



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario
de Barranca

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

AUTORA:

Maldonado Valencia, Maria Judith (orcid.org/0000-0003-2507-1852)

ASESORES:

Dra. Palomino Tarazona, Maria Rosario (orcid.org/0000-0002-3833-7077)

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por darme salud y estar junto a las personas que quiero.

A mi Madre por haberme enseñado a vivir con humildad en tiempos de éxito.

A mi hermana por todo su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A los docentes por brindarme su conocimientos, dedicación y paciencia, sin sus palabras no hubiese podido lograr mis sueños. Gracias por su guía y consejos, siempre los llevare grabados en mi futuro como maestra en gestión de los servicios de salud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO..	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICO Y FIGURA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Procedimientos.....	31
3.6. Métodos análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de cultura organizacional en un centro hospitalario de Barranca – 2023.....	28
Tabla 2: Nivel de competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca – 2023.....	29
Tabla 3: Relación del nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca - 2023.....	30
Tabla 4: Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión características organizacionales y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca-2023.....	31
Tabla 5: Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca – 2023.....	32
Tabla 6: Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión estilo gerencial y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca – 2023.....	33

RESUMEN

El presente estudio fue desarrollado con el objetivo de determinar la relación de la cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca, se trató de un estudio de enfoque cuantitativo correlacional en una muestra de 120 licenciados de enfermería a quienes se les aplicó una encuesta y se usó como instrumento los cuestionarios de cultura organizacional de Olmos y el cuestionario de competencia laboral de Pacheco, ambos instrumentos validados. Resultados: El 41.7% de la muestra indicó percibir una cultura organizacional de nivel regular, el 37.5% nivel bueno y el 20.8% en nivel malo, el 53.3% de los enfermeros evaluados tienen competencias logradas, mientras que el 31.7% competencias en proceso y el 15% en inicio, existe relación significativa entre las características organizacionales y el desempeño laboral (Rho es 0.816), existe relación significativa entre el liderazgo Organizacional y la competencia laboral (Rho es 0.841), existe relación significativa entre el Estilo gerencial y el desempeño laboral (Rho es 0.800). Conclusión: existe relación significativa entre nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca (Rho es 0.894) (α :0.841).

Palabras clave: *cultura organizacional, competencia laboral, centro hospitalario.*

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of determining the relationship between organizational culture and labor competence in a hospital in Barranca, it was a study with a quantitative correlational approach in a sample of 120 nursing graduates to whom a survey was applied. and the Olmos organizational culture questionnaire and the Pacheco labor competency questionnaire were used as instruments, both instruments validated. Results: 41.7% of the sample indicated perceiving an organizational culture of a regular level, 37.5% a good level and 20.8% a bad level, 53.3% of the nurses evaluated have competencies achieved, while 31.7 competencies in process and the 15% initially, there is a significant relationship between organizational characteristics and job performance (Rho is 0.816), there is a significant relationship between Organizational leadership and labor competence (Rho is 0.841), there is a significant relationship between management style and job performance (Rho is 0.800). Conclusion: there is a significant relationship between the level of organizational culture and labor competence in a hospital in Barranca (Rho is 0.894) (α :0.841).

Keywords: organizational culture, labor competence, hospital center.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud OMS (2022) Indica que la satisfacción laboral es un concepto muy complejo, que se basa en las expectativas personales de trabajo, comparando los resultados reales con los deseados, reporta que el cerca del 40% de los profesionales de la salud se encuentran con insatisfacciones laborales; esto debido a ciertas precariedades en el clima organizacional; por su parte la Organización panamericana de la salud OPS (2020) indica que el clima organizacional se ha venido debilitando en diferentes sistemas sanitarios de América Latina y el Caribe, existen reportes de países que indican niveles bajos de clima organizacional Perú (37%) Bolivia (23%) Venezuela (18%), y los países que reportan mejores condiciones de clima laboral son Chile (68%), Uruguay (82%), (Lupano y Castro, 2016).

Calderón (2020) Sostiene que la problemática de la crisis en los sistemas de la salud pública del Perú no solo se manifiesta en la deficiente infraestructura y equipamiento médico, sino también en otros aspectos, entre ellos factores como la cultura organizacional y el esfuerzo laboral, por tanto, la preocupación por el recurso humano es muy fundamental en toda institución estatal, entendiéndola como un ente cuyo fin es satisfacer las necesidades y demandas de las personas a través del respeto irrestricto de los derechos humanos. (Yllescas, 2018).

Estudios previos indican la necesidad de investigar la satisfacción y las competencias laborales, Orihuela (2018) identificó las competencias genéricas y específicas en el 35% de profesional de enfermería, resultados han sido útiles para el diseño del manual de técnicas y procedimientos de enfermería y aún siguen sirviendo como base en el diseño de funciones y competencias por perfiles de formación.

La baja satisfacción laboral no solo tiene un impacto negativo en los empleados, sino que también puede tener un impacto significativo en las empresas. Los empleados no tienen incentivos para dedicarse a las instituciones a las que

pertenece, lo que reduce su productividad y la eficiencia de la empresa, debilitando su competitividad (Martinez, 2017). Indica que el 75% de las empresas también pueden sufrir financieramente por la baja satisfacción laboral debido a los costos asociados del aumento del ausentismo y la rotación de empleados. (Omayda, 2010).

Con respecto a la temática de la cultura organizacional en la Red Barranca Cajatambo, es común observar diferentes patrones de comportamiento, costumbres y comportamientos que puedan ser compartidos por los empleados con los que existe un conjunto de normas, actitudes y valores en beneficio de los grupos favorecidos. Los estudios socioculturales de las instituciones estatales son importantes como parte de la responsabilidad de quienes tienen la tarea de dirigir estas instituciones.

Esto significa que es necesario comprender la relación de los empleados o funcionarios con la organización y su actitud, sus expectativas y sus deseos de desarrollo personal y profesional, todas estas preocupaciones sobre los problemas de los hospitales peruanos pueden complementarse con un interés práctico en trabajar con varias agencias gubernamentales peruanas para mejorar el entorno laboral en Perú (Aranda, 2022).

Como se mencionó anteriormente, el problema del sistema de salud pública del Perú, en especial de los hospitales del Perú, no es solo mejorar la infraestructura y el equipamiento de nuestro sistema de salud, sino también mejorar el trabajo en equipo de la organización, es decir, mejorar la organización cultural. lograr un alto nivel de desempeño de los servidores públicos, de hecho, las consecuencias de la cultura organizacional significan cambios en la gestión y empoderamiento psicológico de los empleados, además, se demostró que la influencia de la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la flexibilidad laboral y, en consecuencia, en la eficiencia laboral.

En este sentido, se pueden derivar dos aspectos importantes: la cultura organizacional influye mucho en la productividad de los empleados y el desempeño laboral, y la cultura organizacional como unidad intermedia

entre la gestión empresarial y jerárquica combinada con la agilidad de los empleado.

En nuestra institución a consecuencia de la llegada de la pandemia se ha requerido mayor cantidad de profesionales de la salud, razón por la cual se han hecho contratos en diferentes modalidades para compensar la brecha de personal sanitario, esto ha generado que los sueldos sean diferenciados, y las condiciones de trabajo variables en función a las condiciones del puesto, las líneas jerárquicas de mando se han heterogenizado, porque se han creado unidades especiales para la asistencia de los pacientes, estas circunstancias han afectado la cultura organizacional es por ello que nos hemos planteado la interrogante ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca?, siendo los problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre las características organizacionales y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca? 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo Organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca? 3. ¿Qué relación existe entre el Estilo gerencial y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca?

El estudio se justifica debido a que el tratamiento científico y metodológico de las variables nos permitirán conocer la relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales del profesional de enfermería, información que será útil para el diseño de estrategias de mejora en la gestión de la institución, que permitirá fortalecer la cultura organizacional (Vargas, 2020).

Justificación teórica: Teóricamente el estudio logra justificarse porque tiene por finalidad establecer e identificar las relaciones Inter variables producidas entre la cultura organizacional y sus dimensiones con la competencia laboral del personal de enfermería de una red de salud, atendiendo que su finalidad estratégica es alcanzar los objetivos de la institución específicamente de un centro hospitalario de Barranca. Justificación práctica: En el aspecto práctico, el presente estudio revelara resultados de utilidad práctica, que servirá para la adopción de medidas correctivas, en el aspecto administrativo durante la toma de decisiones el la búsqueda del bien común.

En el aspecto metodológico la investigación se justifica porque al aplicarse los instrumentos se contribuirá con la validez y la vigencia para estudios posteriores, así mismo los resultados coadyuvan con el fortalecimiento de las líneas de investigación aprobada por la universidad, del mismo se espera identificar vacíos en el conocimiento de las variables que permitan diseñar estudios posteriores de mayor nivel investigativo con la finalidad de resolver los problemas vinculados a la gestión y la gerencias de los servicios de salud (Benito, 2020).

