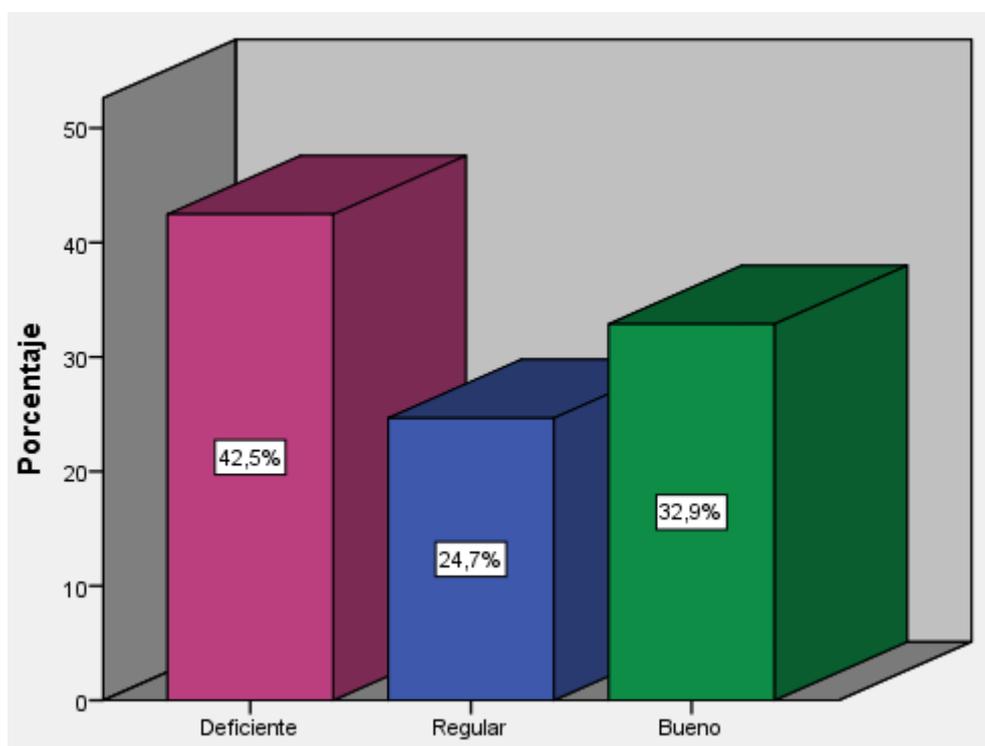
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	42.5	42.5	42.5
	Regular	18	24.7	24.7	67.1
	Bueno	24	32.9	32.9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.5 se puede observar que el 42.5% (31 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 24.7% (18 trabajadores) la ubican en un nivel regular, y a su vez el 32.9% (24 trabajadores), la ubican en el nivel bueno.

Figura 5. Distribución de los niveles de la dimensión simbolismo



Fuente: Tabla 3.5

3.1.2 Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 3.6. Distribución de los niveles del desempeño laboral

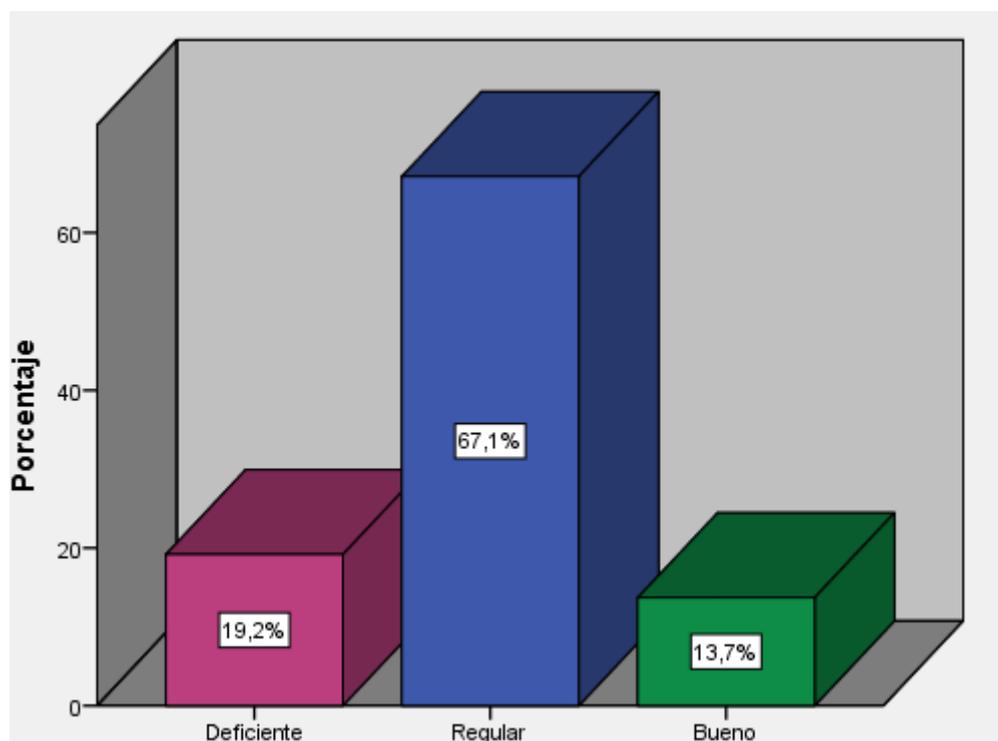
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	19,2	19,2	19,2
	Regular	49	67,1	67,1	86,3
	Bueno	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.6 se puede observar que el 19.2% (14 trabajadores) ubican al desempeño laboral en un nivel deficiente, el 67.1% (49 trabajadores) en el nivel regular y solamente 13.7% (10 trabajadores) la ubican en un nivel bueno.

Figura 6. Distribución de los niveles del desempeño laboral



Fuente: Tabla 3.6

Tabla 3.7. Distribución de los niveles de la dimensión funciones

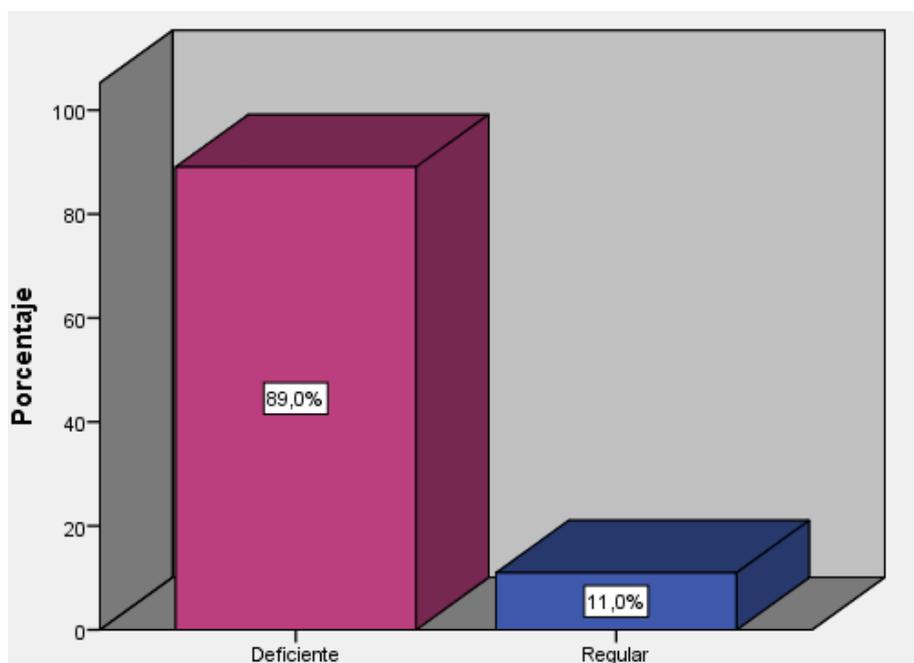
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	66	89.0	89.0	89.0
	Regular	8	11.0	11.0	100.0
	Bueno	0	0	0	0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.7 se puede observar que el 89.0% (66 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 11.0% (8 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y cabe destacar que ningún trabajador ubicó a funciones en un nivel bueno.