Los objetivos que el estudio ha planteado son: objetivo general determinar la relación de la cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca y como objetivos específicos se tiene: 1. Determinar la relación que existe entre las características organizacionales y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca. 2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo Organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca. 3. Determinar la relación que existe entre el Estilo gerencial y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca.

Respecto a la hipótesis se tiene como hipótesis general existe relación entre la cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca; y como hipótesis específicas se tiene: 1. Existe relación significativa entre las características organizacionales y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca. 2. Existe relación significativa entre el liderazgo Organizacional y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca. 3. Existe relación significativa entre el Estilo gerencial y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca.

II. MARCO TEÓRICO

Orihuela, L. (2020) desarrolló un trabajo para establecer la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados que laboran en el Centro de Salud Puente Chao durante el COVID-19, se realizó una encuesta descriptiva correlacional entre 60 funcionarios administrativos y de apoyo. Se utilizaron cuestionarios de cultura organizacional y satisfacción laboral, en los que se encontró que la mayoría de los colaboradores consideran normal la cultura organizacional (83,3%) y están satisfechos con su trabajo (96,7%).

El mismo autor indica que la dimension de la cultura organizacional como característica de la organización fueron mayoritariamente consideradas regulare (73,3%); el liderazgo organizacional, rutina (56,7%), estilo de liderazgo, rutina (76,7%), compromiso organizacional, frecuente (83,3%), enfoque estratégico, rutina (66,7%) y éxito organizacional, rutina (73,3%). Se concluyó que la cultura organizacional, el estilo de gestión y el compromiso laboral a nivel general se relacionan significativamente ($\alpha = 0.04$).

Delaó, K. (2020) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión del servicio percibida por los profesionales de la salud en un centro de salud de nivel I-4 en un estudio no experimental utilizando un diseño transversal de tipos causales relevantes. El estudio examinó a 42 trabajadores de la salud. Se utilizaron dos cuestionarios, uno de medición de cultura organizacional con 18 ítems validados y otro de gestión de servicios basado en la percepción del personal de salud con 8 ítems. Ambas herramientas son aprobadas y confiables.

De los resultados sobre cultura organizacional, el 100% de los trabajadores de la salud mostraron un nivel moderado de cultura organizacional. Para la segunda variable, la gestión asistencial fue rutinaria (81%) y eficaz (19%). También se determina que no existe una relación significativa entre las dos variables, $r = -0,179$, con un valor de p de 0,255, lo que indica que la cultura organizacional no afecta la

gestión en salud. Por otro lado, se encontró una correlación entre la cultura organizacional y las dimensiones de planificación [$r=-.271$ p-valor.

Torres (2020). Desarrollo un estudio con el objetivo es determinar la relación entre liderazgo y cultura organizacional entre los profesionales de la salud de la Clínica San José Cuzco. los resultados obtenidos indicaron una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, $p = 0.510$ ($p > 0.05$), entre los trabajadores de salud de la Clínica San José. Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre la gestión del cambio y la cultura organizacional entre los trabajadores de salud de la Clínica San José de Cuzco en el año 2020.

Por su parte Palomino (2019) desarrollo un estudio con el objetivo fue determinar el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huaraz. El estudio fue descriptivo, relacional, cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. la muestra incluye 140 empleados que laboran en las áreas de atención y administración del Hospital II EsSalud Huaraz;

Resultados: La mayoría, (35,0%), creía que la cultura organizacional era alta y estaba parcialmente satisfecho con su trabajo, y solo el 2,1% creía que la cultura organizacional era baja y estaba parcialmente insatisfecho. Se concluyó que existe un efecto significativo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en el Hospital II ESSALUD Huaraz.

Calderón (2019), realizó Un importante estudio, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los servidores públicos del distrito de Mi Perú en el año 2016. Para realizar este estudio, los autores utilizaron un método descriptivo basado en rasgos en una muestra de 165 empleados mediante cuestionarios. y escalas Likert. Por lo tanto, los autores del

estudio concluyeron que la cultura organizacional tiene un mayor impacto en el desempeño laboral.

El autor también concluyó que los lugares de trabajo con condiciones de trabajo "humanas" no solo aumentan la productividad y las ganancias de la empresa, sino que también mejoran la confianza, la autodeterminación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. Debido a esto, muchos empleados experimentan un mayor bienestar emocional cuando aprenden y también se sienten menos alienados del trabajo que realizan en la organización.

A nivel Internacional se reportan los estudios de Villegas y Bello.(2021), Un artículo publicado con el objetivo de determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los profesionales del Centro de Salud del IESS Portoviejo en el periodo 2018-2019 puede afirmar que el impacto de la cultura organizacional conduce a un aumento del profesionalismo, que entre otras cosas , conduce a que los empleados de Influence realicen sus actividades laborales con Elevados estándares de calidad y compromiso.

Flores et. al (2021) Llevaron a cabo un estudio titulado Cultura organizacional y competitividad de las PYME dirigidas por mujeres en Cayenne, México. Ha habido varios debates sobre las mujeres en el lugar de trabajo en todo el mundo. Por lo tanto, el propósito de este trabajo es analizar si existe una relación entre las variables de cultura organizacional y la competitividad de las PYMES dirigidas por mujeres en Cayme, México.

Aplicando la herramienta a 300 pymes (de las cuales 129 lideradas por mujeres) se concluyó que existe una relación entre las dos variables y que una influye positiva y significativamente en la otra. Es importante reconocer que el 43% de las PYMES están dirigidas por mujeres y que el nivel de competencia está influenciado por aspectos culturales. Kayema todavía está dominado por mujeres porque son más tradicionales.

Vargas, S. (2020) en México ejecutó un estudio para determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral podrían predictores en el desempeño laboral entre los trabajadores bibliotecarios en México. En una población de 193 bibliotecarios de diferentes bibliotecas universitarias y profesionales de Mérida, 74 (38,30%) hombres y 114 (59,10%) mujeres.

Se han implementado la Encuesta de Cultura Organizacional Denison (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), el Cuestionario de Satisfacción laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la escala de desempeño laboral del bibliotecario propuesta aquí. los datos se procesaron (paso a paso) mediante análisis de regresión múltiple para la muestra de la población y el sexo. los resultados mostraron que la cultura organizacional y los factores de satisfacción laboral que predijeron el desempeño fueron la responsabilidad/calidad, la actitud de servicio, la comunicación, el trabajo en equipo y la protección del medio ambiente.

Por su parte Garcia, O. (2020) desarrollo un estudio con el objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos en instituciones educativas. Se realizó como un estudio correlativo y descriptivo con diseños de campo, no experimental y transversal. la población estuvo constituida por 50 sujetos.

Los resultados muestran que existe una correlación positiva estadísticamente significativa muy alta entre las variables. Se concluye que cuando los gerentes desarrollen una cultura organizacional adecuada, podrán incrementar la satisfacción laboral ($\alpha= 0.03$).

Los reportes de Ludeña, E. (2019) sobre La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica”, Estudio del impacto de la satisfacción laboral en los resultados laborales de los empleados del centro de salud Celica BIESS. los objetivos específicos son caracterizar el estado actual de los centros de salud a partir de supuestos teóricos sobre la satisfacción y el desempeño laboral, y examinar la relación entre la satisfacción laboral de los

empleados y el esfuerzo laboral. En el estudio se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos.

Los resultados del análisis de correlación muestran que la correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral es de 0,576 con un valor de significación bilateral de 0,000. Esta es una correlación lineal positiva moderada. El estudio concluyó que la satisfacción laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados. Con base en los hallazgos anteriores, el Centro de Salud Celica BIESS debe tomar las medidas adecuadas para aumentar la satisfacción laboral de sus empleados con el fin de motivarlos a lograr mejores resultados.

Se ha tomado las bases teóricas de Thompson y Strickland (2001), Cada empresa tiene su propia cultura organizacional, que se caracteriza por su filosofía y principios operativos, enfoque para la resolución de problemas y toma de decisiones, formas arraigadas de hacer las cosas, sabiduría popular, tabúes y prohibiciones políticas, así como la personalidad de la organización. Por otro lado, Chiavenato (2007) considera a la cultura organizacional como normas informales no escritas que rigen el comportamiento diario de los miembros de la organización y guían sus acciones para alcanzar las metas organizacionales. Presenta la cultura organizacional como una forma de vida, un sistema de creencias y valores, una forma reconocida de interacción y condiciones típicas de una organización en particular.

Mientras que Navarro (2018) indica que la cultura organizacional se considera dinámica. En el proceso de socialización, una persona la aprende, la interioriza en su experiencia diaria en la empresa (conciencia personal), y aplicando y practicando, con la ayuda de diversas formas de persuasión y exigencia, la hace relevante para los miembros de la organización. . Sincronizar. Presión social para formar una conciencia colectiva (Chiavenato. 2007).