Figura 7. Distribución de los niveles de la dimensión funciones



Fuente: Tabla 3.7

Tabla 3.8. Distribución de los niveles de la dimensión estilo

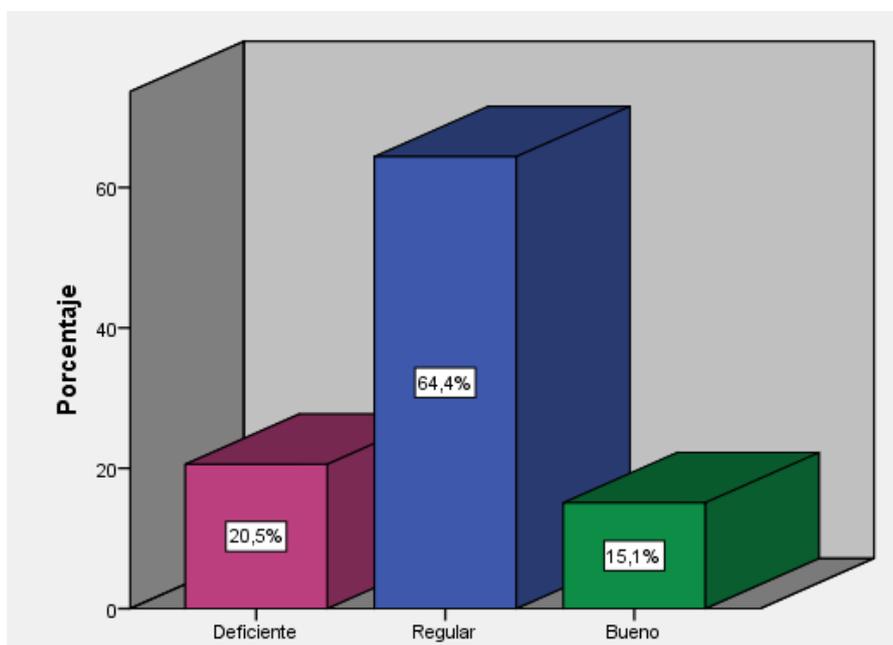
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	20,5	20,5	20,5
	Regular	47	64,4	64,4	84,9
	Bueno	11	15,1	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.8. se puede observar que el 20.5% (15 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 64.4% (47 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 15.1% (11 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión estilo.

Figura 8. Distribución de los niveles de la dimensión estilo



Fuente: Tabla 3.8.

Tabla 3.9.. Distribución de los niveles de la dimensión rendimiento

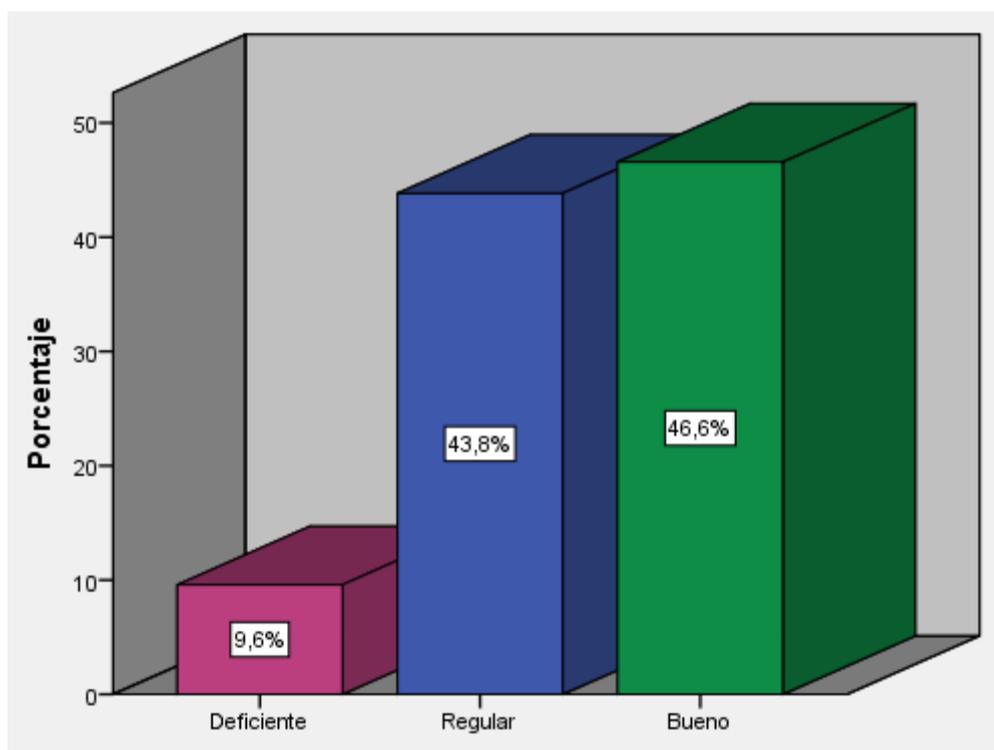
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	9,6	9,6	9,6
	Regular	32	43,8	43,8	53,4
	Bueno	34	46,6	46,6	100,0
Total		73	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.9. se puede observar que el 9.6% (7 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 43.8% (32 trabajadores) la ubican en un nivel regular, y a su vez el 46.6% (34 trabajadores), la ubican en el nivel bueno.

Figura 9. Distribución de los niveles de la dimensión rendimiento



Fuente: Tabla 3.9.

3.2.3. Comprobación de hipótesis.

Tabla 3.10. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre identidad corporativa y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra										
		D.		D.		D.		D.		D.
		Identidad Corporativa	D. Personalidad	Comportamiento	D. Comunicación	D. Simbolismo	Desempeño Laboral	D. Funciones	D. Estilo	D. Rendimiento
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Parámetros normales ^{a,b}	Media	26,6712	8,0411	5,0685	7,7397	5,8219	105,2740	20,1781	36,6712	42,6301
	Desviación estándar	7,92159	3,18171	1,88067	2,88688	2,33537	25,54041	5,70415	10,25515	10,58498
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,124	,204	,304	,163	,207	,116	,196	,156	,096
	Positivo	,124	,204	,304	,163	,207	,116	,196	,156	,081
	Negativo	-,090	-,099	-,175	-,095	-,153	-,083	-,122	-,108	-,096
Estadístico de prueba		,124	,204	,304	,163	,207	,116	,196	,156	,096
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación.

De los resultados que se observan en la tabla 3.10, se muestra que se acepta la hipótesis de investigación ya que la significancia es menor a 0.05, lo cual nos indica la aceptación de la hipótesis en la cual se dice que existe relación entre ambas variables así también como en sus dimensiones, cabe señalar que para saber qué tipo de relación es, se realizó una prueba de estadística llamada Tau- de Kendall.

Hipótesis general: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre identidad corporativa y desempeño laboral.