Cada organización tiene su propia cultura organizacional o corporativa. Para entender una organización, el primer paso es entender la cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en

ella, participar en sus actividades, desarrollar una carrera en ella significa estar estrechamente involucrado en la cultura de esa organización. la forma en que las personas interactúan en una organización, las actitudes prevalecientes, los supuestos subyacentes, los deseos y los problemas relacionados con la forma en que los miembros interactúan entre sí son parte de la cultura de una organización.

Como primera dimensión tenemos Característica organizacional. Es vista como un estado motivacional resultante de la satisfacción e insatisfacción de las necesidades individuales (Chiavenato 2007). Cuando los individuos están motivados, la moral es alta y cuando la moral es baja, la satisfacción es baja. La moral alta refleja la existencia de un programa de promoción de la formación. (Wihlborg 2014)

En la segunda dimensión tenemos. Liderazgos de Organización de transferencia de ideas e información. El éxito de este proceso se basa en la “transferencia y comprensión del significado” (Chiavenato 2007). Comienza con la necesidad de comunicar ideas a nivel gerencial u operativo, a clientes internos y externos de la organización, etc. El grado de conocimiento, su actitud, su cultura, valores, principios, costumbres inciden directamente en el envío y recepción de información, ya que genera cambios y distorsiones de información. (Ochoa, 2018)

Como tercera dimensión, estilos gerenciales. Es una dimensión o un aspecto importante que hace que la nueva situación sea fundamentalmente diferente de la anterior. El cambio se examina desde diferentes perspectivas teóricas: estratégica, estructural, tecnológica, política, humana y cultural. Estos dos últimos son de interés en este estudio, pero combinados con otros (Dessler, 1996).

En cualquier proceso administrativo, se deben tomar decisiones sobre varias alternativas tanto a nivel gerencial como operativo. Una decisión tomada tendrá un proceso completo, lo más reconocible será su resultado y sus consecuencias positivas o negativas (Davis, 2000). la toma de decisiones la realizan los administradores considerando las funciones gerenciales más relevantes, tales como: Planificación: toma de decisiones sobre metas de corto y largo plazo, metas

individuales y de equipo, estrategias y mecanismos a utilizar. Organización: Decisiones a tomar con respecto a la evaluación del puesto, proceso de selección, estructura organizacional.

Dirección: Decisiones sobre la aplicación de programas de capacitación, resolución de conflictos, tipo de gestión a utilizar, Control: relacionado con la toma de decisiones de los subsistemas de evaluación del desempeño, seguimiento y control del desempeño. la función de la cultura organizacional determina la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y con el mundo exterior. la cultura normaliza la forma en que se deben tratar ambos aspectos y reduce la incertidumbre (Chiavenato, 2002). la gente común sabe que para no cometer errores, basta con seguir las reglas establecidas por la cultura. luego analice cómo la cultura ayuda a los empleados a resolver problemas de convivencia interna y de relación con el mundo externo (Deal y Kennedy A. 1985).

Convivencia interna. Una de las principales funciones de la cultura es regular la relación entre los integrantes de la organización: cómo deben interactuar, cómo deben tratarse unos a otros y cómo deben resolverse los conflictos. Estos y muchos otros patrones de comportamiento se desarrollan durante la convivencia cotidiana y se vuelven parte de la cultura. Define, p. criterios de evaluación de resultados y desempeño individual, así como funciones correctivas a implementar en caso de errores y problemas (Silva, 2021).

Código de conducta para el mundo exterior. Otra función importante que desempeña la cultura es la de mediar en las relaciones con otros grupos y el entorno general: una forma de tratar con el mundo exterior y una forma de tratar a los miembros de otros grupos. El mundo exterior existe dentro de la organización: cada grupo tiene otros grupos. los hábitos y las actitudes están relacionados con el mundo exterior. Por ejemplo, el nivel de confianza o desconfianza de otros miembros de la organización, las actitudes amistosas u hostiles hacia los inmigrantes o la competencia entre comunidades o ciudades son componentes de la cultura organizacional y social (Gálvez y García, 2018).

Los elementos de la cultura organizacional. Según Thompson y Strickland (2001), Chiavenato (2007) y Deal y Kennedy (1985), los elementos de la cultura organizacional incluyen: valores, costumbres, rituales, celebraciones, historias, personajes, comunicación. Ilegar. valores. Se refiere a creencias sobre el comportamiento, cualidades, virtudes y características que llevan a las personas a mejorar su conducta (Rivas y Samra, 2006). b) Tradiciones.

Es un conjunto de hábitos o usos que poseen los hombres, una nación o un individuo, y cuya aplicación difiere de las demás. C. ceremonia. Son costumbres o rituales de acción repetidos que expresan y refuerzan los valores fundamentales de la organización. las personas pueden convertirse en consumibles y lugares importantes. d. ceremonia. Incluye normas y rituales establecidos que se originan en una persona u organización (Silva, 2021).

Es decir historia estas son las historias que circulan en la mayoría de las organizaciones, contando la verdad sobre los fundadores, las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y, por supuesto, la alta dirección. Su función principal es transformar el pasado en presente completamente Son un símbolo de mantenimiento, difusión y continuidad de los valores, la cultura. Personifican los valores y sintetizan las fortalezas de la empresa. Tipos de cultura organizacional Según Hellriegel y Slucum citado por (Xu, 2016), los tipos de cultura organizacional incluyen:

Cultura burocrática. En general, las unidades económicas relacionadas con los servicios, como los centros de formación que valoran la formalidad, las reglas y los procedimientos operativos como norma, tienen una cultura burocrática. las personas que trabajan en estos negocios valoran los productos y servicios que brindan a sus clientes los códigos de conducta y las regulaciones fomentan la formalidad sobre la informalidad en el trabajo comercial los gerentes de empresas y/o directores de centros educativos ven sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las normas y reglamentos escritos. los trabajadores asumen que las tareas, responsabilidades y autoridades de todos los empleados están claramente definidas. cultura del clan. En un clan, los

miembros de la organización reconocen una obligación que va más allá del simple intercambio de trabajo y salario. las prácticas culturales de los clanes se consolidan a través de un proceso deliberado de socialización, que por su propia naturaleza tiene costos sociales. Aquí, el miembro más antiguo de la familia se convierte en un verdadero mentor y modelo a seguir para los nuevos miembros. Están orgullosos de la felicidad como parte del negocio y a menudo documentan su origen y celebran sus tradiciones con varios rituales derivados de la organización(Silva, 2021). .

Cultura de negocios Básicamente debe estar relacionado con el nivel de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad que caracterizan la cultura empresarial. Es una apuesta por la creatividad y la innovación en un mercado globalizado y competitivo. la esencia de esta cultura es responder rápidamente a los cambios en un mercado competitivo y crear cambios para obtener una ventaja competitiva de la empresa.

Cultura de mercado. Se basa en el logro de objetivos medibles y decisivos, especialmente los intereses económicos y financieros de la organización. Por ejemplo, un aumento o aumento del número de alumnos en un centro educativo garantiza su estabilidad social y económica en el mercado. En cualquier organización, la competitividad y los cambios en el mercado están impulsados por las ganancias. En una cultura de mercado, la relación entre individuos y organizaciones es contractual y debe permanecer estable en el tiempo en función de sus intereses. Además, las personas deben rendir cuentas por sus niveles de desempeño y las organizaciones deben cumplir con sus obligaciones de compensación para participar en el mercado. Clasificación de la cultura organizacional.

Según Robbins (Zabalegui, 1996) se divide en cultura fuerte y cultura débil. cultura fuerte. Esto sucede cuando la cultura y los valores fundamentales son fuertemente apoyados y ampliamente compartidos en una organización. Cuantas más personas adopten los valores fundamentales de la empresa, mayor será su compromiso con los valores y, por lo tanto, más fuerte será la cultura organizacional. Una cultura fuerte debe tener un impacto significativo en el comportamiento de los

miembros, ya que su alta intensidad crea un clima interno con un alto control del comportamiento. Los centros de aprendizaje deben tener esta cultura porque son los educadores ciudadanos que cambiarán el destino de las organizaciones mañana. Un resultado específico de una cultura sólida debería ser una reducción en la rotación de empleados, lo que perjudicaría el desempeño financiero y productivo saludable de la organización. Una cultura sólida fomenta la lealtad, el compromiso y la responsabilidad con la empresa a lo largo del tiempo.

La cultura es débil. Esto generalmente se aplica a empresas con estructuras organizacionales débiles, como menciona Robbins: "Se pierde mucho tiempo y los empleados no saben por dónde empezar, lo que requiere reglas y regulaciones formales para guiar el comportamiento de los empleados". Los trabajadores, por lo tanto la empresa.