Tabla 3.11. *Distribución de los niveles de la identidad corporativa y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Identidad Corporativa	Deficiente	Recuento	10	14	0	24
		% del total	13,7%	19,2%	0,0%	32,9%
	Regular	Recuento	4	31	6	41
		% del total	5,5%	42,5%	8,2%	56,2%
	Bueno	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	5,5%	5,5%	11,0%
Total		Recuento	14	49	10	73
		% del total	19,2%	67,1%	13,7%	100,0%

Descripción:

En la tabla 3.11. se puede apreciar que el 13.7% de los trabajadores de Hospital La Caleta, ubica a la identidad corporativa y el desempeño laboral en un nivel deficiente, mientras que un 42.5% de los trabajadores, lo ubican en un nivel regular a ambas variables.

Hipótesis estadística:

Hi: La identidad corporativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019.

Ho: La identidad corporativa no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,473	,079	4,800	,000
N de casos válidos		73			
a. No se supone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Descripción:

Como $p - valor < 0,01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la identidad corporativa y el desempeño laboral con un valor $r=0.473$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 3.12. Relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral.

Relación estudiada	Coefficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Identidad corporativa vs Funciones	0,366	,000
Identidad corporativa vs Estilo	0,463	,000
Identidad corporativa vs Rendimiento	0,200	,000

Descripción:

Como **$p - valor < 0,01$** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral , se destaca que la relación más alta es la de la identidad corporativa con el estilo, con un valor $r=0.463$, detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de la identidad corporativa.

Tabla 3.13. Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la identidad corporativa

Relación estudiada	Coficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Desempeño laboral vs Personalidad	0,685	,000
Desempeño laboral vs Comportamiento	0,237	,000
Desempeño laboral vs Comunicación	0,472	,000
Desempeño laboral vs Simbolismo	0,430	,000

Descripción:

Como $p - valor < 0,01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre el desempeño laboral con las dimensión de la identidad corporativa , se destaca que la relación más alta es la del desempeño con la comunicación, con un valor $r=0.472$, detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

IV. DISCUSIÓN.

4.1. A nivel descriptivo.

En la tabla 3.1 se puede observar que el 32.9% (24 trabajadores) ubican a la identidad corporativa en un nivel deficiente, el 56.2% (41 trabajadores) en el nivel regular y solamente 11% (8 trabajadores) la ubican en un nivel bueno.

Los resultados coinciden de alguna manera con los de Carranza (2016), En el caso de la investigación se muestra una identidad corporativa de nivel medio con 65%, seguida de un nivel bajo con 25%. Es por ello que Para Costa (2011a) la identidad corporativa es la razón de ser de la empresa. (p. 76)

En la tabla 3.2 se puede observar que el 28.8% (21 trabajadores) ubican a la dimensión personalidad en un nivel deficiente, el 50.7% (37 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y a si también el 20.5% (15 trabajadores), en el nivel categorizado en el bueno.

La presente coincide con los de Lam (2014) donde se presenta a la dimensión personalidad en un nivel regular con 54.9%, seguido del deficiente con 34.6%, cabe destacar que estos resultados se muestran de esta manera debido a la falta inducción sobre las características de la empresa como lo son los valores, metas entre otras situaciones que debe de conocer indefectiblemente los trabajadores a la hora de laborar en una empresa.

En la tabla 3.3 se puede observar que el 58.9% (43 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 27.4% (20 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 13.7% (10 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión comportamiento.

Estos resultados difieren y se contrastan con los de Bernal, (2016) en donde se muestran que dentro de su identidad corporativa tienen un marcado comportamiento de identificación con la empresa en función de los trabajadores, representados por el 75% en un nivel alto, pudiendo afirmar que los trabajadores comparten su comportamiento a través de las normas, intenciones y valores dados por la empresa.

La presente coinciden con los encontrados en Lam (2014), donde se presenta una comunicación dentro de la identidad corporativa media representada

con el 65.4% de los trabajadores que adjuntan que se identifican con la empresa evaluada debido a que existe una buena comunicación dentro de la misma, ya que sienten que se les considera de alguna manera cuando comparten opiniones con la empresa, aportando perspectivas nuevas que permiten acrecentar la identidad corporativa de estos.

En la tabla 3.6 se puede observar que el 19.2% (14 trabajadores) ubican al desempeño laboral en un nivel deficiente, el 67.1% (49 trabajadores) en el nivel regular y solamente 13.7% (10 trabajadores) la ubican en un nivel bueno.

En la tabla 3.7 se puede observar que el 89.0% (66 trabajadores) ubican a la dimensión funciones en un nivel deficiente, el 11.0% (8 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y cabe destacar que ningún trabajador ubicó a funciones en un nivel bueno.

Los resultados encontrados difieren con los de Bernal, (2016), donde la gran mayoría de trabajadores cumple eficientemente sus funciones dentro de la organización en la cual laboran, ya que la administración y su gestión está evocada en controlar activamente el cumplimiento de las funciones dentro del puesto de trabajo por cada uno de sus elementos.

En la tabla 3.8. se puede observar que el 20.5% (15 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 64.4% (47 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 15.1% (11 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión estilo.

Los resultados encontrados coinciden también con la de Bernal, (2016), donde se muestra que la gran mayoría de trabajadores marca su desempeño laboral a través de un estilo inadecuado, en la forma del cumplimiento de sus obligaciones, ya que no cumple en algunas ocasiones las normas ya establecidas por cada puesto de trabajo, y si las cumple lo hace a medias, sin importar obedecer las pautas encomendadas. generando así la eficacia de su trabajo.

Para Valle (2010), el desempeño laboral es muy importante a la hora de poseer éxito una empresa o lo que se busca con ella. (p.67).

En la tabla 3.9. se puede observar que el 9.6% (7 trabajadores) ubican a la dimensión rendimiento en un nivel deficiente, el 43.8% (32 trabajadores) la

ubican en un nivel regular y a su vez el 46.6% (34 trabajadores), la ubican en el nivel bueno.

4.2. A nivel inferencial.

En la tabla 3.10 se corrobora a través $p - valor < 0, 01$ que se sea prueba la existencia de relación significativa entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Este dato coincide con lo encontrado por Carranza (2016) después de aplicar el coeficiente de correlación de Tau_B, determinó que existe significancia entre las variables de estudio.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019, puesto que la significación aproximada (pvalor) es menor a 0.05. Así también se obtuvo un valor Tau_B de Kendall de 0.473. (ver tabla 3.11.).
- Se logró identificar el nivel de la variable identidad corporativa dentro del Hospital la Caleta, donde el nivel más predominante es el nivel regular con 56.2%, para sus dimensiones la personalidad alcanza un 50.7% en el regular, el comportamiento 58.9% en el nivel deficiente, para la comunicación esta es regular con 54.8%, el simbolismo alcanza un 42.5% deficiente. (ver tablas: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5).
- Se logró identificar el nivel de la variable desempeño laboral, donde este alcanza un nivel regular con 67.1%, para la dimensión funciones, 89% de los trabajadores la ubican en el nivel deficiente, en estilo 64.0%, alcanza un nivel regular y el rendimiento alcanza un nivel bueno con 46.6%. (ver tablas 3.6, 3.7, 3.8, 3.9)
- Se logró establecer la relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral. Así tenemos: que la identidad corporativa se relaciona significativamente con las funciones, comportamiento y rendimiento. Obteniéndose valores de Tau_b de Kendall de 0.366, 0.463, 0,200 respectivamente. Se logró determinar que la dimensión que más relación guarda con la identidad corporativa es la del comportamiento, y la que posee la menor fuerza de relación es la del rendimiento. (ver tablas: 3.11, 3.12, 3.13).
- Se logró establecer la relación del desempeño laboral y las dimensiones de identidad corporativa. Así tenemos: El desempeño laboral se relaciona significativamente con personalidad, comportamiento, comunicación y simbolismo. Obteniéndose valores de Tau_b de Kendall de 0.685, 0.237, 0.472 y 0.430 respectivamente. Se logró determinar que la dimensión que más relación guarda con el desempeño laboral es la de la personalidad, mientras que la que menos relación guarda es la de comportamiento. (ver tablas: 3.14., 3.15., 3.16 y 3.17).

VI. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda al director del Hospital La Caleta, que estimule la identidad corporativa de los colaboradores a través de acciones que busquen lo mencionado, esto se puede dar dando por ejemplo beneficios laborales a los trabajadores, mejorar la comunicación haciéndola una comunicación horizontal, la cual puede permitir de esta manera mejorar la identidad corporativa lo que se va a ver evidenciado de alguna manera un mejor desempeño laboral.

-Se recomienda al encargado del Hospital, que realice charlas vivenciales, en las cuales permita al colaborador inducirlo a una identificación con la empresa a través de actividades como el conocimiento de las características de la empresa por parte del colaborador.

- Se recomienda que el jefe del área de gestión humana de la institución, establezca un proceso de monitoreo constante del desempeño laboral a través de pruebas retroalimentativas en las cuales a través de la evaluación de los puntos tales como rendimiento, comportamiento, cumplimiento de funciones, se evidencia una información actualizada, para que de esta manera se tomen decisiones que mejoren las situaciones encontradas a través de un plan de acción de explotación de talentos.

- Se recomienda analizar y establecer las dimensiones del desempeño laboral en la organización, de modo que se ejecuten a través de acciones establecidas a mediano plazo su mejora a través de la identidad corporativa, lo cual mejorará la condición ambiental de las labores para de esta manera se muestren destrezas adecuadas de los colaboradores, lo cual se evidenciará netamente en la calidad de servicio de salud que se ofrecen a los usuarios.

- Se recomienda analizar y establecer las dimensiones de la identidad corporativa en la organización, de modo que se ejecuten a través de acciones establecidas a mediano plazo su mejora a través del desempeño laboral, lo cual mejorará el esfuerzo que se delimita en el cumplimiento de actividades, que permite a su vez mayor enorgullecimiento del colaborador hacia la institución.

REFERENCIAS

- Albert P. y Whitten R.. (2015), *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*, 6ª edición, España: MC Graw Hill
- Allen, J.. y Meyer, M. (2011). *Desempeño laboral, Psicología contemporánea básica y aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Abratt, R. (1989). *Cosas que se deben saber de la identidad corporativa, definiciones de autores..* Recuperado de: <https://www.conociendomasdelaidentidadcorporativa.com>.
- Armijos D y Rodríguez J. (2014) *Evaluación del desempeño en la ilustre Municipalidad del Cantón El Tambo*. Ecuador Tesis de postgrado Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5136/1/UPS-CT002717.pdf>
- Ariansen, J. (2014) <http://gerencia.over-blog.com/article-identidad-y-productividad-51341343.html>
- Barba, E. (2017) *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*. Recuperado de: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/05/16/evaluacion-desempeno-laboral-gestion-rrhh>
- Bernal Palacios, B. (2016) *Incidencia de la identidad corporativa en la mejora continua del desempeño de los trabajadores de la planta de alimento balanceado Isidora en el distrito de Rinconada – 2016*. (Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo). (Acceso 03 de abril del 2019).
- Cardozo, L. (2010). *La identidad corporativa como estrategia diferenciada en la empresa*. (1ª ed.). México: Pearson Educación.
- Carranza, J. (2016). *Administración De Recursos Humanos*. (3ª ed.). México: Pearson Educación.
- Costa J. (s.a.) *Imagen Corporativa* .Recuperado de: <http://taller5a.files.wordpress.com/2010/02/imagen-corporativa-por-joan-costa.pdf>
- Costa J.. (2011) *Identidad en las corporaciones*. México. Universidad Nacional Autónoma de México

- Curas A. (2010). *Comportamiento Organizacional*, 11va. Edición .México, D.F. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2009). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ªed). México: McGraw-Hill
- Gastañaduí, A. (2017). El 77% de las empresas peruanas no encuentra personal técnico calificado. El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/77-empresas-peruanas-no-encuentra-personal-tecnico-calificado-noticia-1404099>
- Gómez, L. (2011) *El sentido de pertenencia en la organización. El Empleo* Recuperado de: <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/el-sentido-de-pertenencia-en-la-organizacion-1718>
- Hernández, R, Fernández, R y Baptista, P (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.).México, D.F. Mc Graw Hill.
- Lam, J. (2014) *Influencia de la identidad corporativa en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Constructora y Minera Esperanza M.Z.O. S.R.L de la ciudad de Chimbote - 2012*, (Tesis de postgrado, Universidad San Pedro). (Acceso 01 de mayo del 2019).
- Montenegro, J. (2014) *La delgada línea que divide tu vida personal de la profesional*. Diario Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/delgada-linea-que-divide-tu-vida-personal-profesional-2111143>
- OIT. (2016). Mejores recompensas través de la formalización de los proceso direccionales de las Mypes. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/1&isAllowed=y>
- Pflucker, A. (2014) *Relación entre la percepción del ambiente laboral y el nivel de desempeño ocupacional en los trabajadores de la Factoría y autopartes RAMSA EIRL de Nuevo Chimbote en el año 2011*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro). (Acceso 01 de mayo del 2019).
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsiodramático*. (1º ed). México: EAE

- Rassa, J. (2014) El Factor Motivacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco Financiero - Sede Chimbote, durante el año 2014. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso 01 de mayo del 2019).
- Uzcategui, J. (2011). *Recursos humanos. Gestión del talento humano*. (2° ed). México D.F.: Editorial McGraw-Hill
- Valle, R. (2010). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. (5^a ed.).EEUU: Addison Wesley

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de Recolección de datos.

Anexo 1.1. Cuestionario de la identidad corporativa.

INSTRUCCIONES Estimado colaborador en el siguiente cuestionario marque una equis (X) donde crea conveniente. Considere la siguiente leyenda y gracias por apoyar

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Identidad corporativa					
Dimensión Personalidad					
1, ¿Está muy involucrado con la Filosofía institucional en la que trabaja?					
2, Actualmente ¿Se identifica mucho con las creencias, valores, costumbres y prácticas de la institución en que trabaja?					
3, ¿Siempre acata las políticas institucionales desde la alta dirección del hospital La Caleta?					
Dimensión Comportamiento					
4, ¿Se ciñe al disciplinado cumplimiento de sus deberes en la institución?					
5, ¿Cuenta con motivación suficiente para cumplir con el trabajo requerido?					
Dimensión Comunicación					
6, ¿Ud. contribuye con comunicar oportunamente sus reportes o informes en el hospital?					
7, ¿Atiende todas las solicitudes que recepciona o llegan a su persona?					
8, ¿Se muestra con la total disposición para dialogar cuando el trabajo lo requiere?					
Dimensión Simbolismo					
9, ¿Reconoce los distintivos institucionales como el escudo, slogan, colores, etc. propios del Hospital La Caleta?					
10, ¿Conoce totalmente cada lema de trabajo oficial que se difunde en el Hospital La Caleta?					