Competencia de la fuerza laboral de enfermería: la capacidad de los profesionales para aplicar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y el buen juicio pertinentes a su profesión para funcionar de manera efectiva en situaciones relevantes para su ámbito de práctica y la capacidad de garantizar que el trabajo de enfermería sea una gestión de enfermería adecuada y componentes clave. sobre la práctica de enfermería. Pueden reducir las desigualdades, limitar el acceso a los servicios y promover una atención segura y de calidad (Martínez; 2017).

En el año 1984, Patricia Benner ha revitalizado el Modelo de Aprendizaje de Desarrollo de Competencias y Habilidades, que reconoce cinco tipos de profesionales según su nivel de experiencia: Novatos: no tienen experiencia en el entorno en el que deben desempeñar su trabajo y representan la primera entrada en un campo o situación previamente desconocidos, principiante avanzado: necesita ayuda con la priorización, capaz de considerar situaciones clínicas bajo la supervisión de colegas; competente es capaz de imitar el comportamiento de otros a partir de situaciones reales, priorización y análisis (Juve; 2018); efectivo: capaz de detectar con mayor frecuencia el deterioro del estado del paciente antes que cambios significativos en los signos vitales), experto: se enfoca en la naturaleza

correcta del problema y evalúa el resultado de la situación (Rodríguez, Trujillo, 2016).

Se ha dimensionado las competencias, en tres aspectos siendo la primera las Competencias Instrumentales. son aquellas que tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin. Suponen una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional, es ta dimension se encuentra el aprendizaje continuo, compromiso de servicio, desarrollo de relacionaes.

las competencias genéricas instrumentales identificadas como más importantes en la labor de enfermería son: organizar y planificar, toma de decisiones y resolución de problemas. Dentro de este grupo, las más desarrolladas en los enfermeros son: comunicación oral y escrita, resolución de problemas de menor complejidad y conocimientos generales básicos. En cambio, las de menor desarrollo son: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, resolución de conflictos de mayor complejidad y la toma de decisiones (Zabalegui, 2013)..

la segunda dimension es las Competencias Interpersonales las refiere como aquellas que “se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación)”, siendo sus indicadores los aporte teorico, comunicación afectiva, programacion de trabajo, uso de tecnologia (Nordenfycht, 2015).

En este tipo de competencias, los enfermeros presentan, con un mayor dominio, la capacidad de crítica/ autocrítica y compromiso ético, el liderazgo y manejo de personal son las competencias genéricas sistémicas mencionadas como más relevantes, y por ende, que deben poseer todos los enfermeros, las destacadas en este grupo son: capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, adaptación al cambio, habilidad para trabajar en forma autónoma, iniciativa y espíritu emprendedor, preocupación por la calidad y motivación de logro. las menos

adquiridas son: habilidades de investigación, creatividad, liderazgo, y diseño y gestión de proyectos. los factores negativos se repiten nuevamente (timidez, inexperiencia y falta de empoderamiento del rol).

Respecto a la tercera dimension tenemos a las competencias sistémicas hacen referencia a la integración de las capacidades cognitivas, destrezas prácticas y disposiciones. Capacidad de aplicar los conocimientos, métodos y herramientas vistos en las asignaturas a situaciones y problemas concretos de carácter filosófico, entre sus dimensiones se encuentra el trabajo en equipo, y promoción de iniciativas (Zhenia, 2018).

las competencias sistémicas hacen referencia a la integración de las capacidades cognitivas, destrezas prácticas y disposiciones. Capacidad de aplicar los conocimientos, métodos y herramientas vistos en las asignaturas a situaciones y problemas concretos de carácter filosófico (Zabalegui, 2013).

la epistemología sobre la Cultura Organizacional, como sustrato del abordaje investigativo, supone adentrarse en una temática implicada en un contexto de cambios y transformaciones imperativas del nuevo milenio, donde lo realmente trascendente, lo social, el encuentro con la otra persona, lo cultural entendido como modo de vivirse con los demás en un mundo que es el hogar de todos, lo económico y educativo, todas las dimensiones antropológicas y sociales están conectadas en una misma realidad, entendida desde lo holístico y cuyo debate histórico ha sido blanco tanto de posturas divergentes y contrapuestas, como de planteamientos conciliadores (Tobón, 2020).

En tal sentido, y considerando que la sociedad actual se caracteriza por un proceso acelerado de cambios que se manifiesta en todos los ámbitos del acontecer humano, en los cuales el conocimiento tiene un rol protagónico, es lógico suponer que también están cambiando las formas de pensar y de asumir la producción de conocimientos; y definitivamente, la gerencia administrativa debe avanzar en su

episteme y trascender el pragmatismo que la invade en la práctica concreta de cada día.

Actualmente, algunos plantean la Gerencia Administrativa como una tecnología y conjunto de técnicas, estableciendo un pensamiento pragmático en su quehacer, siguen encerrados en el paradigma positivista, por otra parte, se cumple la reacción frente al dogma positivista y pragmático, y ha comenzado un movimiento sobre el indagar acerca de los fundamentos, principios y realidad interior de la Gerencia Administrativa en el área académica venezolana, prueba de ello son los distintos artículos sobre epistemología y trabajos de carácter doctoral como los planteados por Morales (2014), Mujica(2002),

Machado(2008) e Ibáñez y Castillo(2008,2012), indicando un inicio para la búsqueda de alternativas y nuevos modos de entender, realizar y desarrollar la Gerencia en todos sus aspectos en búsqueda de acondicionar el arte de la gerencia a los principios proclamados por la postmodernidad desde sus nuevos horizontes epistémicos, ante este andamiaje teórico, la cultura organizacional ha trascendido a comprenderse desde diferentes posturas de acuerdo a la época histórica que permea la convivencia social, en la actualidad estudiar la cultura organizacional educativa desde la multiplicidad, es aprehender, captar y entender la realidad y su naturaleza, significa observar desde adentro con una visión global, sin obviar las partes, no se trata de la suma de peldaños, sino, de la escalera como una organización total en sí misma (Silva, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

El método que se empleará será el hipotético deductivo, debido a que a partir de una realidad se busca comprobar las hipótesis y en base a ellos establecer las conclusiones.

El tipo de investigación será según el enfoque la cuantitativa básica, debido que los resultados son cuantificables y medibles numéricamente, y para su análisis descriptivo e inferencial se hará uso de la estadística (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.1.2. diseño de investigación.

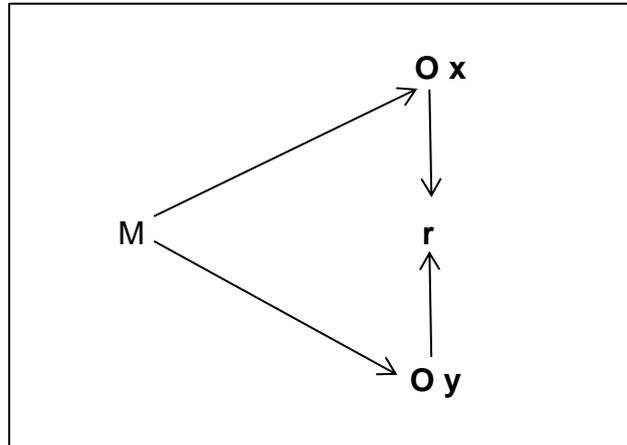
Según Hernández Sampieri Et, Al. (2014) “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Según el mismo autor el diseño es no experimental debido a que no se manipulará variable alguna, el estudio solo se limita a observar el comportamiento de la variable en el escenario de estudio.

Es correlacional debido a la finalidad que persigue el estudio, debido a que se busca establecer la relación o independencia entre variables (Fernández y Baptista 2014)

Es de diseño transversal debido a que la recolección de datos se dará en un solo momento, es decir que los investigadores estarán en contacto con los sujetos de estudio por única vez, momento en la que se recolectara la información.

El presente estudio de investigación seguirá el siguiente esquema grafico:



Dónde:

- M = Unidad de análisis
- Ox = Cultura organizacional.
- Oy = Competencias laborales.
- r = Relación de variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

La cultura organizacional es un conjunto compartido de creencia, valore y prácticas que permiten a un grupo de personas enfocar todas sus acciones en un objetivo común. Representa la asistencia en el logro de los objetivos de la unidad en cuestión (Feyenor 2019, p.52).

Variables 2: Competencias Laboral

La competencia es la forma en que una persona se comporta en diferentes situaciones, y este comportamiento determinará si una persona puede funcionar en diferentes condiciones ambientales. (Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en el sector público, 2016,p.35).

3.2.2 Definición operacional de variables

La cultura organizacional se establece tomando en cuenta las siguientes dimensiones Característica organizacional, liderazgo organizacional, estilos gerenciales, compromiso organizacional, énfasis estratégico, Criterio de éxito.

Operacionalmente las competencias laborales se dimensionan como transversales: gestión institucional, competencias estratégicas; orientación a resultados, competencias estratégicas: implicación en procesos de mejora, así como las competencias funcionales.