Ficha técnica de Identidad Corporativa

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la Identidad Corporativa
Autores:	Rubén Pulido
Año de edición:	(2017).
Adaptación	Arellano Gómez Soraida M. Gayoso Rivadeneira Lorena C.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → D1: Personalidad → D2: Comportamiento → D3: Comunicación → D4: Simbolismo
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable identidad corporativa en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.817$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 10 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> D1: Personalidad (3 ÍTEMs) <input type="checkbox"/> D2: Comportamiento (2 ÍTEMs) <input type="checkbox"/> D3: Comunicación (3 ÍTEMs) <input type="checkbox"/> D4: Simbolismo (2 ÍTEMs)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Deficiente (10 a 22) Regular (23 a 35) Bueno (36 a 50)

Fuente: Pulido, R. (2017). Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Coishco 2017. Tesis pregrado,. Universidad Cesar Vallejo

Escala valorativa de la identidad corporativa

Identidad Corporativa				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Identidad Corporativa	10	50	36 a 50	Bueno
			23 a 35	Regular
			10 a 22	Deficiente
Dimensiones de la identidad corporativa				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Personalidad / Comunicación	3	15	12-15	Bueno
			7 -11	Regular
			3 - 6	Deficiente
Comportamiento / Simbolismo	2	10	8 -10	Bueno
			5 -7	Regular
			2 - 4	Deficiente

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadeneira Lorena C.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Identidad Corporativa Para Costa Joan (2011) la identidad corporativa el ente organizacional, es la característica como entidad, es su particularidad intrínseca como ser y forma conjunta y se expresa en el conjunto de rasgos propios que distinguen a una organización de otras. La idea de identidad significa, sobre todo lo idéntico a sí mismo.	Personalidad	Filosofía corporativa	1, ¿Está muy involucrado con la Filosofía institucional en la que trabaja?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Cultura corporativa	2, Actualmente ¿Se identifica mucho con las creencias, valores, costumbres y prácticas de la institución en que trabaja?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Políticas organizativas	3, ¿Siempre acata las políticas institucionales desde la alta dirección del hospital La Caleta?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Comportamiento	Cumplimiento	4, ¿Se ciñe al disciplinado cumplimiento de sus deberes en la institución?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Identidad Corporativa"**OBJETIVO:** Evaluar la identidad corporativa en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Soria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	--------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadeneira Lorena C.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Identidad Corporativa Para Costa Joan (2011) la identidad corporativa el ente organizacional, es la característica como entidad, es su particularidad intrínseca como ser y forma conjunta y se expresa en el conjunto de rasgos propios que distinguen a una organización de otras. La idea de identidad significa, sobre todo lo idéntico a sí mismo.	Personalidad	Filosofía corporativa	1, ¿Está muy involucrado con la Filosofía institucional en la que trabaja?						✓	✓	✓	✓					
		Cultura corporativa	2, Actualmente ¿Se identifica mucho con las creencias, valores, costumbres y prácticas de la institución en que trabaja?						✓	✓	✓	✓					
		Políticas organizativas	3, ¿Siempre acata las políticas institucionales desde la alta dirección del hospital La Caleta?						✓	✓	✓	✓					
	Comportamiento	Cumplimiento	4, ¿Se ciñe al disciplinado cumplimiento de sus deberes en la institución?						✓	✓	✓	✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Identidad Corporativa"**OBJETIVO:** Evaluar la identidad corporativa en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Forces Luján Wilfredo Modesto***GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Maestría***VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo x	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadeneira Lorena C.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Identidad Corporativa Para Costa Joan (2011) la identidad corporativa el ente organizacional, es la característica como entidad, es su particularidad intrínseca como ser y forma conjunta y se expresa en el conjunto de rasgos propios que distinguen a una organización de otras. La idea de identidad significa, sobre todo lo idéntico a sí mismo.	Personalidad	Filosofía corporativa	1, ¿Está muy involucrado con la Filosofía institucional en la que trabaja?						✓		✓		✓		✓		
		Cultura corporativa	2, Actualmente ¿Se identifica mucho con las creencias, valores, costumbres y prácticas de la institución en que trabaja?						✓		✓		✓		✓		
		Políticas organizativas	3, ¿Siempre acata las políticas institucionales desde la alta dirección del hospital La Caleta?						✓		✓		✓		✓		
	Comportamiento	Cumplimiento	4, ¿Se ciñe al disciplinado cumplimiento de sus deberes en la institución?						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Identidad Corporativa"**OBJETIVO:** Evaluar la identidad corporativa en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Arnellina Obegozo, Fioella Hauwela***GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister***VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo X	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre identidad corporativa”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre Identidad Corporativa” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del Hospital Essalud, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable identidad corporativa, esta alcanza un 0.817, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
ÍTEM 1	,333			
ÍTEM 2	,510			
ÍTEM 3	,684			
ÍTEM 4		,723		
ÍTEM 5		,740		
ÍTEM 6			,608	
ÍTEM 7			,348	
ÍTEM 8			,652	
ÍTEM 9				,725
ÍTEM 10				,798
Correlación por dimensiones	0.610	0.723	0.456	0.765
Correlación Total	0.789			

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
ÍTEM 1	,830			
ÍTEM 2	,839			
ÍTEM 3	,831		ó	
ÍTEM 4		,830		
ÍTEM 5		,830		
ÍTEM 6			,820	
ÍTEM 7			,829	
ÍTEM 8			,818	
ÍTEM 9				,827
ÍTEM 10				,817
Confiabilidad por dimensiones	0.880	0.912	0.912	0.876
Correlación Total	0.817			

Anexo 1.2. Cuestionario del desempeño laboral

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el desempeño laboral del personal del Hospital La Caleta 2019, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

Ítem	Funciones	Escala				
		1	2	3	4	5
	Conocimiento del trabajo					
1	Usted como personal del Hospital la Caleta, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	Usted como personal del Hospital la Caleta, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3	Usted como personal del Hospital la Caleta, cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4	Usted como personal del Hospital la Caleta, conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
	Capacidad de análisis					
5	Usted como personal del Hospital la Caleta, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6	Usted como personal del Hospital la Caleta, analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					
7	Usted como personal del Hospital la Caleta, aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa					
8	Usted como personal del Hospital la Caleta, utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					
Ítem	Comportamiento	Escala				
		1	2	3	4	5
	Habilidades					
9	Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
10	Usted como personal del Hospital la Caleta explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .					
11	Usted como personal del Hospital la Caleta, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
12	Usted como personal del Hospital la Caleta compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.					
	Actitud					
13	Usted como personal del Hospital la Caleta, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.					
14	Usted como personal del Hospital la Caleta, sigue las especificaciones					

	brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.							
15	Usted como personal del Hospital la Caleta tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.							
16	Usted como personal del Hospital la Caleta evita conflictos entre compañeros.							
	Satisfacción							
17	Usted como personal del Hospital la Caleta, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.							
18	Usted como personal del Hospital la Caleta, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.							
19	Usted como personal del Hospital la Caleta está contento con el salario obtenido.							
20	Usted como personal del Hospital la Caleta se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.							
Ítem	Rendimiento	Escala						
		1	2	3	4	5		
	Resolución de problemas							
21	Usted como personal del Hospital la Caleta, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.							
22	Usted como personal del Hospital la Caleta, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.							
23	Usted como personal del Hospital la Caleta, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.							
24	Usted como personal del Hospital la Caleta, plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.							
	Ausentismo							
25	Usted como personal del Hospital la Caleta, constantemente llega tarde a su centro de labor.							
26	Usted como personal del Hospital la Caleta presenta a tiempo sus informes de avance.							
27	Usted como personal del Hospital la Caleta justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.							
28	Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.							
	Compromiso							
29	Usted como personal del Hospital la Caleta se siente identificado con la organización.							
30	Usted como personal del Hospital la Caleta, se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.							
31	Usted como personal del Hospital la Caleta, no tiene registro de salidas antes del horario establecido.							
32	Usted como personal del Hospital la Caleta, constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.							
	Trabajo en equipo							
33	Usted como personal del Hospital la Caleta, no tiene dificultades para trabajar en equipo.							
34	Usted como personal del Hospital la Caleta muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.							
35	Usted como personal del Hospital la Caleta propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.							
36	Usted como personal del Hospital la Caleta es más eficiente cuando trabajan en conjunto.							

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autores:	Sandra Ruestas y Marisol Campos
Año de edición:	(2018).
Adaptación	Arellano Gómez Soraida M. Gayoso Rivadeneira Lorena C.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → D1: Funciones → D2: Comportamiento → D3: Rendimiento
Ámbito de aplicación:	Hospital La Caleta Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable desempeño laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.879$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 10 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> D1: Funciones (12 ÍTEMs) <input type="checkbox"/> D2: Comportamiento (12 ÍTEMs) <input type="checkbox"/> D3: Rendimiento (12 ÍTEMs)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Deficiente (36 a 83) Regular (84 a 132) Alto (133 a 180)

Fuente: Ruestas S. y Campos M. (2018). Clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Ana Huarmey Chicama 2018. Tesis pregrado,. Universidad César Vallejo

Escala valorativa del desempeño laboral

Desempeño laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño Laboral	36	180	133 a 180	Bueno
			84 a 132	Regular
			36 a 83	Deficiente
Dimensiones del desempeño laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Funciones	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente
Comportamiento	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente
Rendimiento	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadencira Lorena C.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral Según los autores Pernía y Carrera (2014, p.32), nos enfatiza que: "El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo"	Funciones	Conocimiento de trabajo	1. Usted como personal del Hospital la Caleta , tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Usted como personal del Hospital la Caleta , se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Usted como personal del Hospital la Caleta conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad de análisis	5. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Usted como personal del						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

			situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo																
			7. Usted como personal del Hospital la Caleta , aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa						✓		✓		✓		✓				
			8. Usted como personal del Hospital la Caleta , utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo						✓		✓		✓		✓				
			9. Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.						✓		✓		✓		✓				
	Comportamiento	Habilidades	10. Usted como personal del Hospital la Caleta explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .						✓		✓		✓		✓				
11. Usted como personal del Hospital la Caleta es eficiente en el desarrollo de sus funciones.								✓		✓		✓		✓					
12. Usted como personal del Hospital la Caleta compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.									✓		✓		✓		✓				
13. Usted como personal del Hospital la Caleta , se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.									✓		✓		✓		✓				
		Actitudes	14. Usted como personal del Hospital la Caleta sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.						✓		✓		✓		✓				

			15. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.							✓	✓	✓	✓			
			16. Usted como personal del Hospital la Caleta evita conflictos entre compañeros.							✓	✓	✓	✓			
		Satisfacción	17. Usted como personal del Hospital la Caleta , está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.							✓	✓	✓	✓			
			18. Usted como persona del Hospital la Caleta está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.							✓	✓	✓	✓			
			19. Usted como personal del Hospital la Caleta está contento con el salario obtenido.							✓	✓	✓	✓			
			20. Usted como persona del Hospital la Caleta se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.							✓	✓	✓	✓			
		Rendimiento	Resolución de problemas	21. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.							✓	✓	✓	✓		
				22. Usted como personal del Hospital la Caleta , soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.							✓	✓	✓	✓		
				23. Usted como personal del Hospital la Caleta , mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.							✓	✓	✓	✓		
				24. Usted como personal del Hospital la Caleta , plantea estrategias							✓	✓	✓	✓		

		de solución frente a problemas que se suscitan.															
	Ausentismo	25. Usted como personal del Hospital la Caleta , constantemente llega tarde a su centro de labor.						✓		✓		✓		✓			
		26. Usted como personal del Hospital la Caleta presenta a tiempo sus informes de avance.						✓		✓		✓		✓			
		27. Usted como personal del Hospital la Caleta justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.						✓		✓		✓		✓			
		28. Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.						✓		✓		✓		✓			
	Compromiso	29. Usted como del Hospital la Caleta se siente identificado con la organización.						✓		✓		✓		✓			
		30. Usted como personal del Hospital la Caleta , se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.						✓		✓		✓		✓			
		31. Usted como del Hospital la Caleta , no tiene registro de salidas antes del horario establecido.						✓		✓		✓		✓			
		32. Usted como personal del Hospital la Caleta , constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.						✓		✓		✓		✓			
	Trabajo en equipo	33. Usted como personal del Hospital la Caleta , no tiene dificultades para trabajar en equipo.						✓		✓		✓		✓			

			34. Usted como personal del Hospital la Caleta muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.						✓		✓		✓		✓	
			35. Usted como personal del Hospital la Caleta propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.						✓		✓		✓		✓	
			36. Usted como personal del Hospital la Caleta es más eficiente cuando trabajan en conjunto.						✓		✓		✓		✓	


 Dr. *José Gabriel Sánchez*
 DNI: 22362014

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

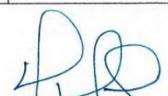
Ayala Sánchez Smit

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	--------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadencira Lorena C.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral Según los autores Perma y Carrera (2014, p.32), nos enfatiza que: "El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo"	Funciones	Conocimiento de trabajo	1. Usted como personal del Hospital la Caleta , tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						✓		✓		✓		✓		
			2. Usted como personal del Hospital la Caleta , se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			3. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						✓		✓		✓		✓		
			4. Usted como personal del Hospital la Caleta conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	Capacidad de análisis	5. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.						✓		✓		✓		✓			
		6. Usted como personal del						✓		✓		✓		✓			

			Hospital la Caleta , analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo							✓		✓		✓		✓		
			7. Usted como personal del Hospital la Caleta , aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa							✓		✓		✓		✓		
			8. Usted como personal del Hospital la Caleta , utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo							✓		✓		✓		✓		
			9. Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.							✓		✓		✓		✓		
	Comportamiento	Habilidades	10. Usted como personal del Hospital la Caleta explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .							✓		✓		✓		✓		
11. Usted como personal del Hospital la Caleta es eficiente en el desarrollo de sus funciones.										✓		✓		✓		✓		
12. Usted como personal del Hospital la Caleta compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.											✓		✓		✓		✓	
13. Usted como personal del Hospital la Caleta , se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.											✓		✓		✓		✓	
		Actitudes	14. Usted como personal del Hospital la Caleta sigue las especificaciones brindadas por el jefe							✓		✓		✓		✓		

			inmediato sin ningún cuestionamiento.								✓		✓		✓		✓		
			15. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.								✓		✓		✓		✓		
			16. Usted como personal del Hospital la Caleta evita conflictos entre compañeros.								✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción	17. Usted como personal del Hospital la Caleta , está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.								✓		✓		✓		✓		
			18. Usted como persona del Hospital la Caleta está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.									✓		✓		✓		✓	
			19. Usted como personal del Hospital la Caleta está contento con el salario obtenido.									✓		✓		✓		✓	
			20. Usted como personal del Hospital la Caleta se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.									✓		✓		✓		✓	
	Rendimiento	Resolución de problemas	21. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.								✓		✓		✓		✓		
			22. Usted como personal del Hospital la Caleta , soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.									✓		✓		✓		✓	
			23. Usted como personal del Hospital la Caleta , mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.										✓		✓		✓		✓

		equipo	Hospital la Caleta , no tiene dificultades para trabajar en equipo.								/		/		/		/	
			34. Usted como personal del Hospital la Caleta muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.								/		/		/		/	
			35. Usted como personal del Hospital la Caleta propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.								/		/		/		/	
			36. Usted como personal del Hospital la Caleta es más eficiente cuando trabajan en conjunto.								/		/		/		/	