3.3 Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández y Mendoza (2019) sostiene que una población es una colección de todos los elementos de estudio o instancias de análisis que reúnen ciertas características homogéneas de contenido, lugar y tiempo y deben estar claramente definidas en relación con el problema a investigar.

La población de estudio estará constituida por 120 Licenciados en enfermería de un centro hospitalario de barranca.

- **Criterios de inclusión**
 - Enfermeros y Enfermeras que laboran en la Red Barranca Cajatambo con un tiempo no menor de 6 meses.
 - Enfermeros que acepten el consentimiento informado

- **Criterios e exclusión**
 - Profesionales de enfermería que se encuentre con licencia o vacaciones durante la aplicación del estudio.
 - Profesionales de enfermería SERUM

3.3.2 Muestra

Para el presente estudio se considera como tamaño muestral al total de la población, es decir 120 licenciados en enfermería.

3.3.3. muestreo

Según Bernal (2010, p.161), la muestra censal es cuando la población en su totalidad es incluida en el estudio, esto se aplica cuando el porte poblacional es reducido.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis serán los profesionales de Enfermería de la Red Barranca Cajatambo a quienes se les aplico los criterios de selección.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica que se empleo para el desarrollo del presente estudio fue la encuesta autodirigida y el instrumento a aplicarse el Cuestionario

para medir la variable cultura organizacional, se uso el cuestionario de cultura organizacional (olmos y socha, 2006) adaptado por orihuela y lora 2019, tienen 24 ítems distribuido en una escala de likert con opciones de 5 respuestas, siendo la puntuación más mínima (1) para un total desacuerdo, y la máxima de (5) para para un total acuerdo; cada dimensión tiene 4 ítems, haciendo un total de 24 ítems.

Ficha técnica de la variable 1

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Nombre de la prueba	Cuestionario de cultura organizacional
Autor	Olmos y Socha
Lugar	Red Barranca Cajatambo
Fecha y año de aplicación	Julio 2023
Objetivo	Determinar el nivel de cultura organizacional
Administrado a	Licenciados de Enfermería
Tipo y forma de aplicación	Presencial, individual y colectivo
Tiempo de aplicación	20 minutos
Dimensiones	6 dimensiones
Total de ítems	24 ítems
Escala de medición	Ordinal

Para medir la competencia laboral se usó el cuestionario de tipo Likert de competencia laboral de Pacheco (2023), replicado por diferentes autores, el instrumento está integrado por 12 ítems que distribuidas por 4 preguntas por cada una de las tres dimensiones. Para la valoración se usará el siguiente criterio de ponderación, siendo (1) para totalmente en desacuerdo y (5) para totalmente de acuerdo.

Ficha técnica variable 2

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Nombre de la prueba	Cuestionario de competencia laboral
Autora	Pacheco Lima J.
Lugar	Red Barranca Cajatambo
Fecha y año de aplicación	Julio 2023
Objetivo	Determinar el desempeño laboral
Administrado a	Licenciados de Enfermería
Tipo y forma de aplicación	Presencial, individual y colectivo
Tiempo de aplicación	20 minutos
Dimensiones	3 dimensiones
Total de ítems	13 ítems
Escala de medición	Ordinal

Validez y fiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad de los instrumentos se desarrolló una prueba piloto en el hospital de Supe, donde se evaluó a 12 enfermeras aplicando los dos instrumentos que indica los siguientes reportes:

- Según coeficiente de Alpha de Cronbach, es de 0.94, estamos frente a un instrumento de una confiabilidad muy alta. ($\alpha=0.94$), es decir que el instrumento **CULTURA ORGANIZACIONAL** tiene una confiabilidad de 94% (ver anexo II)
- Según coeficiente de Alpha de Cronbach, es de 0.96, estamos frente a un instrumento de una confiabilidad muy alta. ($\alpha=0.96$), es decir que el instrumento **COMPETENCIA LABORAL** tiene una confiabilidad de 96% (ver anexo III)

3.5. Procedimiento

- Se procedió con la solicitud autorización del establecimiento de salud para la aplicación de los instrumentos en el servicio de enfermería
- Se solicitó al departamento de enfermería la nómina de licenciados en enfermería del servicio de emergencia.
- Previo a la aplicación del instrumento se desarrolló la firma del consentimiento informado, respetando los derechos y los principios bioéticos que rigen el desarrollo de cualquier investigación.
- Se procedió con la aplicación de los instrumentos en horario de 8:00 am – 12:00 m, de lunes a viernes hasta completar la muestra.
- La encuesta tenía una duración de 30 min aproximadamente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos serán procesados usando la estadística descriptiva e inferencial, la misma que previamente será organizada, sistematizada y codificada en una base de datos considerando las variables de análisis y

sus respectivas dimensiones, esto para facilitar la presentación de los resultados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Para el presente estudio se empleará como herramienta de procesamiento de datos el programa SPSS v-24, y el programa Microsoft Excel, donde se procesará la información obtenida por medio de los cuestionarios.

a. Descriptiva

Se presentarán los datos generales, y se analizarán los resultados categorizados en tablas, haciendo uso de las herramientas de la estadística descriptiva como el porcentaje, la media, la moda, las medidas de dispersión y tendencia central.

b. Inferencial

La estadística inferencial permite arribar a conclusiones estimando los resultados triangulando los reportes del estado del arte y la teoría, esto permitirá inferir generalizaciones extrapolando los resultados a otros escenarios, para ellos los resultados se someterán a prueba de hipótesis considerando las hipótesis general y específicas.

Como parte del análisis inferencial se usará el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) siendo esta una medida que permite calcular de la correlación de dos variables (la asociación o interdependencia) siendo requisitos que estas sean variables aleatorias continuas, en este caso la cultura organizacional y la competencia laboral en Enfermeros de la red Barranca Cajatambo.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se consideró las recomendaciones éticas y Principios Básicos de Belmont (1979).

Respetando el principio de autonomía, considerando a los profesionales capaces de comprender los beneficios y los riesgos del estudio, considerando el consentimiento ya que todo investigador tiene que indicar la competencia de los sujetos y el procedimiento que se utilizó para obtener el consentimiento informado.

- Se comunicó a los profesionales de enfermería que se respetara el principio de autonomía y protección a los datos.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 1.

Nivel de cultura organizacional en un centro hospitalario de Barranca - 2023.

Nivel de cultura organizacional	n	%
Bueno	45	37.5
Regular	50	41.7
Malo	25	20.8
Total	120	100.0

En la tabla anterior se percibe que el 41.7% de la muestra indico percibir una cultura organizacional de nivel regular, el 37.5% nivel bueno y el 20.8% en nivel malo.

Tabla 2

Nivel de competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca - 2023.

Competencia Laboral	n	%
Competente	64	53.3
En proceso	38	31.7
En inicio	18	15
Total	120	100

En la tabla 2 se puede apreciar que el 53.3% de los enfermeros evaluados tienen competencias logradas, mientras que el 31.7 competencias en proceso y el 15% en inicio.

4.2 Inferenciales

Tabla 3

Relación del nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca - 2023.

Nivel de cultura organizacional	Competencia laboral						Total	Rho Spearman
	Logrado competente		En proceso		En inicio			
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	15	12.5	20	16.7	10	8.3	45	<i>rs= 0.894</i> <i>p=0.041</i> <i>N=120</i>
Regular	31	25.8	13	10.8	6	5	50	
Malo	18	15	5	4.2	2	1.7	25	
Total	64	53.3	38	31.7	18	15	120	

En esta tabla 3 se aprecia que el 25.8% de enfermeros presentaron nivel regular de cultura organizacional y competencia laboral en logro, mientras que el 16.7% buen nivel de cultura organizacional y competencia laboral en proceso, finalmente el 15% de los encuestados indicaron un nivel de cultura organizacional malo y logro competencia laboral.

Se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.894 con una significancia de 0.041, siendo esto menor que 0.05 se concluye que **existe relación significativa entre nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca - 2023.**

Tabla 4

Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión características organizacionales y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca- 2023

Características organizacionales	Competencia laboral						Total	Rho Spearman
	Logrado/ Competente		En proceso		En inicio			
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	42	35	15	12.5	10	8.3	67	<i>rs= 0.816</i>
Regular	12	10	13	10.8	4	3.3	29	<i>p=0.015</i>
Malo	10	8.3	10	8.3	4	3.3	24	<i>N=120</i>
Total	64	53.3	38	31.7	18	15	120	

En la tabla 3 se observa que el 35% de enfermeros de un centro hospitalario de Barranca refirieron características organizacionales en nivel bueno y competencia laboral lograda, del mismo modo el 12.5% característica organizacional bueno, pero competencia laboral en proceso, finalmente es rescatable indicar que el 10.8% indicaron características organizacionales en grado regular y competencias laborales en proceso. Se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.816 con una significancia de 0.015, siendo esto menor que 0.05 se concluye que **existe relación significativa entre las características organizacionales y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca.**

Tabla 5

Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca - 2023

Liderazgo organizacional	Competencia laboral						Total	Rho spearman
	Logrado competente		En proceso		En inicio			
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	25	20.8	15	12.5	6	5	46	rs=0.841
Regular	20	16.7	14	11.7	5	4.2	39	p=0.011
Malo	19	15.8	9	7.5	7	5.8	35	N= 120
Total	64	53.3	38	31.7	18	15	120	

En la tabla 4 se aprecia que el 20.8% de enfermeros del hospital de Barranca indicaron liderazgo organizacional en nivel bueno y buen logro de competencia laboral, además el 16.7% regular liderazgo organizacional y lograron competencias laborales, finalmente el 15.8%. Se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.841 con una significancia de 0.01, siendo esto menor que 0.05 se concluye que **existe relación significativa entre el liderazgo Organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca.**

Tabla 6

Relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión estilo gerencial y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca – 2023.

Estilo gerencial	Competencia laboral						Total	Rho spearman
	Logrado/ Competente		En proceso		En inicio			
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	48	40	5	4.2	3	2.5	56	<i>Rs=0.800</i>
Regular	10	8.3	23	19.2	13	10.8	46	<i>p=0.031</i>
Malo	6	5	10	8.3	2	1.7	18	<i>N=120</i>
Total	64	53.3	38	31.7	18	15	120	

En la tabla anterior se percibe que el 40% de profesionales de enfermería indicaron percibir un buen estilo gerencial y lograron competencia laboral, mientras que el 19.2% percibieron un estilo gerencial regular y competencias laborales en proceso, finalmente el 10.8% indicaron un estilo gerencial regular y competencias en inicio. Es de precisar que se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.800 con una significancia de 0.03, siendo esto menor que 0.05 se concluye que **existe relación significativa entre el Estilo gerencial y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca.**

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional y competencia laboral en el ámbito de enfermería juega un papel importante para el desempeño de calidad y calidez humana, la productividad laboral engloba múltiples factores como: Peculiaridades de cada trabajador, actividad laboral en el trabajo e interrelación con usuario interno y externo.

El análisis descriptivo del estudio pudo determinar que el nivel de cultura organizacional en un centro hospitalario de Barranca, esta investigación revela que el nivel predominante es regular en un 41.7% con tendencia a un nivel bueno en un 37.5%, es decir que el nivel de cultura organizacional requiere ser mejorado, en el sentido debido a que persisten aun deficiencias.

Al respecto se han desarrollado estudios previos como el de Orihuela (2020) que indica que el nivel de cultura organizacional es normal en un (83,3%), Delaó (2020) indica que el 100% de los trabajadores de la salud mostraron un nivel moderado de cultura organizacional, en esa misma línea Palomino (2019) sostiene que el nivel de cultura organizacional es predominantemente regular en un 52%, entonces podemos advertir que los resultados de estudios previos aun son heterogéneos, difusos y poco concluyentes.

También se ha establecido el Nivel de competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca, siendo que el 53.3% ha logrado sus competencias, con una tendencia al proceso en un 31.7%,

Entendemos que la evaluación de competencias laborales permite a las instituciones conocer mejor el potencial de sus colaboradores. Consiste en saber cuáles son sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para que se desempeñen en el cumplimiento de sus funciones, es decir es importante que las enfermeras desarrollen y logren sus competencias para el eficiente cuidado de las persona, familia y la comunidad.

Se ha establecido el objetivo general indicado la relación del nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca,

para ello se desarrolla inicialmente el análisis descriptivo que indica que el 25.8% de enfermeros presentaron nivel regular de cultura organizacional y competencia laboral en logro, mientras que el 16.7% buen nivel de cultura organizacional y competencia laboral en proceso, finalmente el 15% de los encuestados indicaron un nivel de cultura organizacional malo y logro competencia laboral.

Se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.894 con una significancia de 0.041, siendo esto menor que 0.05 se concluye que existe relación significativa entre las características organizacionales y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca.

Al respecto Rincon (2022), indica una relación directamente moderada entre la carga de trabajo hospitalaria las competencias profesionales de las enfermeras, según Spearman es -0.748, por su parte Torres (2020) infiere resultados que indican una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, $\rho = 0.510$ ($\rho > 0.05$),

contrario a ello Delaó, K. (2020) determina que no existe una relación significativa entre las dos variables, $r = -0,179$, con un valor de p de 0,255, lo que indica que la cultura organizacional no afecta la gestión en salud.

Esto podría deberse a los diferentes contextos ya sea por la cantidad de recursos humanos, compromiso laboral, identidad con la institución, entorno; cabe resaltar que establecimiento de salud en las diversas regiones del país no cuentan con suficiente personal, puesto que la mayor concentración de recursos humanos se encuentran en Lima.

La formación profesional cumple un rol importante debido a que en la fase formativa se desarrollan conocimientos necesarios para trabajar en una profesión determinada, puesto que, esto se realiza con el fin de mejorar las habilidades específicas y técnicas de la profesión, en otros casos se prepara al estudiante para su futuro laboral.

Respecto al primer objetivo específico se ha determinado que existe relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión características organizacionales y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca; desarrollando un análisis descriptivo podemos indicar que el 35% de enfermeros de un centro hospitalario de Barranca refirieron características organizacionales en nivel bueno y competencia laboral lograda, del mismo modo el 12.5% característica organizacional bueno, pero competencia laboral en proceso, finalmente es rescatable indicar que el 10.8% indicaron características organizacionales en grado regular y competencias laborales en proceso.

Al contrastar la hipótesis se obtiene un coeficiente de Rho es 0.816 con una significancia de 0.015, concluyendo que existe relación significativa entre las características organizacionales y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca.

las competencias organizacionales son aquellas que deben tener o desarrollar todos los trabajadores y aspirantes a la una institución de salud, para contribuir efectivamente al logro de la visión, misión y objetivos estratégicos de la misma y la mejora de la salud de la población, entre ellas están la Excelencia en el trabajo, orientación de servicio al usuario, relaciones interpersonales y orientación hacia los resultados.

Al indicar que existe relación entre ambas variables podemos inferir que la cultura organizacional puede determinar el desarrollo de ciertas competencias organizacionales tales como la orientación y la coordinación del trabajo para la identificación de planes y actividades a seguir, facilitando la colaboración con otras áreas de la entidad; además escucha y tiene en cuenta las opiniones de los demás integrantes de la entidad, gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas eligiendo alternativas de solución efectiva y suficiente para atender los asuntos encomendados.

El segundo objetivo general consistió en determinar la relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca, el análisis descriptivo indica que el 20.8% de enfermeros del hospital de Barranca indicaron liderazgo organizacional en nivel bueno y buen logro de competencia laboral, además el 16.7% regular liderazgo organizacional y lograron competencias laborales.

El análisis inferencial ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.841 con una significancia de 0.01, siendo esto menor que 0.05 se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo Organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca.

Al respecto (Aranda), 2022. Indica que es necesario comprender la relación de los empleados o funcionarios con la organización y su actitud, sus expectativas y sus deseos de desarrollo personal y profesional, todas estas preocupaciones sobre los problemas de los hospitales peruanos pueden complementarse con un interés práctico en trabajar con varias agencias gubernamentales peruanas para mejorar el entorno laboral en Perú (Aranda, 2022).

El liderazgo organizacional permite guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales, al indicar la relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la competencia laboral se puede inferir que al mantener a los colaboradores motivados, fomentando la comunicación clara, directa y concreta se puede mantener grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.

Entonces un clima con buen liderazgo promueve la eficacia del equipo, genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores y Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones, unificando esfuerzos hacia los objetivos y metas institucionales de una entidad hospitalaria.

Finalmente el tercer objetivo específico consistió en determinar relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión estilo gerencial y la competencia laboral, desarrollando un análisis descriptivo se indica que el 40% de profesionales de enfermería percibieron un buen estilo gerencial y lograron competencia laboral, mientras que el 19.2% percibieron un estilo gerencial regular y competencias laborales en proceso, finalmente el 10.8% indicaron un estilo gerencial regular y competencias en inicio.

Desarrollando un análisis inferencial se ha podido contrastar la hipótesis que indica una relación directa entre las dos variables, esto debido a que la prueba estadística indica un coeficiente de Rho es 0.800 con una significancia de 0.03, siendo esto menor que 0.05 se concluye que existe relación significativa entre el Estilo gerencial y el desempeño laboral en un centro hospitalario de Barranca.

Al respecto Navarro (2019) concluyó que existe una conexión muy significativa entre la dimensión gerencial de la cultura organizacional y el nivel de desempeño laboral entre los servidores públicos encuestados. ($p < 0.001$), por su parte Zhenia (2018), concluyó que está relacionado con la cultura organizacional y el desempeño de los empleados.

Definir un estilo gerencial es el primer paso para una verdadera estrategia de diferenciación, porque permite pulir la verdadera identidad que se quiere para la institución hospitalaria, Es un proceso consciente del contexto que rodea el emprendimiento y la aproximación con los valores más importantes que se desean reflejar un hospital,

Finalmente, los estilos de liderazgo o estilos gerenciales van directamente ligados en los diferentes comportamientos proactivos de los colaboradores, afectando directamente el empoderamiento en cada uno de sus roles específicos de cada colaborador. Los estudios gerenciales varían de acuerdo a los deberes a desempeñar por el mismo gerente, sus responsabilidades y el compromiso filosófico tanto para la realización de sus actividades como para el cumplimiento de las expectativas de sus subalternos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación significativa entre nivel de cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca – 2023, esto indica que la modificación de la primera variable repercute en los indicadores de la segunda variables.

Segundo: Existe relación significativa entre las características organizacionales y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca. , esto indica que la modificación de la primera variable repercute en los indicadores de la segunda variables.

Tercero: Existe relación significativa entre las características organizacionales y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca, , esto indica que la modificación de las características organizacionales repercute en los indicadores de la segunda variables.

Cuarta: Existe relación significativa entre el Liderazgo Organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca, , esto indica que la modificación del Liderazgo organizacional repercute en los indicadores de la segunda variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda a los profesionales de enfermería deberían asumir con liderazgo y responsabilidad su rol docente y asistencial, generando escenarios de discusión y debate académico sobre clima organizacional y las competencias laborales.

Segundo. Se recomienda a los investigadores a desarrollar estudios sobre el tema, en una muestra de mayor porte que incluya servicios de emergencia de otros hospitales lo cual permita la generalización de los resultados.

Tercero. Se recomienda a los funcionarios y autoridades hospitalarias a proponer estrategias para mejorar el clima organizacional y las competencias laborales.

REFERENCIAS

- Anihhoa, A. (10 de julio de 2017). *Cognifit Salud, Cerebro, Neurociencia*. Recuperado el 2018 de Octubre de 18, de Cognifit Salud, Cerebro, Neurociencia: <https://blog.cognifit.com/es/procesos-cognitivos/>
- Aguiar, M. (2005). *Las competencias profesionales: algo más*. Revista de Educación y Desarrollo, 4, 45-51. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Aguiar.pdf
- Álvarez, A. (2003). *Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional*. Barcelona-España: Universidad de Barcelona.
- Arbour, M. (2017). La consecuencia poco natural de los desastres naturales. Boletín de la infancia y adolescencia. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41842/2/articulo_con_secuencia.pdf.
- Astigarraga, E. (2003). El método Delphi. San Sebastián-España: Universidad de Deusto. Recuperado de http://www.prospectiva.eu/zaharra/Metodo_delphi.pdf
- Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería. (2002). *Estándares Básicos de Calidad para los Programas de Pregrado de Enfermería*. Perú: Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería.
- Apaza, R. (2017) *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente del Colegio Unión*.
- Aznar, I., Hinojo, F., y Fernández, F. (2007). Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: Retrato del perfil del psicopedagogo. Revista de la Universidad de Granada, 37, 109-139

- Aragón, A. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. España: Thomson Learning Ibero.
- Aranda M. (2022) Relación del Liderazgo Directivo y las competencias emocionales en tiempos del Covid 19
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/7_r_elacion_liderazgo.pdf
- Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial Mc Graw – Hill. Católica Andrés Bello.
- Benito, Ú. (2016). Competencias y Técnicas de Enfermería en los Servicios de Urgencias. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo
- Calderón (2018), Relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los servidores públicos del distrito de Mi Perú en el año 2016
- Carranza, M. (2017) Cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá, 2017”
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw–Hill.
- Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (2002). Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Edición McGraw – Hill.
- Deal T. y Kennedy A. (1985). Culturas corporativas: Ritos y rituales de la vida organizacional. México: Fondo educativo interamericano.
- Delaó, K. (2020) Influencia de la cultura organizacional en la gestión del servicio percibida por los profesionales de la salud en un centro de salud de nivel I-4.
- Dessler, G. (1996). Administración de personal. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

- Flores et. al (2021). *Cultura organizacional y competitividad de las PYME dirigidas por mujeres en Cayenne, México*.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Carrera: Relaciones Industriales opción recursos humanos.
- Gálvez, E. y García, D. (2018). *Cultura Organizacional y Rendimiento de las MIPYMES de mediana y alta tecnología: Artículo de investigación aprobado 08/06/2011*. Universidad Politécnica de Cartagena. España.
- García, O. (2020) *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos en instituciones educativas*.
- Gómez y Belkin (2002). *Administración*. España: Editorial Mc Graw-Hill.
- García, O. (2020) *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia*
- Loyola (2018), *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los asociados de la Universidad Nacional de Barranca, 2017*.
- Ludeña, E. (2019) *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica*.
- Lupano J, Castro V. (2016), *Satisfacción laboral y liderazgo, teorías modernas de la satisfacción*. Editorial Interamericana S.A. Colombia.
- Martínez, D. (2017). *Enfermería de emergencias: del soporte vital básico a los desastres naturales*. Diario Independiente de Contenido Enfermero. 116 Recuperado de <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/enfermeriade-emergencias-del-soporte-vital-basico-a-los-desastres-naturalesDDIMPORT-053003/>
- Navarro (2018), *cultura organizacional y el nivel de desempeño de los servidores públicos de la ciudad de la perla en el año 2018*.
- Omayda, Torres et al,(2018), *Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología*. *Educ Med Super* [online]. vol.22, n.4 [citado].

- Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000400006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0864-2141.
- OMS. (2022), Gestión sanitaria y cultura organizacional en tiempos de pandemia. Ginebra.
- OPS. (2020), Liderazgo y productividad, una visión moderna de la gestión sanitaria. Montevideo. Uruguay.
- Orihuela, L. (2020) Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020.
- Palomino, J (2018) Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huaraz, 2015
- Rincon, V (2022), Carga laboral y la competencia profesional del personal de enfermería en un Hospital de Lima, 2021.
- Silva F (2021) Cultura organizacional de seguridad en pandemia por <https://revistas.rcaap.pt/referencia/article/view/25692>
- Torres (2020). Liderazgo y cultura organizacional entre los profesionales de la salud de la Clínica San José Cuzco.
- Vargas, S. (2020) Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios.
- Venemedia Comunicaciones. (2017). Concepto de Enfermería en situación de emergencia. Recuperado <https://www.definicion.xyz/2017/09/enfermeria-en-situacion-de-emergencia.html>
- Villegas, M Bello, G., (2021), Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los profesionales del Centro de Salud del IESS Portoviejo en el periodo 2018-2019
- Wihlborg, J., Edgren, G., Johansson, A., & Sivberg, B. (2014). The desired competence of the Swedish ambulance nurse according to the

- professionals - a Delphi study. *Int Emerg Nurs*, 22(3), 127-33. doi: 10.1016/j.ienj.2013.10.004.
- Xu, Y Zeng, X. (2016). Necessity for disaster-related nursing competency training of emergency nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 3(2), 198-201. doi.org/10.1016/j.ijnss.2016.04.009
- Yllesca, A. (2018). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zhenia (2018), Cultura organizacional y el desempeño laboral en el campo quirúrgico del Hospital de Chiclayo
- Tobón S. Aspectos básicos de la formación basada en competencias. [Internet] Talca: Proyecto MESESUP; 2006 <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>
- Tobón S. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2da ed. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2006.
- Nordenfycht M. Enseñanza y aprendizaje por competencias. *Rev Pensamiento Educativo* [Internet]. 2015: <http://arevalodeleon.com>
- Zabalegui, A. (2013). El rol profesional en enfermería. *Aquichan*, 3(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972003000100004

ANEXOS

ANEXO I

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL (OLMOS Y SOCHA, 2006) Adaptado por Orihuela y Lora 2019

Instrucciones: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmación con las cuales puede estar en total desacuerdo hasta en total acuerdo.

Le recordamos que, al ser opiniones respecto a la cultura organizacional, no hay respuestas ni buenas ni malas, son solo opiniones que se respetan tal cual, por ello, le pedimos marque una respuesta con la que se sienta más identificado al conocer la afirmación.

Donde:

(1) Total Desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De Acuerdo (5) Total Acuerdo

N°	CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES	1	2	3	4	5	5
1	La organización es un lugar personal. Es como una extensión de la familia. Los trabajadores parecen compartir mucho entre ellos						
2	La institución es un lugar dinámico. Donde su personal está deseando trabajar por ella						
3	El trabajo está orientado a la consecución de resultados. La mayoría se preocupa por hacer bien el trabajo. Los trabajadores son competitivos y trabajar por el logro de resultados						
4	El trabajo es muy controlado y estructurado. Los trabajadores cumplen con sus funciones según normas técnicas.						
	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL						
6	El líder en la institución es considerado como un ejemplo y mentor, facilitador o cuidador de sus trabajadores						
7	El líder en la institución identifica las habilidades y destrezas de sus trabajadores con la finalidad de elaborar estrategias para lograr resultados.						
8	El líder es considerado como un ejemplo no solo atender el estado emocional y productivo, si no de estimular e incentivar adecuadamente a sus trabajadores en el ámbito laboral.						
9	El líder es ejemplo de coordinación organización y de eficiencia.						
	ESTILO GERENCIA						
10	La gestión en la institución se caracteriza por el trabajo en equipo, en consenso y la participación						
11	La gestión en la organización se caracteriza por el riesgo individual, la innovación, la libertad y la unidad.						
12	La gestión se caracteriza por la competitividad, la alta						

	demanda y la consecución de objetivos						
13	La gestión en la institución se caracteriza por la seguridad en el empleo, la conformidad, la predictibilidad y la estabilidad en las relaciones laborales						
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
14	El sustento de unidad en la institución es la lealtad y la confianza mutua, por ello, el compromiso con la institución es muy alto.						
15	El sustento que mantiene a la institución unida es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace mucho hincapié en estar a la vanguardia del conocimiento y las ciencias y tecnologías modernas						
16	El sustento que mantiene a la institución unida es el énfasis que se pone para lograr los objetivos.						
17	El sustento que mantiene a la institución unida es el conocimiento de las normas técnicas. Manteniendo un desarrollo importante en el personal.						
	ÉNFASIS ESTRATÉGICO						
18	La institución pone énfasis en el desarrollo humano. Valora la alta confianza, la apertura de mente y la participación.						
19	La institución pone énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos cambios. Valora la creatividad.						
20	La institución pone énfasis en acciones competitivas y el logro de objetivos. Domina la idea de obtener nuevos usuarios de sus servicios y ser el número uno en el mercado de prestación de servicios de salud						
21	La institución pone énfasis en la permanencia y la estabilidad laboral. Se basa en la eficiencia, el control y las operaciones suaves						
	CRITERIO DE ÉXITO						
22	La institución define el éxito basándose en el compromiso, trabajo en equipo, la preocupación y la situación laboral de sus trabajadores.						
23	La institución define el éxito basándose en tener servicios de salud competitivos en el mercado, logrando alcanzar la misión y visión.						
24	La institución define el éxito basándose en alcanzar mayores demandas de atención en todas las estrategias establecidas, logrando un liderazgo en la prestación de servicios de salud a la comunidad.						
25	La institución define el éxito basándose en la eficiencia de la calidad de atención, confianza al usuario, el trato digno al humano y bajo costo de atención						

COMPETENCIA LABORAL

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Organiza adecuadamente las actividades a efectuar en el desarrollo de su trabajo?					
2	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones de su trabajo?					
3	¿Se cumplen las metas propuestas en su área laboral?					
4	¿Conoce cada una de las funciones de su puesto de trabajo?					
5	¿Demuestra sus capacidades en el desenvolvimiento de su puesto?					
6	¿Considera que realiza sus labores continuamente de manera adecuada?					
7	¿Sus expectativas son ampliamente superadas?					
8	¿Recibe reconocimientos por su jefe inmediato?					
9	¿Cuándo propongo ideas, estas se utilizan para ser implementadas en la institución?					
10	¿Desarrolla ideas creativas para resolver problemas y busca implementar soluciones?					

11	¿Tiene la disposición de apoyar en las actividades en su centro de trabajo?					
12	¿Tiene inquietud por avanzar y mejorar en su trabajo cada día?					

ANEXO II

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL EN ENFERMEROS DE LA RED BARRANCA CAJATAMBO - 2023

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	La cultura organizacional es un conjunto compartido de creencia, valore y prácticas que permiten a un grupo de personas enfocar todas sus acciones en un objetivo común. Representa la asistencia en el logro de los objetivos de la unidad en cuestión. (Feyenor 2019, p.52).	Conceptualizamos a la cultura organizacional como las normas y valores que rigen una empresa. Algunos principios están relacionados con la estructura de la empresa, el enfoque del desempeño laboral e incluso la forma de trabajar de las personas.	Característica organizacional	Lugar personal y familiar	Escala: Ordinal
				Dinámica y emprendimiento	
				Jerarquización	
			Liderazgos de Organización	Lugar personal y familiar	
				Dinámica y emprendimiento	
				Jerarquización	
			Estilos gerenciales	Orientación.	
				Trabajo en equipo	
				Promoción de iniciativas	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Laboral	La competencia es la forma en que una persona se comporta en diferentes situaciones, y este comportamiento determinará si una persona puede funcionar en diferentes condiciones ambientales. (Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en el sector público, 2016,p.35).	Las competencias profesionales consideran las competencias transversales: gestión institucional, competencias estratégicas; orientación a resultados, competencias estratégicas: implicación en procesos de mejora, así como las competencias funcionales.	Competencias Instrumentales	-Aprendizaje continuo	Escala: Ordinal
				-Compromiso de servicio	
				-Desarrollo de relaciones	
			Competencias Interpersonales	-Aporte teórico	
				-Comunicación afectiva	
				-Programación de trabajo	
				-uso de tecnología	
			Competencias sistemáticas	-Gestión administrativa	
				- Liderazgo	

ANEXO III

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE CULTURA ORGANIZACIONAL																											
N°	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	TOTAL	
1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	65	
2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	64	
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	59	
4	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	2	1	56	
5	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	58	
6	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	58	
7	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	54	
8	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	1	57	
9	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	4	3	2	55	
10	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	58	
11	3	3	2	1	1	3	3	2	4	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	58	
12	3	3	2	2	2	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	64	
Vi	0.5 1	0.5 1	0.5 4	0.5 1	0.4 8	0.5 2	0.2 7	0.2 4	0.3 8	0.1 5	0.5 1	0.2 4		0.6 3	0.1 5	0.4 2	0.3 2	0.2 7	0.2 4	0.2 0	0.7 8	.03 2	0.4 1	0.2 6		0.5 6	

K	25
∑Si	5.939
St	3.152

SECCION 1	1.07
SECCION 2	-0.87
V.ABSOLUTO	0.87
α	0.94

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

CONCLUSION: Como el coeficiente de Alpha de Cronbach, es de 0.94, estamos frente a un instrumento de una confiabilidad muy alta. (α=0.94), es decir que el instrumento **CULTURA ORGANIZACIONAL** tiene una confiabilidad de 94%

ANEXO III

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DEL COMPETENCIA LABORAL													
N°	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	TOTAL
1	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	29
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	27
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	27
5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	30
6	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	23
7	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	25
8	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	31
9	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	3	3	25
10	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	30
11	3	2	4	3	1	3	3	2	3	1	3	3	31
12	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
Vi	0.51	0.51	0.54	0.51	0.48	0.52	0.27	0.24	0.38	0.15	0.51	0.24	0.56

K	24
$\sum S_i$	3.939
St	3.252

SECCION 1	2.07
SECCION 2	-0.77
V.ABSOLUTO	0.77
α	0.96

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

CONCLUSION: Como el coeficiente de Alpha de Cronbach, es de 0.96, estamos frente a un instrumento de una confiabilidad muy alta. ($\alpha=0.96$), es decir que el instrumento **COMPETENCIA LABORAL** tiene una confiabilidad de 96%

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL ESTUDIO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL EN UN CENTRO HOSPITALARIO DE BARRANCA

NOMBRE DE INVESTIGADORA: Maldonado Valencia, María Judith

INSTITUCIÓN: Universidad Cesar Vallejo

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN: Determinar la relación de la cultura organizacional y competencia laboral en un centro hospitalario de Barranca

PROCEDIMIENTOS:

En caso de que Usted acepte participar en esta investigación; deberá permitir la realización de la aplicación de 2 cuestionarios (test).

RIESGOS:

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Sólo se solicita su participación en el desarrollo de los ítems

BENEFICIOS: Se espera que, a partir de los resultados, se puedan implementar programas de prevención dirigidos a mejorar la cultura organizacional y competencia laboral en un Centro hospitalario de Barranca

Todos los datos que se recojan serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación, siendo los datos del participante absolutamente confidenciales. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador

Responsable del Proyecto, quien tomará todas las medidas cautelares para el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. Si decide participar o presenta dudas sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de este.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o considera que sus derechos han sido vulnerados, puede comunicarse con el Comité de Ética para la investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL EN UN CENTRO HOSPITALARIO DE BARRANCA

", cuyo autor es MALDONADO VALENCIA MARIA JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARIA ROSARIO PALOMINO TARAZONA DNI: 06835253 ORCID: 0000-0002-3833-7077	Firmado electrónicamente por: MPALOMINOTA el 03-08-2023 14:22:07

Código documento Trilce: TRI - 0638152