 Dr. _____
 DNI: 40889530

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño Laboral"**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Chewellini Obegozo, Fozello Manuela***GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister***VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVA
TÍTULO: Identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019
AUTORES: Arellano Gómez Soraida M.
Gayoso Rivadeneira Lorena C.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral Según los autores Pernía y Carrera (2014, p.:32), nos enfatiza que: "El desempeño laboral es un efecto del esfuerzo conjunto del empleado que interiorizó todas las funciones designadas a su puesto de trabajo y las logró realizar con sus habilidades propias generando así la eficacia de su trabajo".	Funciones	Conocimiento de trabajo	1. Usted como personal del Hospital la Caleta , tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Usted como personal del Hospital la Caleta , se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Usted como personal del Hospital la Caleta conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad de análisis	5. Usted como personal del Hospital la Caleta , cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Usted como personal del														

Comportamiento			Hospital la Caleta , analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo							✓	✓	✓	✓			
			7. Usted como personal del Hospital la Caleta , aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa							✓	✓	✓	✓			
			8. Usted como personal del Hospital la Caleta , utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo								✓	✓	✓	✓		
	Habilidades		9. Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.								✓	✓	✓	✓		
			10. Usted como personal del Hospital la Caleta explota habilidades innatas para llegar a los objetivos profesionales. .								✓	✓	✓	✓		
			11. Usted como personal del Hospital la Caleta es eficiente en el desarrollo de sus funciones.								✓	✓	✓	✓		
			12. Usted como personal del Hospital la Caleta compite con sus compañeros constantemente para optimizar el tiempo.								✓	✓	✓	✓		
		Actitudes		13. Usted como personal del Hospital la Caleta , se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.								✓	✓	✓	✓	
				14. Usted como personal del Hospital la Caleta sigue las especificaciones brindadas por el jefe								✓	✓	✓	✓	

			inmediato sin ningún cuestionamiento.																
			15. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.						✓		✓		✓		✓				
			16. Usted como personal del Hospital la Caleta evita conflictos entre compañeros.						✓		✓		✓		✓				
		Satisfacción	17. Usted como personal del Hospital la Caleta, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.						✓		✓		✓		✓				
			18. Usted como personal del Hospital la Caleta está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.							✓		✓		✓		✓			
			19. Usted como personal del Hospital la Caleta está contento con el salario obtenido.							✓		✓		✓		✓			
			20. Usted como persona del Hospital la Caleta se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.							✓		✓		✓		✓			
	Rendimiento	Resolución de problemas	21. Usted como personal del Hospital la Caleta tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.						✓		✓		✓		✓				
			22. Usted como personal del Hospital la Caleta, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.							✓		✓		✓		✓			
			23. Usted como personal del Hospital la Caleta, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.								✓		✓		✓		✓		

		24. Usted como personal del Hospital la Caleta , plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.								✓	✓	✓	✓	
	Ausentismo	25. Usted como personal del Hospital la Caleta , constantemente llega tarde a su centro de labor.								✓	✓	✓	✓	
		26. Usted como personal del Hospital la Caleta presenta a tiempo sus informes de avance.								✓	✓	✓	✓	
		27. Usted como personal del Hospital la Caleta justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.												
		28. Usted como personal del Hospital la Caleta cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.									✓	✓	✓	✓
		29. Usted como del Hospital la Caleta se siente identificado con la organización.									✓	✓	✓	✓
	Compromiso	30. Usted como personal del Hospital la Caleta , se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.								✓	✓	✓	✓	
		31. Usted como del Hospital la Caleta , no tiene registro de salidas antes del horario establecido.								✓	✓	✓	✓	
		32. Usted como personal del Hospital la Caleta , constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.									✓	✓	✓	✓
		Trabajo en	33. Usted como personal del											

		equipo	Hospital la Caleta , no tiene dificultades para trabajar en equipo.							✓		✓		✓		✓	
			34. Usted como personal del Hospital la Caleta muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.							✓		✓		✓		✓	
			35. Usted como personal del Hospital la Caleta propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.							✓		✓		✓		✓	
			36. Usted como personal del Hospital la Caleta es más eficiente cuando trabajan en conjunto.							✓		✓		✓		✓	


 Dr. 32907007
 DNI: 32907007

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño Laboral"**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de Hospital La Caleta de modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores del Hospital La Caleta

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:*Torres Rojas Wilfredo M.***GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:***Maestría***VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo x	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre desempeño laboral”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre Desempeño Laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del Hospital Essalud, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombush. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable desempeño laboral, esta alcanza un 0.834, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

ÍTEMs	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
ÍTEM 1	,333		
ÍTEM 2	,510		
ÍTEM 3	,284		
ÍTEM 4	,343		
ÍTEM 5	,340		
ÍTEM 6	,608		
ÍTEM 7	,348		
ÍTEM 8	,652		
ÍTEM 9	,425		
ÍTEM 10	,798		
ÍTEM 11	,296		
ÍTEM 12	,614		
ÍTEM 13		,148	
ÍTEM 14		,660	
ÍTEM 15		,632	
ÍTEM 16		,641	
ÍTEM 17		,241	
ÍTEM 18		,527	

ÍTEM 19		,179	
ÍTEM 20		,467	
ÍTEM 21		,010	
ÍTEM 22		,559	
ÍTEM 23		,347	
ÍTEM 24		,737	
ÍTEM 25			,705
ÍTEM 26			,156
ÍTEM 27			,327
ÍTEM 28			,154
ÍTEM 29			,418
ÍTEM 30			,531
ÍTEM 31			,531
ÍTEM 32			,410
ÍTEM 33			,403
ÍTEM 34			,352
ÍTEM 35			,599
ÍTEM 36			,267
Correlacion por dimensiones	0.462	0.429	0.440
Correlacion Total	0.432		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
ÍTEM1	,830		
ÍTEM 2	,839		
ÍTEM3	,831		
ÍTEM4	,830		
ÍTEM5	,830		
ÍTEM6	,820		
ÍTEM7	,829		
ÍTEM8	,818		
ÍTEM9	,827		
ÍTEM10	,817		
ÍTEM11	,831		
ÍTEM12	,837		
ÍTEM13		,834	
ÍTEM14		,827	
ÍTEM15		,820	
ÍTEM16		,837	
ÍTEM17		,833	
ÍTEM18		,841	
ÍTEM19		,836	
ÍTEM20		,838	
ÍTEM21		,839	
ÍTEM22		,837	
ÍTEM23		,829	
ÍTEM24		,820	
ÍTEM25			,817
ÍTEM26			,834
ÍTEM27			,830
ÍTEM28			,834
ÍTEM29			,827

ÍTEM30			,825
ÍTEM31			,825
ÍTEM32			,839
ÍTEM33			,836
ÍTEM34			,829
ÍTEM35			,823
ÍTEM36			,832
Confiabilidad por dimensiones	0.810	0.854	0.835
Confiabilidad Total	0.834		

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cuál es la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019?</p>	<p>V1: Identidad Corporativa V2: Desempeño Laboral</p>	<p>General. Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019</p> <p>Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de la identidad corporativa de manera general y específica en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Identificar el nivel del desempeño laboral de manera general y específica en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019 Establecer la relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019 Establecer la relación entre la identidad corporativa y las dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019 Proponer alternativas de mejora para la identidad corporativa y el desempeño laboral en el Hospital La Caleta Chimbote 2019 	<p>Hipótesis general. Hi: Existe una relación significativa entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019. Ho: No Existe una relación significativa entre la identidad corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta Chimbote 2019</p>	<p>V1: Personalidad Comportamiento Comunicación Simbolismo</p> <p>V2: Funciones Comportamiento Rendimiento</p>	<p>Población: Son 73 trabajadores del Hospital La Caleta.</p> <p>Muestra: Es la misma población</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Donde: M = Muestra probabilista de los trabajadores O1 = Medición de la identidad corporativa O2 = Medición del desempeño laboral</p> <p>Relación que existe entre las variables en estudio.</p> <pre> graph LR M --> X1 M --> X2 X1 -- r --- X2 </pre>	<p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Identidad Corporativa</p> <p>Cuestionario sobre desempeño laboral</p>

Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1. Registro de datos de identidad corporativa.

	D1			D2		D3			D4	
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
E1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
E2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1
E5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1
E7	2	3	2	4	2	5	5	2	4	4
E8	2	3	3	2	2	1	2	5	4	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E10	4	4	4	1	3	3	2	5	4	2
E11	1	2	2	5	5	1	1	1	2	2
E12	3	4	4	5	5	3	3	2	4	3
E13	5	1	2	2	5	2	2	2	2	1
E14	1	1	5	2	5	4	4	3	1	2
E15	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2
E17	2	5	5	4	3	3	3	5	2	4
E18	5	5	5	2	2	1	3	2	4	2
E19	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2
E21	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2
E22	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2

E23	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2
E24	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4
E25	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2
E26	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4
E27	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2
E28	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
E29	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2
E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2
E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2
E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4
E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5
E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4
E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5

E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5
E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1
E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
E56	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5
E57	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4
E58	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E59	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E60	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4
E61	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E62	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E64	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1
E65	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5
E66	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1
E67	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4
E68	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E69	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E70	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2
E71	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E72	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2
E73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 3.2. Registro de datos del desempeño laboral.

	D 1								D 2												D 3																
	Íte m 1	Íte m 2	Íte m 3	Íte m 4	Íte m 5	Íte m 6	Íte m 7	Íte m 8	Íte m 9	Íte m 10	Íte m 11	Íte m 12	Íte m 13	Íte m 14	Íte m 15	Íte m 16	Íte m 17	Íte m 18	Íte m 19	Íte m 20	Íte m 21	Íte m 22	Íte m 23	Íte m 24	Íte m 25	Íte m 26	Íte m 27	Íte m 28	Íte m 29	Íte m 30	Íte m 31	Íte m 32	Íte m 33	Íte m 34	Íte m 35	Íte m 36	
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2	
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2		
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	
E1 0	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E1 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1	
E1 2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3	
E1 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2	
E1 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5	
E1 5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2	
E1 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5	
E1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5	1	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5	

7	
E1	
8	2 3 3 2 2 5 3 2 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 3 5 2 3 4 5 5 5 3 5 2 5 2 3 4 5
E1	
9	3 2 2 3 2 1 2 3 4 4 4 4 2 3 2 2 4 5 5 5 2 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 3 2 2 4
E2	
0	4 4 4 1 3 3 3 4 4 5 5 3 3 4 2 4 5 3 3 3 1 1 5 3 3 2 1 2 4 3 2 5 4 5 5 5
E2	
1	1 2 1 1 2 1 1 1 2 5 5 2 5 1 2 2 5 5 5 1 1 2 2 4 4 3 1 2 5 4 5 5 5 2 5 5
E2	
2	2 4 4 2 2 4 1 2 4 4 2 1 4 2 4 4 3 5 3 2 2 4 4 3 3 2 2 2 4 4 3 2 2 4 4 3
E2	
3	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 5 2 2 2 3 4 1 2 2 2 2 2 4 1 2 5 5 5 4 5 2 2 2
E2	
4	1 1 1 2 1 4 4 3 2 1 2 4 4 3 5 5 2 4 2 3 3 4 3 3 3 2 2 4 5 2 4 2 3 1 1 2
E2	
5	3 2 2 2 2 3 3 3 2 2 4 4 3 2 2 2 4 3 2 3 3 2 2 1 3 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 4
E2	
6	4 2 2 2 2 2 2 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 2 3 2 1 2 3 4 4 4 4 2 3 2 1 1 2
E2	
7	2 3 2 4 2 2 3 2 4 4 4 2 1 2 2 4 3 3 4 4 4 1 3 3 3 4 4 2 1 3 3 4 2 2 4 3
E2	
8	2 3 3 2 2 1 2 2 4 2 2 2 1 2 3 4 3 2 1 2 1 1 2 1 1 1 2 2 1 2 1 1 2 3 4 3
E2	
9	3 2 2 3 2 1 3 3 4 4 2 2 2 2 2 4 4 3 2 4 4 2 2 4 1 2 4 4 2 1 4 2 2 2 4 4
E3	
0	4 4 4 1 3 3 2 2 4 4 2 3 3 4 2 4 1 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 4 2 4 1
E3	
1	1 2 2 1 2 1 1 1 2 2 1 2 1 5 2 2 1 1 5 3 2 3 3 2 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 2 1
E3	
2	2 4 4 2 2 4 1 2 4 4 2 1 4 2 4 4 3 1 1 2 1 4 2 3 2 2 4 2 3 1 2 2 2 4 4 3
E3	
3	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 3 5 2 2 2 2

E3 4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2
E3 5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
E3 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	
E3 7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
E3 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3
E3 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4
E4 0	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E4 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1
E4 2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3
E4 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2
E4 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5
E4 5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2
E4 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5
E4 7	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5	1	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5
E4 8	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	3	5	2	5	2	3	4	5
E4 9	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4
E5 0	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5

E5 1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1	1	2	2	4	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5			
E5 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3			
E5 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	2	2			
E5 4	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	1	1	2			
E5 5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4			
E5 6	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2			
E5 7	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3			
E5 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3			
E5 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4			
E6 0	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1
E6 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1			
E6 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3			
E6 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2			
E6 4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2			
E6 5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5		
E6 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2		
E6 7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3			

E6 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	
E6 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	
E7 0	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E7 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1	
E7 2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3	
E7 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2	

Anexo 4. Constancias Emitidas.



PERÚ

Ministerio
de Salud

HOSPITAL LA CALETA.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

EL JEFE DE PERSONAL DEL "HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE" UBICADA EN EL DISTRITO DE CHIMBOTE QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, ARELLANO GOMEZ SORAIDA MAGDALENA Y GAYOSO RIVADENEIRA LORENA CONSUELO, ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LOS INSTRUMENTOS: "IDENTIDAD CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE 2019". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 10 DEL MES DE ABRIL A LOS COLABORADORES NOMBRADOS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE, QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LAS INTERESADAS, PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

17 DE JUNIO DEL 2019


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE

Abog. Héctor Manuel Flores Matienzo
R.O. CAS 1553
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL



PERÚ

Ministerio
de Salud

HOSPITAL LA CALETA.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

EL JEFE DE PERSONAL DEL "HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE" UBICADA EN EL DISTRITO DE CHIMBOTE QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, ARELLANO GOMEZ SORAIDA MAGDALENA Y GAYOSO RIVADENEIRA LORENA CONSUELO, ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LA PRUEBA PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS: "IDENTIDAD CORPORATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE 2019". LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 15 DEL MES DE OCTUBRE, A LOS COLABORADORES NOMBRADOS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE, QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LAS INTERESADAS, PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

16 DE SETIEMBRE DEL 2019

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE

Abog. Héctor Manuel Flores Matienzo
Reg. C.A.S. 12111
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL