



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un Establecimiento III 2 de la Libertad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gonzales Sebastian, Yesenia Marianela (orcid.org/0000-0001-6075-4857)

ASESORES:

Dra. Lora Loza, Myriam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Mtro. Hernández Castañeda, Jonathan (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ
2024

DEDICATORIA

A DIOS PADRE

Por todo lo maravilloso que tengo en mi vida,
por su infinito amor y misericordia, porque hoy puedo
estar aquí, y haber culminado este sueño.

A MIS PROGENITORES

Por su paciencia, su apoyo y su confianza, por ayudarme a
cumplir mi metas y objetivos, por enseñarme a ser mejor persona,
por ser mi ejemplo de lucha y constancia. Gracias por estar aquí.

A MIS HIJOS

Ximena y Raúl quienes son mi mayor motivación de lucha y perseverancia, para
lograr un futuro mejor.

Yesenia M. Gonzales Sebastián

AGRADECIMIENTO

A mi asesora

A la Dra. Miryam Griselda Lora Loza; por todo el esfuerzo y dedicación en el trascurso de cada clase, impartiendo sus conocimientos para lograr cumplir con éxito esta tesis de investigación.

A los maestros de la prestigiosa universidad Cesar Vallejo

A todos los docentes de la maestría, quienes uno a uno fue esculpiendo el camino para el logro del cumplimiento de las metas.

Al personal que participó en el estudio

Al personal de salud del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, quienes contribuyeron amablemente, para la ejecución de cada uno de los instrumentos de medición.

Yesenia M. Gonzales Sebastián



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III 2 de la Libertad, 2023", cuyo autor es GONZALES SEBASTIAN YESENIA MARIANELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 15-01- 2024 21:03:09

Código documento Trilce: TRI - 0704149





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES SEBASTIAN YESENIA MARIANELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III 2 de la Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GONZALES SEBASTIAN YESENIA MARIANELA DNI: 45485198 ORCID: 0000-0001-6075-4857	Firmado electrónicamente por: YGONZALESSE el 12- 02-2024 13:33:49

Código documento Trilce: INV - 1480223

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORA.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICEN DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	22
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIÓN.....	57
VII. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de la influencia de la cultura organización en el desempeño laboral, 2023	28
Tabla 2: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional, dimensiones características organizacionales, en el desempeño laboral, 2023.	30
Tabla 3: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión liderazgo organizacional en el desempeño laboral, 2023.	32
Tabla 4: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión estilo gerencial en el desempeño laboral, 2023	34
Tabla 5: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organización dimensión compromiso organizacional en el desempeño laboral, 2023	36
Tabla 6: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión énfasis estratégico en el desempeño laboral, 2023.	38
Tabla 7: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión criterio de éxito en el desempeño laboral, 2023.	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Cultura organización y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2,2023	29
Figura 2: Cultura organizacional, dimensión características organizaciones desempeño laboral en un establecimiento de salud III2, 2023.	31
Figura 3: Cultura organizacional, dimensión liderazgo organizacional y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2, 2023.	33
Figura 4: Cultura organizacional dimensión estilo gerencial y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2, 2023	35
Figura 5: Cultura organizacional dimensión compromiso organizacional y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2, 2023	37
Figura 6: Cultura organizacional dimensión énfasis estratégico y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2, 2023.	39
Figura 7: Cultura organizacional dimensión criterios de éxito y desempeño laboral en un establecimiento de salud III2 2023	41

RESUMEN

La cultura organizacional es un factor clave que impacta en el desempeño del personal de salud. En este sentido el estudio tuvo como objetivo determinar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023. Para ello, se realizó una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo explicativo, correlacional causal y no experimental transversal. La población estuvo conformada por 80 trabajadores de salud, a los que se les aplicó un cuestionario validado para medir su nivel de cultura organizacional y de desempeño laboral. Los resultados se analizaron mediante una regresión logística ordinal, Se encontró que la cultura organizacional y sus dimensiones influyen positiva y significativamente en el desempeño laboral (RLO Nagelkerke 0,717; $p < 0,01$). Las dimensiones de mayor influencia fueron el liderazgo organizacional (46,4%; razón cruzada = 0,567) y el compromiso organizacional (40%; razón cruzada = 0,5), mientras que la de menor influencia fue el énfasis estratégico (26,4%), aun así, todas las dimensiones tuvieron una relación directa con el desempeño laboral, comprobado con Coeficiente de correlación de Spearman. Por lo tanto, Se concluye que es necesario fortalecer la cultura organizacional, especialmente en los aspectos de liderazgo, compromiso, características y estilo gerencial, para mejorar el rendimiento del personal de salud.

Palabras Clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, personal de salud, regresión logística y liderazgo.

ABSTRACT

Organizational culture is a key factor that impacts the performance of health personnel. In this sense, the study aimed to determine how organizational culture influences the work performance of health personnel in a III-2 facility in La Libertad during the year 2023. For this purpose, a quantitative, explanatory, causal correlational and non-experimental cross-sectional research was carried out. The population consisted of 80 health workers, to whom a validated questionnaire was applied to measure their level of organizational culture and work performance. The results were analyzed using ordinal logistic regression. It was found that organizational culture and its dimensions had a positive and significant influence on work performance (RLO Nagelkerke 0.717; $p < 0.01$). The most influential dimensions were organizational leadership (46.4%; cross-ratio = 0.567) and organizational commitment (40%; cross-ratio = 0.5), while the least influential was strategic emphasis (26.4%); even so, all dimensions had a direct relationship with job performance, checked with Spearman correlation coefficient, Therefore, it is concluded that it is necessary to strengthen the organizational culture, especially in the aspects of leadership, commitment, characteristics and managerial style, in order to improve the performance of health personnel.

Keywords: Organizational culture, work performance, health personnel, logistic regression and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que pasa el tiempo, se ha dado cambios significativos, en diferentes tendencias económicas y demográficas, constantemente el mundo está cambiando y las prácticas cotidianas, del día a día, se ven reflejadas en cualquier institución sea el rubro el que desempeñe (Barbero, 2010). Todos estos cambios, han permitido que las organizaciones se enfrenten a nuevos retos ante las exigencias del nuevo mundo, dando lugar a mejorar sus estrategias organizacionales (Pérez, 2009). Así también la globalización dio marcha a la inclusión de la cultura que la convierte en un campo estratégico de las organizaciones (Barbero, 2010).

Así también el estudio de la C.O y la influencia en el DL del personal asistencial es un asunto de creciente interés en el ámbito global, latinoamericano, nacional y local. En consecuencia, se ha desarrollado estudios diversos a nivel internacional que muestran los resultados en salud en relación a la cultura organizacional, por ejemplo, un análisis realizado por 44 hospitales de Estados Unidos encontró que los hospitales con culturas organizacionales más positivas obtuvieron indicadores de calidad de la atención con mejores resultados, satisfacción de los pacientes y rentabilidad financiera (Shortell et al., 2005).

Así mismo otro estudio realizado en 12 países europeos, concluyó que la CO es importante factor en la satisfacción laboral y el estrés percibido por el personal asistencial (Scott et al., 2003). Del mismo modo, a nivel latinoamericano, se han identificado varios factores culturales que influyen en el DL de personal sanitario, incluidos el autoritarismo, el clientelismo, el paternalismo, el nepotismo y la corrupción. Estos factores conducen a pérdida de confianza, falta de comunicación, resistencia al cambio y baja participación de los empleados en la gestión (Alvarado-Morales y Gutiérrez-García, 2019).

En el ámbito nacional, una cultura organizacional caracterizada por la burocracia, el centralismo, la verticalidad, la rigidez y la baja innovación ha demostrado ser uno de los grandes problemas que afecta al sistema de salud peruano. Resulta un desafío reconocer cuando cambian expectativas y necesidades de los demás, así como la tecnología y las regulaciones (Robbins y Judge, 2017). A nivel regional, se observa que en las instituciones de salud de

Libertad tienen una mala cultura organizacional, lo que se refleja en bajos niveles de identificación, compromiso y motivación de los empleados, existiendo una mala coordinación entre los diferentes niveles y áreas, con altos índices de rotación y ausentismo, así también hay una formación y desarrollo profesional inadecuados, y una participación mínima en la toma de decisiones.

Desde los 80, la CO es un tema de interés dentro de las instituciones, convirtiéndose en el eje fundamental de estas, para lograr con las estrategias institucionales, así también las organizaciones son el reflejo de la existencia cultural en el cual nos desarrollamos, y continuamente se dan cambios sociales, tecnológicos y económicos (Yopan et al., 2020). Para muchos autores, la cultura organizacional, es tema de controversia, por la existencia de las variaciones teóricas dadas en su concepto y su relevancia (Sánchez et al., 2006). Así también, las teorías actuales identifican a los recursos intangibles, una de las fuentes más importantes del valor de una institución, considerándose a aquellos recursos que carecen de existencia física dentro de las organizaciones (Núñez y Rodríguez, 2015).

Por lo consiguiente, el generar valor es la principal importancia de lo intangible (Villafañe, 2005). Tanto que la cultura mantiene unida a una organización, mediante un entorno social y normativo, expresado en creencias, y valores o ideales sociales, compartidos por cada uno de los miembros de las instituciones. Del mismo modo las instituciones de éxito poseen culturas que logran retener al personal y lograr objetivos planificados (Yopan et al., 2020).

En consecuencia, la CO es una colección de principios que se comparten por el equipo y que moldean su comportamiento y su compromiso con el medio ambiente. Del mismo modo la CO es crucial para determinar si una organización tiene éxito o fracasa, puesto que puede tener un impacto en el desempeño, así también, el estar motivado, comprometido, satisfecho dentro de una institución, con respecto al sector salud, la cultura organizacional tiene relevancia, pues está relacionada con la atención de calidad, la atención segura, la eficiencia de los servicios y la salud ocupacional del personal. Sin embargo, en muchos establecimientos de salud se observan problemas de cultura organizacional que generan un clima laboral desfavorable, una baja productividad, una alta rotación y una insatisfacción tanto de los trabajadores como de los usuarios (Schein, 2010).

Así también en Perú, el sector salud se ve afectado el bajo DL en los profesionales de salud, reflejado en una atención deficiente, la insatisfacción de los pacientes, el incumplimiento de las metas y los objetivos, y el desperdicio de los recursos (Valentín et al., 2018), como también, el DL se conceptualiza como trabajadores cumplen con las expectativas y las responsabilidades asignadas por la institución, y se evalúa por medio de indicadores como la productividad, la calidad, la eficiencia, y eficacia, así como también la pertinencia y la satisfacción (Alvarado y Ponce., 2019).

Así pues, el DL del personal de salud está influenciado por variedad de factores, tanto individuales como organizacionales. Entre estos últimos destaca la CO, que es una agrupación de valores, creencias, normas, y prácticas compartidas, que afectan cómo se comportan los miembros del equipo y cómo interactúan con su entorno (Schein, 2010). Así también la C.O es factor necesario en la organización ya que influye en la motivación, el compromiso, el aprendizaje y el clima laboral de los miembros (Robbins y Judge, 2017).

Por lo tanto, la CO en el ámbito de salud, constituye un instrumento estratégico para mejora de la institución, ya que el análisis de esta variable, dan a conocer factores claves para lograr que el tiempo laboral del personal sanitario, sea de calidad (Bernal et al., 2015). El modelo de cultura organizacional introduce a aquellas variables principales, para evaluar su impacto o influencia, una de ellas es el desempeño laboral, puesto que el desempeño individual influye y condiciona a la organización, de igual forma el éxito de la organización, se ve reflejado con un desempeño excelente (Chiavenato, 2000).

El establecimiento III-2 de la Libertad es un instituto de atención especializada que brinda servicios de salud a toda la región macro norte del país, cuenta con diferentes especialidades y diferentes UPSS, como, hospitalización, centro quirúrgico, uci, urpa, unidad de cuidados paliativos, tóxico, emergencia y quimioterapia, en las cuales se brinda un cuidado especializado por un promedio de 80 enfermeras, y como toda institución buscan constantemente mejorar procesos, y estudiar variables para disminuir las brechas sanitarias, para brindar una atención eficaz y eficiente con calidad y calidez humana.

Después de evaluar la problemática de la institución, se considera que uno de los factores que influye en el DL del personal de salud es la CO, puesto que es el modo de comportarse de los trabajadores de salud y su forma de relacionarse con el entorno, así también se incluye a los valores, creencias, normas y prácticas dadas ámbito organizacional, Se supone que una cultura organizacional más positiva se asocia con un mayor DL del profesional de salud, ya que favorece la motivación, el compromiso, el aprendizaje y el clima laboral.

De manera que se plantea la necesidad de efectuar un estudio que permita conocer la CO y el impacto en el DL de los trabajadores de salud de un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023, utilizando un diseño adecuado y riguroso para responder a la pregunta e hipótesis formuladas. La pregunta que orienta esta investigación es: 1. ¿De qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III-2 de la Libertad en 2023?

En cuanto a la justificación teórica: La investigación busca contribuir al conocimiento científico sobre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de salud, el cual es un tema influyente en el campo de la gestión sanitaria. Además, se basa en los aportes de diversos autores y modelos que han estudiado la variable de CO y la variable de DL, desde diferentes perspectivas y enfoques, estudios realizados por Salgado (2019), Macias (2021), Melgar (2020), entre otros. Asimismo, se pretende estudiar las variables establecidas en este trabajo investigativo relacionadas en un entorno específico y poco explorado, como es el de un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023, que presenta características particulares que pueden afectar a las variables de estudio.

Del mismo modo como justificación práctica: Este estudio se justifica por el aporte y recomendaciones para la implementación de nuevas estrategias de operación que permitan fortalecer la CO y por ende mejorar el desenvolvimiento de los profesionales de salud en el establecimiento III-2 de la Libertad, 2023. A su vez se pretende mejorar la atención del paciente, con calidad y calidez humana, la seguridad de los pacientes, la satisfacción del usuario y la eficiencia de la UPSS en dicho establecimiento, que son aspectos fundamentales para el desarrollo de la

visión del establecimiento y el bienestar de los pacientes tanto internos como externos, así también los resultados obtenidos en la investigación puedan ser útiles para otros establecimientos similares que enfrentan problemas similares de CO y problemas de DL.

Con respecto a la justificación metodológica: Este análisis utiliza un diseño adecuado y riguroso para probar la hipótesis y proporcionar respuesta a la pregunta e investigación. Es un estudio correlacional causal, aplicado y descriptivo que utiliza técnicas e instrumentos válidos y confiables para medir las variables estudiadas. Se utilizó un universo muestral poblacional de trabajadores de la salud del establecimiento de salud III-2 La Libertad en el año 2023 y se aplicó un cuestionario basado en una escala tipo Likert y se procesó en el SPSS V29, la cual permite evaluar la relación de las variables de estudio.

Finalmente, como justificación social: responde a las necesidades y demandas sociales de mejorar las circunstancias de empleo y salud de los profesionales del establecimiento III-2 de La Libertad (2023). Se trata de un grupo de personas con grandes responsabilidades sociales, que requieren una cultura organizacional positiva y altos niveles de desempeño laboral para ofrecer atención oportuna, humana y exhaustiva a las personas que visitan nuestras instalaciones. Por tanto, el objetivo es mejorar no sólo el bienestar profesional de los trabajadores sanitarios, sino también el bienestar social de los clientes y las comunidades.

Como objetivo general se planteó: Determinar de qué modo influye la cultura organizacional en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023. Así como los objetivos específicos: 1) Establecer de qué manera influye la CO en su dimensión de características organizacionales con el DL del personal de salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 2) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión liderazgo organizacional con el DL del personal de la salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 3) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión de estilo gerencial con el DL del personal de la salud en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 4) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión de compromiso organizacional con el DL del personal de la salud, en un establecimiento III 2,

Trujillo- 2023, 5) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión énfasis estratégico con el DL del personal de la salud, en un nosocomio de nivel III 2, de La Libertad, 2023, 6) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión criterio de éxito con el DL del profesional de la salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023.

Por consiguiente, se plantea la hipótesis: La cultura organizacional tiene influencia directa y significativa en el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III 2.

II. MARCO TEÓRICO

Con referencia a estudios previamente realizados en contextos internacionales, se encuentra una investigación hecha por Sisybania et; al. (Indonesia,2021) se planteó el objetivo fue evaluar los determinantes del DL del personal de la salud de rehabilitación médica en centro sanitario Dr. Moewardi, Surakarta, Jave Central, donde 200 profesionales de la salud compusieron la muestra para este análisis transversal, La variable dependiente fue el desempeño, las variables independientes fueron motivación, habilidades, ambiente de trabajo, instalaciones e infraestructura, experiencia laboral, capacitación, educación, estilo de liderazgo, incentivos, refuerzo, aprendizaje indirecto y aprendizaje observacional. Se utilizó STATA versión 13 para el análisis de ruta, después se recopilaron los datos a través de cuestionarios. Como resultado el personal de salud de rehabilitación médica tuvo probabilidad de desempeñarse bien con líderes participativos ($b=2,24$; $IC95\%=0,09$ a $1,44$; $p=0,025$), incentivos suficientes ($b=3,19$; $IC95\%=0,42$ a $1,76$; $p< 0,001$), alta motivación ($b=3,38$; $IC95\%=0,51$ a $1,93$; $p<0,001$), por asistir a capacitación y educación para rehabilitación médica ($b=1,86$; $IC95\%=-0,03$ a $1,27$; $p=0,064$), buen reforzamiento ($b=1,72$; $IC95\%=-0,09$ a $1,42$; $p=0,086$), capacitación y educación mediante incentivos ($b=1,86$; $IC95\%=-0,02$ a $1,11$; $p=0,062$) , ambiente de trabajo propicio a través de la motivación ($b=2.49$; $IC95\%=0.16$ a 1.42 ; $p=0.013$). Se Concluye que el desempeño del personal de salud de rehabilitación médica se vio afectado por el estilo de liderazgo, incentivos, motivación, capacitación y educación, ambiente de trabajo, y refuerzo.

Así también, estudios realizados por Alharbi; et al (Arabia Saudita. 2020), El objetivo general del estudio fue examinar el poder de la CO en el DL de los profesionales de enfermería en hospitales públicos de Arabia Saudita, utilizando el modelo de Cameron y Quinn y el cuestionario de desempeño laboral de Armstrong, respectivamente. La metodología empleada fue un diseño transversal, descriptivo y analítico, con una muestra de 384 profesionales de enfermería seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. El resultado de este trabajo investigativo arroja que la cultura organizacional predominante fue la cultura jerárquica (38,8%) y el grado de DL fue moderado (3,2). Asimismo, se pudo hallar una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el DL ($r = 0,42$; $p < 0,001$). Se

concluye que la CO tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de los profesionales enfermeros en hospitales públicos de Arabia Saudita, ya que a medida que la CO es internalizada por los colaboradores, su desempeño en el rol que cumplen dentro de la organización será mejor.

Por otra parte, un estudio en Colombia realizado por Ortiz-Campillo et al. (2019), el cual fue descriptivo correlacional con 187 asociados de la administración sanitaria, tuvo como finalidad evaluar como el clima laboral se relaciona con la productividad, los hallazgos indicaron que el 62% de los encuestados tenía un alto desempeño laboral pero un ambiente de trabajo y el 17% tenía un desempeño alto pero un ambiente de trabajo bajo. La conclusión es que las variables tienen un grado de correlación de 0,01 y un grado de confianza de 99.99%.

Del mismo modo, se presentó un estudio de Macias (Ecuador, 2021.) cuya finalidad fue evaluar la CO y resultados laborales de especialistas en un centro de salud tipo C ubicado en el Cantón de Manta en condiciones de crisis sanitaria. Utilizando un estudio no experimental, descriptivo y de corte correlacional, la herramienta utilizada para la CO y DL por Macias (2021), la población estuvo conformada por 30 colaboradores que trabajan en la unidad de urgencias del nosocomio del Cantón Manta, se conoció que fueron encuestados 97 profesionales; todos coincidieron en que el desempeño y la CO están relacionados. Se concluye que, a la luz del liderazgo, la innovación, etc.; se determinó que un ambiente con la CO fuerte y desarrollada que influye positivamente en los resultados laborales de los empleados.

Por otro lado, un análisis realizado por Ramírez et al, en Huancayo (2019), donde su propósito fue determinar la influencia de la CO en el DL del personal técnico del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, utilizando el instrumento OCAI y el cuestionario SERVPERF, respectivamente. La metodología empleada fue un diseño transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia de 250 técnicos. El resultado que se obtuvo en este trabajo investigativo evidenció que la cultura organizacional predominante fue la cultura jerárquica (33%) y el nivel del DL fue regular. Se pudo determinar una correlación positiva y alta significatividad entre la CO y el DL ($r = 0,52$; $p < 0,001$). Se concluyó que la CO influye positivamente en el DL del personal técnico del Hospital en el que se desarrolló la investigación, ya que el desempeño

en el servicio de los colaboradores de salud va a ser mejor en la medida de que la CO sea internalizada y difundida entre los colaboradores.

Así también, se desarrolló un estudio por Gonzales et al, en la ciudad de Lima (2019), cuyo propósito fue establecer la influencia de la CO en el DL de los trabajadores asistenciales del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, utilizando el instrumento OCAI y el cuestionario SERVQUAL, respectivamente. La metodología empleada fue un diseño transversal, descriptivo y correlacional, con un universo muestral representativo de alcance nacional de 10.000 trabajadores asistenciales seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado por regiones. En los resultados se evidenciaron que la CO predominante fue la cultura adhocrática (36%) y el nivel de DL fue bueno. Los resultados arrojaron que la correlación entre la CO y el DL ($r = 0,48$; $p < 0,001$) de este establecimiento de salud es positiva y significativa. Se concluyó que la cultura organizacional determina positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Igualmente, se eligieron 176 enfermeras para el estudio básico de Melgar (Lima, 2020), el cual tuvo un diseño no experimental, de causalidad y transversal. El objetivo del estudio fue comprender la importancia de la CO en la productividad del personal de enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, como resultado, 65.5% de la población tiene organizaciones culturales sólidas y el 6.8 tiene estándares sólidos, en cuenta al desempeño laboral, el 65,7% se encontró en un nivel pobre y solo el 7,4% en un nivel muy efectivo, se concluye que la CO tiene un resultado positivo en el desenvolvimiento de los colaboradores de la organización en estudio, con una prueba de Nagelkerke de 0,959 y su valor p (0,000) así lo demuestra.

Por otra parte, Garay (2022), El objetivo del estudio realizado, que fue una investigación básica, cuantitativa, correlacional y transversal, fue conocer el nexo entre la CO y la productividad del personal de enfermería de una IPRESS, se utilizó un cuestionario que fue validado por revisión profesional con alfa de Cronbach de 0, 82, con un universo muestral de 40 enfermeras, según lo recogido en los resultados, el 65% de los encuestados cree que la CO es positiva, el 35% cree que es normal, el 70% cree que el trabajo es excelente, el 30% cree que el trabajo es

típico y el 97.5% dice que está haciendo un buen trabajo, el 77.5% dijo que tiene una gran adaptabilidad y un buen desempeño, el 65% dijo que tiene una buena CO y una buena eficiencia en el trabajo. Los hallazgos del estudio concluyen un vínculo entre las variables de la CO y la productividad de enfermería.

En la misma línea, en el contexto regional en Pacasmayo un trabajo realizado Rojas (2021), el objetivo fue conocer si existía relación entre el desempeño de la gestión hospitalaria del Hospital I de Pacasmayo de abril a junio del 2021 y la cultura organizacional del personal de salud, el estudio fue de naturaleza no experimental, transversal y correlacional, se aplicó una encuesta de 12 ítems sobre desempeño laboral y una encuesta de 30 ítems sobre cultura organizacional a los 42 trabajadores de salud, según las respuestas de los colaboradores, la CO presenta un grado muy alto (53%) y gestión hospitalaria se califica con un desempeño moderado y en un buen nivel (46%), el desempeño de la gestión hospitalaria fue considerada mínima (39,1%). Se determinó que la cultura laboral efectivamente tiene una implicancia significativa en el desenvolvimiento de los colaboradores del personal del Hospital de Pacasmayo en relación a la gestión hospitalaria.

Además, el trabajo investigativo elaborado por Sánchez; et al (2019), en Chiclayo tuvo como propósito establecer la implicancia de la CO en el desenvolvimiento del personal asistencial del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, utilizando el instrumento OCAI y el cuestionario SERVQUAL, respectivamente. La metodología empleada fue un diseño transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia de 300 trabajadores asistenciales. El resultado de este estudio investigativo fue que la cultura organizacional predominante fue la adhocrática (35%) y el nivel de desempeño laboral fue bueno. Asimismo, arrojó una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas ($r = 0,51$; $p < 0,001$); concluyendo que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital mencionado.

Por último, un estudio hecho por Ramírez et al, en la ciudad de Trujillo (2020), cuyo propósito fue determinar la implicancia de la CO en el desenvolvimiento de los colaboradores de una institución de Salud San Martín de

Porres, utilizando el instrumento OCAI y el cuestionario SERVPERF, respectivamente. La metodología empleada fue un diseño transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia de 150 trabajadores de salud. Los resultados mostraron que la CO predominante fue la cultura adhocrática (33%) y el nivel del DL fue bueno. En este estudio investigativo se pudo encontrar una correlación positiva y significativa entre las categorías estudiadas ($r = 0,52$; $p < 0,001$). Se concluyó que la CO influye positivamente en el DL de los trabajadores asistenciales de un nosocomio de San Martín de Porres.

Para reforzar el trabajo de investigación, a continuación, se presentan las definiciones de las categorías estudiadas: Cultura organizacional (CO) y Desempeño laboral (DL), para mayor entendimiento, la CO es definida, como una agrupación, coherente y predominante de principios y valores compartidos, difundidos por significados metafóricos, así como como cuentos, mitos, refranes, historias y anécdotas (Robbins,1999). Del mismo la cultura organizacional es la agrupación de elementos fundamentales, que interactúan y son compartidos y fortalecidos a lo largo de la vida institucional con la cual se identifican, y ayuda a los nuevos miembros compartiendo y encontrando soluciones eficientes a los problemas (Chiavenato 1995).

Cada organización también tiene rasgos distintivos, incluidos un estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad, además, cada persona tiene algunas cualidades especiales que no se pueden ver ni medir. Del mismo modo, La cultura de una organización, que es similar a su código genético, está ligada a muchos fenómenos que allí ocurren. Así también, la CO representa el material genético de una organización, así mismo cada grupo tiene una cultura única que moldea el comportamiento humano y organizacional. La CO consiste en ideales, rutinas, prácticas, reglas de conducta, regulaciones laborales, costumbres, tradiciones y objetivos compartidos que se transmiten de una generación a la siguiente. Por lo tanto, las generaciones mayores quieren que las generaciones más jóvenes adopten sus prácticas culturales, pero las generaciones más jóvenes luchan y se rebelan, lo que conduce a un cambio gradual.

Inconscientemente, ciertas normas de comportamiento están determinadas por estas actitudes, normas de comportamiento y expectativas compartidas (Chiavenato, 2009). La CO está basada expectativas, comunicación, costumbres,

y códigos de conducta compartidas porque todos internalizan y acumulan gradualmente elementos culturales a través de procesos de educación y socialización desde el nacimiento. Estas influencias, que se reflejan en la cultura, resultan de la interacción de dichos factores económicos, políticos, legales y de otro tipo (Chiavenato, 2009).

Los factores nacionales y socioculturales tienen un impacto en la evolución y persistencia de las variables culturales, que a su vez dan forma a creencias fundamentales sobre el trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio, de tal modo que cada persona y organización pueden estar influenciados por estas actitudes, que también afectan las motivaciones y expectativas de las personas sobre sus relaciones laborales e interpersonales, como veremos en un momento, la cultura también afecta y restringe el modo en como las personas se comunican e interactúan (Chiavenato, 2009).

Podemos mencionar que el cambio cultural no es tarea fácil; si el sistema dado es relativamente estable, la necesidad de cambio se percibe con menos facilidad, así también resistirse al cambio es un comportamiento natural entre los miembros de cualquier sistema y organización social, por tal motivo desarrollar nuevos enfoques implica adaptar actividades y procedimientos tradicionalmente realizados por los miembros de la organización, siendo nuevos retos que el equipo de gestión deben estar preparados para afrontar frente al cambio cultural (Bravo, et al 2021).

Por lo tanto, se menciona que la C.O es una técnica social la cual consiste en una agrupación mediado por valores, juntamente con convicciones, que fue aprendido y desarrollado, por efecto de todos los esfuerzos trabajados en la institución, para hacer frente a su entorno. Podemos mencionar que el éxito en este sentido obliga a los miembros de una organización a creer que sus métodos son los más eficaces para abordar circunstancias futuras (Marciniak, 2014), del mismo modo tiene un significado que se impone por los miembros del grupo, marcando la diferencia entre las organizaciones. Este método de significado que se comparte es una evaluación más directa, de una serie de características dianas de la institución (Robbins y Judge 2017).

La C.O es también viva y dinámica, es el resultado de las visiones que poseen cada miembro de la institución (Marciniak, 2014) y , desarrolladas en todas

las comunidades de individuos que se relacionan e interactúan los mismos objetivos, actividades compartidas, creencias y valores, se tiene que entender que viene a ser un fenómeno visible, e intangible, expresada en los procesos y actividades desarrolladas de forma cotidiana en una institución (Rodríguez y Gonzales, 2019). Así también en las organizaciones, la cultura del equipo se moldea con las creencias que se comparten y actúan de forma inconsciente. Se ha evidenciado que lo que mantiene las estructuras y procesos de las organizaciones, son la creencias, valores y actitudes que se forman en las instituciones. La CO es un mecanismo que puede ser complejo, que se debe de comprenderse como un recurso estratégico, que puede convertir potencialmente en un “una pieza estratégica” (Rodríguez, 2009).

Además, tienen que ver con el análisis de la población y del comportamiento de los grupos dentro de las organizaciones. Se relaciona con la influencia que las personas pueden ejercer sobre la empresa. La CO está relacionada con la interacción y la influencia entre todos los miembros de la organización, (Chiavenato, 2000). Así también cuando todos los grupos dentro de una organización comparten este sistema de valores, que nace, se forma, se desarrolla y se solidifica en un entorno específico, se expresa y difunde a través de redes simbólicas que están históricamente determinadas, se da una integración necesaria entre diferentes culturas, dando lugar a ciertos conflictos por el desorden ideológico y de los recursos de la organización para lograr sus fines (Vesga, 2013).

Por lo tanto, “es un componente crucial para difundir e intercambiar los conocimientos, por el cual reconoce que las habilidades técnicas son necesarias para la comunicación y motivación de miembros de la organización, el estímulo, la colaboración, la coordinación y la confianza que hacen posible la comunicación”. (De la Torre y Afan, 2017, p.14). Entonces, la CO, es el modo de vivir, de sentir, actuar, pensar, la forma aceptada de interacción, y el modo de relacionarse con otros, es lo que determina a una organización (Pérez,2009). Así como todo el mundo tiene una cultura, del mismo modo las organizaciones también se caracterizan por una cultura corporativa particular. Conocer la cultura de una organización es el primer paso para comprenderla, se debe aceptar la cultura organizacional y la filosofía corporativa de una institución para poder ser miembro, trabajar allí, participar en sus eventos y avanzar en su carrera. La cultura

organizacional incluye cosas como la dinámica interpersonal, las actitudes predominantes, las presunciones, las preferencias y las relaciones (Chiavenato, 2011).

Agregado a lo anterior, la CO no es algo que se pueda observar, sólo se puede observar por sus efectos y resultados. En este sentido, es similar a un iceberg en la cima, por encima de la línea de flotación, están los aspectos que se pueden visualizar y elementos superficiales de la organización que se derivan de la cultura, por tanto se trata principalmente de cosas físicas y tangibles, como el modelo del edificio, la colorimetría utilizada, la distribución de las habitaciones, oficinas y escritorios, metodología y procesos de trabajo, tecnología, títulos y descripciones de los puestos, políticas de gestión del área de personas, etc. Las áreas sumergidas tienen aspectos más profundos e invisibles que son más difíciles de observar y reconocer. Así mismo incluye las manifestaciones de la CO a nivel psicológico y social.

La cultura organizacional juega un papel crucial en el desempeño del personal en una organización. Cuando no hay una cultura organizacional clara o esta está ausente, pueden surgir diversos problemas que afectan directamente a los empleados y, por ende, al rendimiento general de la empresa. En otras palabras, la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño del personal y en la salud general de la organización. Es importante que las empresas desarrollen y fomenten una cultura sólida que refleje sus valores y metas, y que se comunique de manera oportuna y eficiente hacia toda la comunidad organizacional ya que su difusión permitirá sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de su rol dentro de las organizaciones. (Chiavenato, 2011).

Con el propósito de analizar las dimensiones de la CO, se evaluaron 5 dimensiones las cuales son: Características organizacionales (CO), liderazgo organizacional (LO), estilo gerencial (EG), compromiso organizacional (CO), énfasis estratégico (EE), criterio de éxito (CE) (OIT, 2019). A continuación, mencionamos los conceptos de dichas dimensiones, que fueron estudiadas en el presente estudio. Una de ellas son las características organizacionales, entendidas como modos en que son adecuadas las adaptaciones estructurales, así como, las respuestas a los alteración directa o indirecta en sus entornos. Esta dimensión se considera como elementos indispensables para distribuir al personal según la

necesidad del servicio y a su oportunidad de mejorar su rendimiento (Manosalvas y Nieves 2015).

Por lo tanto, se ve alterado por el accionar de los individuos, los equipos y las estructuras organizacionales, con el objetivo de mejorar la efectividad y eficiencia organizacional, mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos (Robbins Stephen, 2004). Para generalizar esta dimensión indica la necesidad para adecuar el ambiente, para así garantizar la sobrevivencia que la organización, necesita para que interactúe en sus contexto más próximo, de tal manera que sea más sensible y estar atentos ante eventualidades dadas en el trabajo corporativo (Chiavenato, 2011).

Otra dimensión es el liderazgo, el cual, es el proceso por el cual se logra guiar e influenciar en las tareas del equipo. Esto implica que en dicho grupo hay personas que aceptan órdenes de los líderes, donde su misión es apoyarlo y que su trabajo sea exitoso dentro de la institución (Chiavenato, 2011). Así también el liderazgo es definido tal cual un conglomerado de modos de comportamiento que es utilizado como métodos para intervención del líder para lograr influir en el actuar del grupo. Estos factores se crean en las personas y se incorporan a sus propias acciones mediante el desarrollo de una visión y los valores que la sustentan (Hellriegel y Slocum, 2004).

Así también tenemos a la dimensión de estilo gerencial, que consiste en influir en los individuos, con la finalidad que estas, quieran trabajar con el gerente o director, y así lograr los objetivos, del mismo modo el jefe necesita retener personal, para que se una al equipo para el logro deseado, formando parte de la planificación, el cual dependerá principalmente de los valores, el estilo de guiar y las relaciones interpersonales en la institución (Bounds y Woods, 1999). Finalmente, el estilo gerencial está directamente relacionado con diversos comportamientos proactivos de los trabajadores y directamente influye en el empoderamiento de cada trabajador en su rol específico, de manera similar, los estilos de liderazgo varían según las tareas, responsabilidades y compromisos filosóficos de los gerentes para realizar sus propias actividades y satisfacer las expectativas de sus subordinados. (Codina, 2012).

El compromiso organizacional se conceptualiza como una condición psicológica caracterizada por las conexiones entre personas e instituciones y las

formas en que éstas afectan las decisiones sobre continuar trabajando para una empresa. Así pues, todos los miembros deben crear ser conciencia de su pasado, presente y futuro además de ser conscientes de sus objetivos. Esto es lo que se entiende por compromiso organizacional. Donde no lugar para la alienación de los empleados, de lo contrario se busca el compromiso de los trabajadores. Por lo tanto, es la actitud de un empleado para expresar orgullo y satisfacción por ser miembro de la institución a la que pertenece. Coloquialmente es significado de ponerse la “camiseta de la institución” y considerarse parte de ella. Esta mentalidad es muy ventajosa para la empresa porque demuestra que los miembros del personal están comprometidos con el éxito del negocio en su conjunto, así como con la consecución de sus propios objetivos personales.

El énfasis estratégico como dimensión, es el modo que gerentes y/o directores se ocupan de las necesidades de la institución, así como de los problemas de la empresa y otros temas. Cuando la CO evalúa el adecuado comportamiento del personal y qué temas deben de mejorar de forma prioritaria. Del mismo modo, el pensamiento estratégico significa reconocer y crear valor de activos intangibles como el capital humano y el conocimiento, puesto que hoy en día, el deseo de hacer demasiado está ganando importancia y se cree que la CO y la perspectiva de cada organización deben alinearse, para lograr los objetivos estratégicos, evaluando el posible comportamiento de las variables claves de las organizaciones (Manosalvas y Nieves, 2015).

Para finalizar, el criterio de éxito se define como el uso único de estrategias programáticas cuyo contenido plantea sus propios presupuestos que van a variar según las características de los mismos. Estos planes individuales o criterio de éxito tienden a ser muy amplios en el sentido de las actividades que se plantean, pero los pasos clave necesarios para alcanzar las metas pueden secuenciarse en su aplicación. El personal a cargo es el responsable y cómo se estructura la secuenciación y sincronización de cada paso depende del riesgo que implica la solución del problema (OPS, 2019).

Por otro lado, el DL, es el valor que la persona da a la institución de muchas formas posibles en un tiempo determinado, cuyo fin es el perseguir objetivos planificados, de tal modo que el desempeño de los trabajadores se pueda medir y ver evaluar el rendimiento (Argoti,2020). Así también estudios lo definen como

aquellas acciones o modos de comportarse, que se observan en los trabajadores los cuales son importantes para lograr los objetivos de la organización. En consecuencia, el autor asegura que un adecuado DL es la solidez con más importante que posee una institución (Chiavenato, 2000).

De tal modo, el DL es la eficacia y eficiencia, con el cual el personal logra cumplir con sus funciones asignadas dentro de las organizaciones, quiere decir que el anhelo que el trabajador da para ejecutar sus actividades asignadas, orienta hacia el éxito, cumpliendo con sus responsabilidades, según su función dentro de la empresa, logrando su beneficio (Bohlander, 2003). Así también se afirma que el DL es el “resultado del trabajo” y el “desempeño” que exhibe un empleado al realizar las actividades y funciones que se le asignan en relación con los deberes desempeñados en un puesto en particular. Este es el mismo que impacta directamente en los resultados financieros de una organización (Pernía y Carrera, 2014, p. 35).

Con respecto a las teorías de desempeño laboral, podemos mencionar como definición que es el acto en la cual se evidencia al trabajador realizando sus actividades y funciones, las cuales fueron atribuidas a su cargo, demostrando así, su desempeño en sus labores. (Pernía y Carrera, 2014). Del mismo modo es la eficacia que el trabajador demuestra al ejecutar su trabajo, siendo necesario para todas las empresas, el cual se convierte en un eje de competitividad para las empresas actuales. (Chiavenato,2011).

Se afirma que el DL está fuertemente ligada a los rasgos personales, formadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, atribuyendo competitividad laboral en las instituciones (Milkovich & Boudreau, 1994). Por tanto, se define el desempeño laboral como el “rendimiento laboral” proporcionado por un empleado, lo que significa que, en la realización de las actividades, el empleado desarrolla y desempeña efectivamente las funciones asignadas, priorice habilidades y capacidades que le permitan a contribuir a los metas propuestos en la organización (Uzcátegui 2011, p. 87).

Así también, el desempeño se ve influenciado por expectativas que los trabajadores tienen del ambiente laboral, sus comportamientos a los logros y sus deseos de bienestar. La productividad se vincula con las destrezas y conocimiento que motivan las actividades del profesional, con la finalidad de consolidar todos los

objetivos de la institución (Bittel,2000). En este sentido específico, se refiere al grado de desempeño alcanzado por los asociados en la consecución de los propósitos planificados con mucha antelación en la organización durante un período precisado con anticipación. En este sentido, el desempeño consiste en acciones tangibles e intangibles, que se puede medir y otras deducir (Chiavenato,2009).

Por otro lado, los buenos resultados laborales dependen de ciertos factores, como, el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones amicales con el jefe y otros empleados, así como la jornada laboral, el horario de trabajo, la cancelación oportuna del salario, las recompensas. Todo esto tiene un impacto inmediato en el trabajador porque cada persona tiene un potencial diferente para desarrollar una actitud (Davis, 2001). La conducta de los individuos, dados en diferentes episodios temporales, aportan eficiencia a la organización. (Martínez y Echevarria,2009). Finalmente, el DL es un mecanismo competente del profesional que realiza su trabajo dentro de las instituciones, la cual es indispensable para lograr los objetivos identificados de las organizaciones, logrando un trabajador motivado y satisfecho en su trabajo (Robbins y judge,2017).

Así también para el estudio de esta variable se evaluaron dimensiones propuestas por Pernía y Carrera, quien menciona que la dimensión función, son las actividades las realizan los empleados y deben realizarse de manera eficiente, señala que es por eso que realiza el trabajo antes mencionado. Requiere conocimiento sobre su tarea. Habilidad analítica. Contribuir al logro de metas y objetivos. Por tanto, se puede definir como: Comportamientos (Pernía y Carrera, 2014). Otra de las dimensiones mencionadas es la del comportamiento, definidas como todas las características y comportamientos que exhibe un empleado en relación con el trabajo que se le asigna. Se evalúan las habilidades, actitudes y satisfacción de los empleados. (Pernía y Carrera 2014).

y finalmente se menciona a la dimensión el compromiso, en donde los empleados actúan sin dirección y son eficaces cuando se enfrentan a situaciones o problemas inusuales, tener nuevas ideas, actuar y ser creativo al abordar y afrontar situaciones laborales, capaz de trabajar de manera independiente (Pernía y Carrera 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

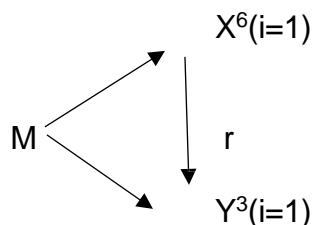
Es de tipo aplicado, sigue el método hipotético deductivo lógico, con un enfoque cuantitativo, nivel de investigación explicativa, diseño no experimental, de enfoque cuantitativa, el objeto de estudio fue analizar la problemática con respecto a la cultura organización y su influencia en el DL (Ñaupas et al., 2018).

Es de tipo aplicada ya que el propósito es describir la relación de las variables de estudio CO y sus dimensiones con el DL, en la que se logra establecer las correlaciones entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación.

Es un estudio no experimental de corte transversal, debido a las características específicas de su diseño y metodología. En un estudio no experimental, porque el investigador no manipula activamente las variables ni asigna aleatoriamente a los sujetos a diferentes condiciones o tratamientos. (Hernández y Mendoza, 2018). Del mismo modo el estudio fue transversal, ya que la recopilación de información se hará en un tiempo único (Rasinger, 2019).

Dónde:



X6 (i=1) Representa a la variable Cultura organización y sus 6 dimensiones: Características organizacionales, Liderazgo organizacional, Estilo gerencial, Compromiso organizacional, Énfasis estratégico y Criterio de éxito.

Y3 (i=1) Representa a la variable desempeño laboral y sus 3 dimensiones: funciones, comportamiento y compromiso.

M Representa a la población en estudio.

R Representa la relación y correlación que existe entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Cultura organizacional

Dimensiones:

- Características organizacionales
- Liderazgo organizacional
- Estilo gerencia
- Compromiso organizacional
- Énfasis estratégico
- Criterio de éxito

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Dimensiones:

- funciones
- Comportamiento
- Compromiso

Se detallan sus aspectos tanto conceptuales como operacionales en la Matriz de operacionalización (Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población Censal

Se define como el conglomerado de personas que residen en un territorio determinado en el momento de realizarse un censo. Esta clasificación se utiliza cuando se quiere obtener información detallada y precisa sobre las características de la población, es decir, una relación exhaustiva entre unidades poblacionales (López y Fachelli 2015).

Para este trabajo investigativo, la población censal de este estudio fue integrada por 80 enfermeras del área asistencial que laboran en el instituto Iren Norte Trujillo- 2023.

3.3.2 Criterios de selección

- Criterios de inclusión

- Enfermeros del área asistencial del instituto Iren Norte Trujillo.
- Enfermeros del área asistencial que accedieron voluntariamente a participar y aceptaron el consentimiento informado (anexo 5)

- Criterios de exclusión

- Enfermeros del área asistencial de Iren Norte, que no accedieron voluntariamente a participar y no aceptaron el consentimiento informado.
- Enfermeros que desempeñen cargos administrativos del instituto Iren Norte.

3.3.3 Muestra Censal

Es aquella donde todas las unidades de estudio se consideran como muestra, ya que al mismo tiempo es universo, población y muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra censal estuvo conformada por el 100% (80) de enfermeros que laboran en el área asistencial del instituto Iren Norte Trujillo.

3.3.4. Muestreo

En este caso no se ha realizado muestreo, porque se va a trabajar con el total de la unidad poblacional.

3.3.4. Unidad de análisis

Se considera a una enfermera del instituto Iren Norte Trujillo que labora en el área asistencial y que cumplió con las condiciones inclusivas establecidas en la metodología.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La encuesta fue la técnica utilizada, aplicada a dos variables: CO y DL.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

3.4.2.1 Cuestionario de cultura organizacional adaptado

El Cuestionario multidimensional de cultura organizacional de Olmos y Socha (2006), adaptado y validado por Gonzales y Lora (2023), en el ámbito de salud, para evaluar la cultura organizacional de un establecimiento de salud. El instrumento estuvo conformado por 24 ítems y fue elaborado según una escala de Likert con 5 opciones cuyas respuestas son: Total desacuerdo (1), Total de Acuerdo (5). Las dimensiones constan de 4 ítems para las características organizacionales; 4 sobre liderazgo organizacional; 4 sobre estilo gerencial (Gerencia del personal); 4 sobre compromiso organizacional (Valores); 4 sobre énfasis estratégico y 4 ítems sobre los criterios del éxito de la organización.

Del mismo modo la categorización de la medición de C.O y sus dimensiones se medirá según los niveles siguientes: Variable CO= Malo (24-56), regular (57-88) y bueno (89-120), y sus dimensiones: características organizacionales, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20); liderazgo organizacional, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20); estilo gerencias, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20); compromiso organizacional, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20); énfasis estratégico, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20); criterios de éxito, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20). (Anexo 2)

3.4.2.2. Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario del desempeño laboral. Autor: Pernía, K y Carrera, M (2014), adaptado y validado por Gonzales y Lora (2023) en el ámbito asistencial para evaluar el desempeño laboral de un hospital, presenta 20 ítems y fue elaborado según una escala de Likert con 5 opciones cuyas respuestas van desde total desacuerdo (1) hasta Total de Acuerdo (5). Las dimensiones constan de 5 ítems para funciones; 11 ítems para comportamiento y 4 ítems para compromiso.

Así también la caracterización de medición de DL y dimensiones fueron evaluadas según estos niveles: Variable DL: malo (26-47), regular (48-75), bueno (74-100); y sus dimensiones: funciones, malo (5-11), regular (12-18), bueno (19-25); comportamiento, malo (11-26), regular (27-42), bueno (4-55); y compromiso, malo (4-9), regular (10-15), bueno (16-20). (Anexo 3).

3.4.3 Validez y confiabilidad

3.4.3.1 Validez

Fue evaluada a través de juicio de expertos, para este estudio fueron 5, obteniéndose un coeficiente V de Aiken de 0.96 para el instrumento de cultura organizacional y 0.95 para el instrumento de desempeño laboral. Valores que indicaron que ambos instrumentos tienen una adecuada validez de contenido. (Gonzales & Lora, 2023)

3.4.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de cultura organizacional fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, se logró obtener un valor de 0.852. Asimismo, para el instrumento de desempeño laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.899. Ambos indicadores obtenidos pertenecen al rango de 0.81 a 1.0, indicando que los instrumentos tienen una confiabilidad alta. (Gonzales & Lora, 2023)

En conclusión, tanto la validez de contenido mediante juicio de expertos, como la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, indican que los instrumentos son válidos y confiables para medir las variables de interés en la muestra de estudio. (Gonzales & Lora, 2023)

Ficha Técnica

Para el instrumento de clima organizacional. (Ver anexo 5) Ficha Técnica de Validez y confiabilidad de los datos, adaptado y validado por Gonzales y Lora, 2023.

Prueba de Validez y confiabilidad para el instrumento de Desempeño Laboral, adaptado y validado por Gonzales y Lora, 2023. (Ver anexo 5)

3.5 Procedimiento

- En primer lugar, el permiso fue solicitado a través de la mesa de parte de un establecimiento de salud III2 MINSA Trujillo.
- Aprobada la solicitud de permiso se procedió a aplicar las encuestas con el 100% del personal asistencial de enfermería.
- El abordaje a las enfermeras fue de persona a persona informándoles sobre los objetivos y los fines que persigue la investigación. Una vez brindada la información, se le solicitó su colaboración y participación voluntaria para responder los cuestionarios.
- En cuanto el profesional aceptó voluntariamente participar del estudio se procedió a firmar una hoja de consentimiento informado. (Anexo 7)
- Seguidamente respondieron a los cuestionarios en un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.
- Con la recolección de información se consiguió estructurar una matriz de datos para que el procesamiento de estos se más práctico y efectivo en una hoja Excel facilitando estadísticamente su análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos

Una vez finalizada la recolección de datos en su totalidad, fueron revisados de forma manual, para disminuir errores, los datos se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel y se procesaron utilizando el paquete de software estadístico SPSS V29.0. El análisis inferencial se presentó mediante la prueba de razón cruzada la cual permitió tener una aproximación causal

entre las variables de estudio. Así también para la comprobación del método hipotético deductivo, utilizándose el modelo de regresión logística ordinal. Los indicadores estadísticos de la regresión logística ordinal incluyeron la evaluación de parámetros como el logaritmo de verosimilitud con X2 que facilitó el cálculo del estadístico en el modelo de bondad de ajuste. La significancia se determinó en p-valor < 0,05, indicando que el modelo presenta un ajuste adecuado de los datos. se utilizó la prueba de normalidad, para determinar la correlación de Spearman o Pearson (anexo 10)

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo investigativo se realizó siguiendo los principios éticos para la investigación médica en seres humanos establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2013), el informe de Belmont del Consejo Nacional de Investigación de Estados Unidos (1979), y la normativa establecida en las diversas convenciones internacionales como la CIOMS (2016). Estos principios se basan en el respeto a las personas, la beneficencia, la justicia y la responsabilidad.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, se remitió la solicitud para intervenir en el nosocomio elegido para la realización del estudio, así como la autorización de los participantes, quienes fueron informados sobre los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios de la investigación, y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Los datos recopilados se trataron de forma confidencial y anónima, y se utilizaron exclusivamente para fines académicos.

Asimismo, se verificó la originalidad del trabajo mediante el programa Turnitin, que detecta el plagio y las fuentes no citadas.

3.8 Contribución a la sociedad

Los hallazgos del estudio permitirán hacer recomendaciones para asegurar que la cultura organizacional se enfatice como un componente clave del desempeño de un establecimiento III-2 Trujillo.

Así también, se recomendamos a las instituciones de salud, públicas y privadas, como también entidades universitarias continuar con investigaciones a partir de lo encontrado en el presente trabajo de investigación, para identificar variables que estén afectando la buena cultura organizacional y modificarlas para brindar una atención de calidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, 2023

Cultura Organizacional	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	54	67,5	4	5,0	0	0,0	58
Regular	2	2,5	2	2,5	3	3,8	7
Malo	0	0,0	4	5,0	11	13,8	15
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 61,393				Sig. = 0,000 (p < 0,01)			

Fuente: aplicación del cuestionario de DL y CO

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	79,291	68,725	4	0.000	0,717
Final	10,566				

La tabla 1 presenta que el 67.5% (54) de los encuestados obtuvo un nivel bueno de DL y nivel bueno de CO; el 13.8% (11) obtuvo un resultado en un nivel malo de DL y de CO. El índice de la razón cruzada fue de 61,393 con nivel de significancia menor al 0.01 se establece que existe una alta intensidad de relación entre CO y el DL. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es menor al 1% (p < 0.01) es decir, la CO tiene influencia positiva en el DL (la cual admite la hipótesis planteada en el trabajo), cuyo resultado es el valor pseudo R cuadrado de Nagelkerke 0.717, determinando que la CO impacta en un 71.7% en el nivel de DL. Esto indica que el modelo tiene un buen poder predictivo.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona ni directa ni significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, Trujillo- 2023

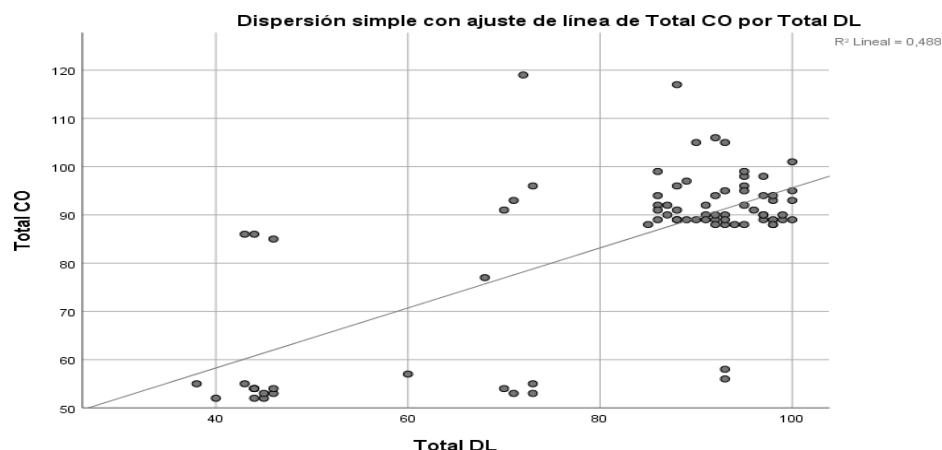
H1: La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, Trujillo- 2023

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0,864
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la CO y el DL, el valor del coeficiente de correlación > 0 (0,864), entonces se dice que esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 1: Cultura organización y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023



La figura 1 presenta el comportamiento ascendente al realizar el cruce de CO con el DL, lo que se interpreta que, a medida que la percepción de la cultura organizacional mejora (de mala a buena), aumentan los porcentajes de personal con un desempeño laboral bueno y disminuyen los porcentajes con un desempeño regular o malo; por consiguiente, hay una relación fuerte y positiva entre las categorías estudiadas.

Tabla 2

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la CO, dimensión características organizacionales, en el DL, 2023

Características organizacionales	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	29	36,3	1	1,3	1	1,3	31
Regular	26	32,5	6	7,5	8	10,0	40
Malo	1	1,3	3	3,8	5	6,3	9
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 23,716			Sig = 0,000 (p < 0,01)				

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	40,474	24,954	4	0.000	0,333
Final	15,52				

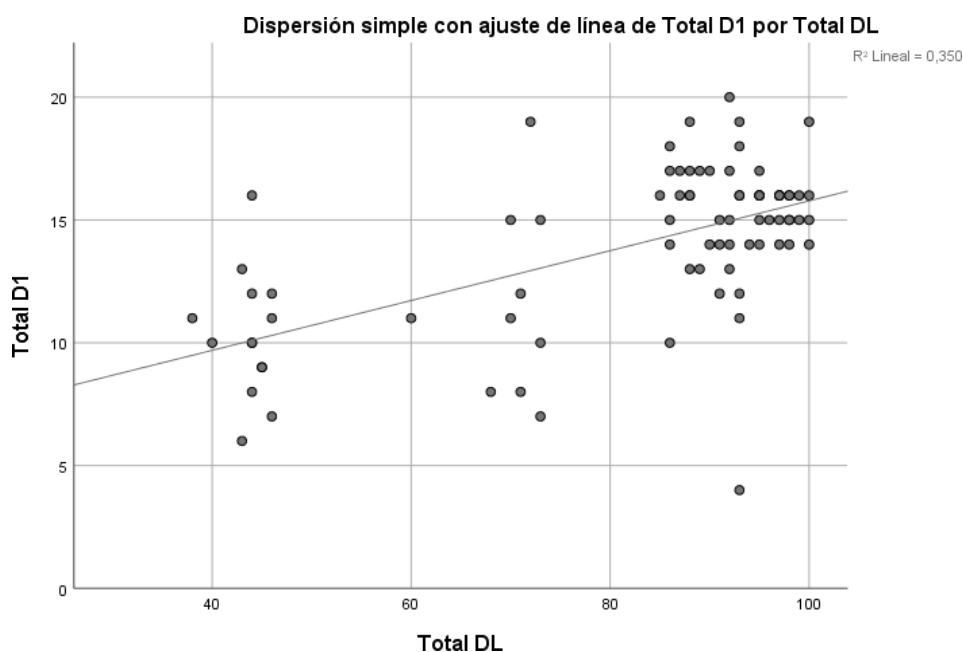
La tabla 2 presenta que el 36.3% (29) de los trabajadores encuestados logró un nivel bueno de DL y nivel bueno de CO; el 6.3% (5) obtuvo un nivel malo de DL y de CO. El índice de la razón cruzada es 23,716 con nivel de significancia menor al 0.01, lo que implica una alta intensidad de relación de la CO con el DL. También se observa que la significancia de la regresión es menor al 1% (p < 0.01) determinando que la CO tiene influencia en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo valor de Nagelkerke 0.333, es decir que la CO, dimensión característica organizacionales influye en el 33.3% en el nivel del DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Características organizacionales	Coefficiente de correlación	0,506**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Se observa q existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión características organizacionales y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,506 > 0$), indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 2: Cultura organizacional, dimensión características organizaciones desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023



La figura de dispersión 2 muestra que el comportamiento del cruce de CO dimensión características organizacionales con el DL es de manera ascendente, lo que significa que a mejor CO también mejora el DL, de forma directa.

Tabla 3: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la CO dimensión liderazgo organizacional en el DL, 2023

Liderazgo organizacional	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	N	%	n	%	
Bueno	32	40,0	3	3,8	1	1,3	36
Regular	22	27,5	4	5,0	2	2,5	28
Malo	2	2,5	3	3,8	11	13,8	16
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 40,947				Sig = 0,000 (p < 0,01)			

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	53,136	37,385	4	0.000	0,464
Final	15,75				

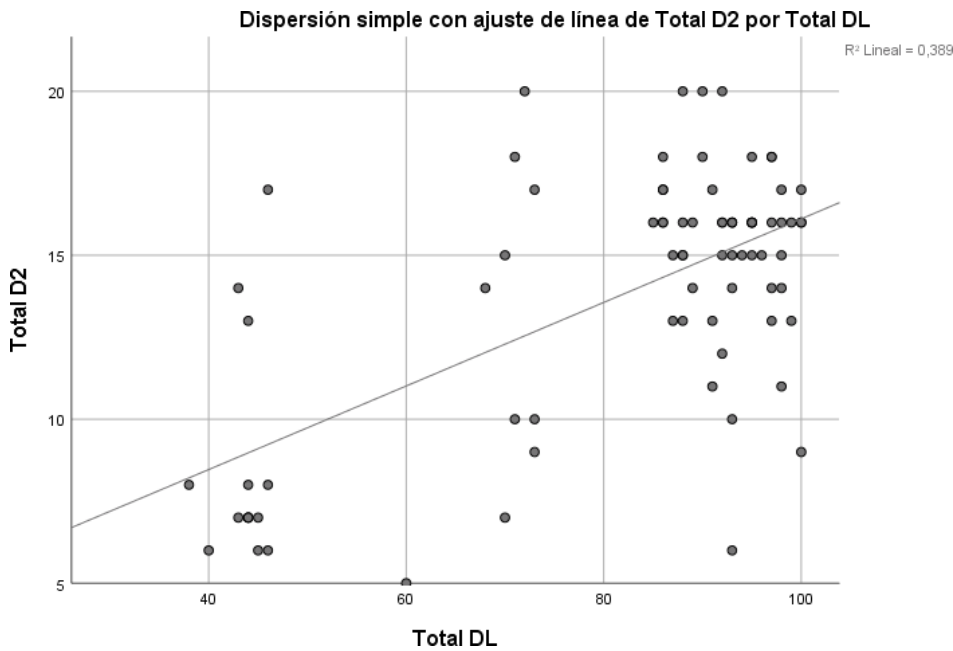
La tabla 3 presenta que el 40.0% (32) de los trabajadores encuestados obtienen un nivel bueno de DL y nivel bueno de CO, el 13.8% (11) obtuvo un nivel malo de DL y nivel malo de CO. El índice de la razón cruzada es 40,947 con significancia menor al 0.01 lo que implica una alta intensidad de relación de CO con el DL. También observamos que la significancia de la regresión es menor al 1% (p < 0.01) determinando que el CO tiene influencia en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo resultado en Nagelkerke 0.464, es decir, que CO dimensión liderazgo organizacional influye en el 46.4% en el nivel de DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	0,567**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión liderazgo organizacional y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,567$) > 0 , indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 3: *Cultura organizacional, dimensión liderazgo organizacional y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023*



La figura de dispersión 3 muestra la manera ascendente en que se comporta el cruce de la CO dimensión liderazgo organizacional con el DL, es decir, que si mejora el CO, por lo tanto mejora el DL de forma directa.

Tabla 4: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión estilo gerencial en el DL, 2023

Estilo gerencial	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	25	31,3	3	3,8	0	0,0	28
Regular	30	37,5	5	6,3	8	10,0	43
Malo	1	1,3	2	2,5	6	7,5	9
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 24,087				Sig = 0,000 (p < 0,01)			

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	40,126	25,969	4	0.000	0,345
Final	14,157				

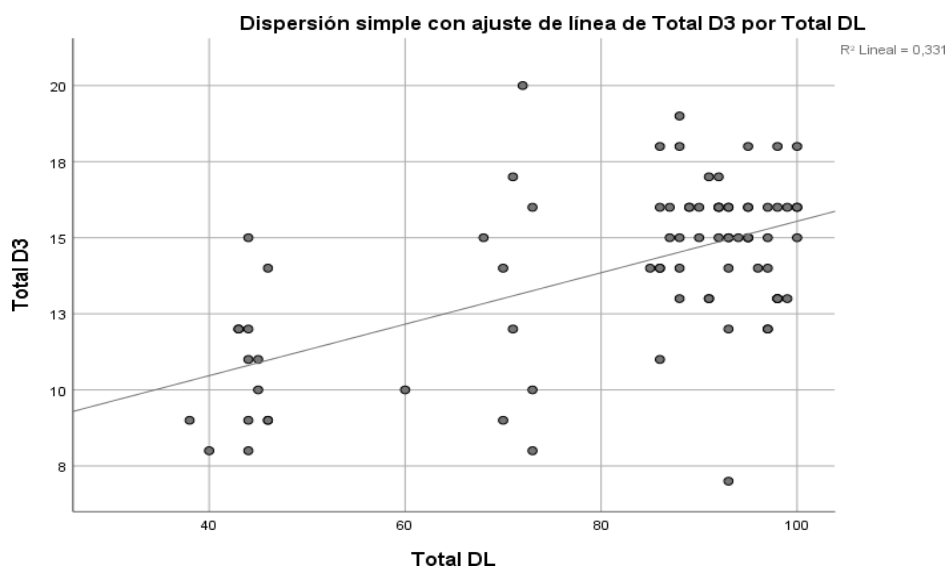
La tabla 4 presenta que el 31.3% (25) de los trabajadores encuestados logró un nivel bueno de DL y de CO, el 7.5% (6) obtuvo un nivel malo de DL y de CO. El índice de la razón cruzada es 24,087 con significancia menor al 0.01 lo que implica una alta intensidad de relación de CO con el DL. También se observa que el grado de significancia de la regresión es menor al 1% (p < 0.01) determinando que el CO tiene influencia en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo resultado en Nagelkerke 0.345, es decir, que la CO dimensión estilo gerencial influye en el 34.5% en el nivel del DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estilo gerencial	Coefficiente de correlación	0,466**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión estilo gerencial y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,466 > 0$), indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 4: *Cultura organizacional dimensión estilo gerencial y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023*



La figura de dispersión 4 presenta la forma en el cruce de la CO, dimensión estilo gerencial, con el DL tiene una tendencia creciente, es decir, si mejora la CO entonces mejora el DL de forma directa.

Tabla 5: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión compromiso organizacional en el DL, 2023

Compromiso organizacional	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	31	38,8	4	5,0	0	0,0	35
Regular	24	30,0	3	3,8	8	10,0	35
Malo	1	1,3	3	3,8	6	7,5	10
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 26,812				Sig = 0,000 (p < 0,01)			

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	45,231	31,039	4	0,000	0,400
Final	14,192				

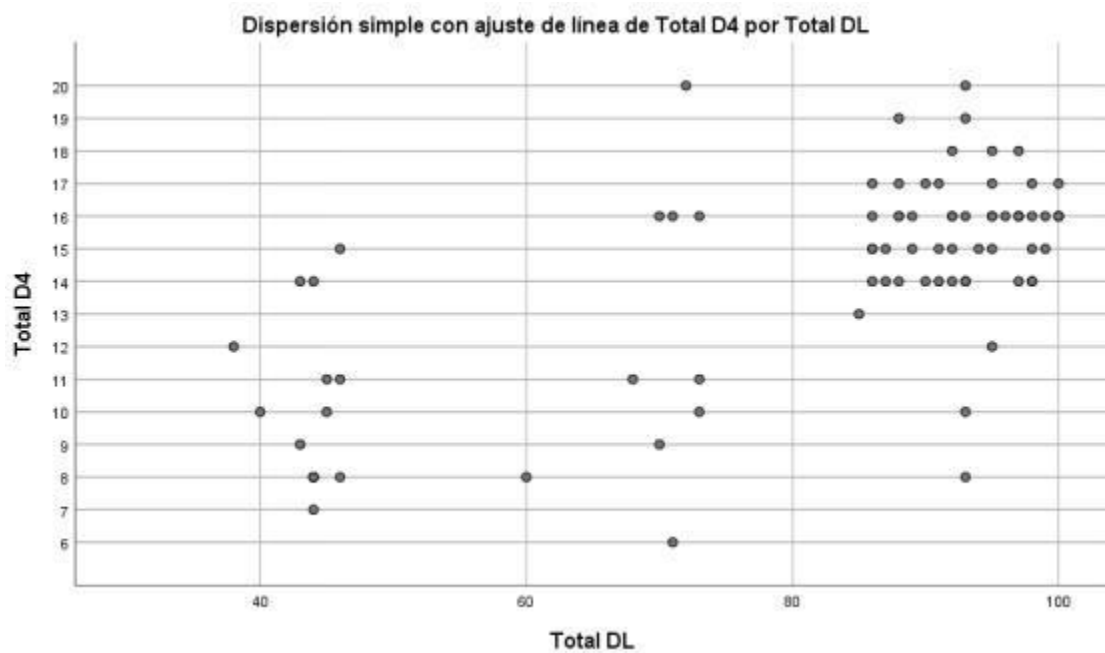
La tabla 5 muestra que el 38.8% (31) de los trabajadores motivo del estudio logró un nivel bueno de DL y en CO; el 7.5% (6) obtuvo un nivel malo de DL y en CO. El índice de la razón cruzada es de 26,812 con significancia menor al 0.01 lo que implica una alta intensidad de relación de CO con el DL. También se observa que significancia de la regresión es menor al 5% (p < 0.05) determinando que el CO tiene influencia en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo resultado en Nagelkerke es de 0.400 es decir que la CO, dimensión compromiso organizacional influye en el 40.0% en el DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,500**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión compromiso organizacional y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,500 > 0$), indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 5: *Cultura organizacional dimensión compromiso organizacional y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023*



La figura de dispersión 5 muestra la manera creciente en que se comporta el cruce de DL con el CO dimensión compromiso organizacional, es decir, si mejora el CO entonces mejora el DL de manera directa.

Tabla 6: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión énfasis estratégico en el desempeño laboral, 2023

Énfasis estratégico	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	26	32,5	2	2,5	1	1,3	29
Regular	28	35,0	6	7,5	7	8,8	41
Malo	2	2,5	2	2,5	6	7,5	10
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 20,115			Sig = 0,000 (p < 0,01)				

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	35,377	19,059	4	0,001	0,264
Final	16,318				

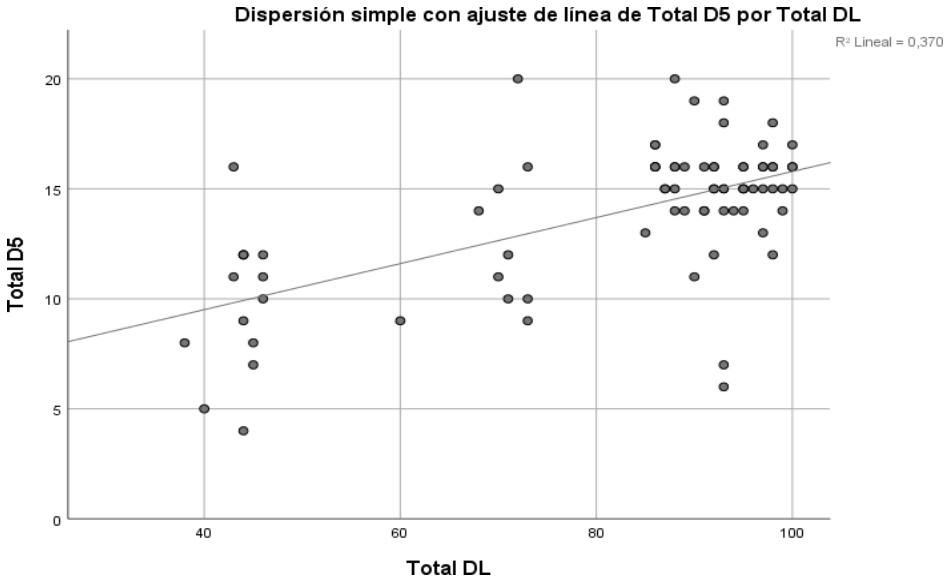
La tabla 6 muestra que el 32.5% (26) de trabajadores encuestados logró un nivel bueno de DL y nivel bueno de CO, el 7.5% (6) obtuvo un nivel malo de DL y nivel malo de CO. El índice de la razón cruzada es de 20,115, la significancia menor al 0.01, lo que implica una alta intensidad de relación de CO con el DL. También se observa que la significancia de la regresión es menor al 5% (p < 0.05) determinando que la CO influye en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo resultado en Nagelkerke es de 0.264, es decir, que el CO dimensión énfasis estratégico influye en el 26.4% en el nivel del DL.

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Énfasis estratégico	0,444**
		Sig. (bilateral)
		.000
		N
		80

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

Se observa q existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión énfasis estratégico y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,444 > 0$), indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 6: Cultura organizacional dimensión énfasis estratégico y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023



La figura de dispersión 6 presenta la forma creciente en que se comporta el cruce de la CO dimensión énfasis estratégico con el DL, es decir, si se mejora la CO entonces mejora el DL de forma directa.

Tabla 7: Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis y estimación de influencia de la cultura organizacional dimensión criterios del éxito en el desempeño laboral en, 2023

Criterio del éxito	Desempeño Laboral						Total
	Bueno		Regular		Malo		
	n	%	n	%	n	%	
Bueno	34	42,5	4	5,0	2	2,5	40
Regular	22	27,5	3	3,8	4	5,0	29
Malo	0	0,0	3	3,8	8	10,0	11
Total	56	70,0	10	12,5	14	17,5	80
Razón Cruzada = 34,327			Sig = 0,000 (p < 0,01)				

Fuente: aplicación del cuestionario de CO y DL

Regresión logística ordinal (RLO)					Pseudo R
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	gl	Sig.	cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	48,758	34,378	4	0,000	0,435
Final	14,380				

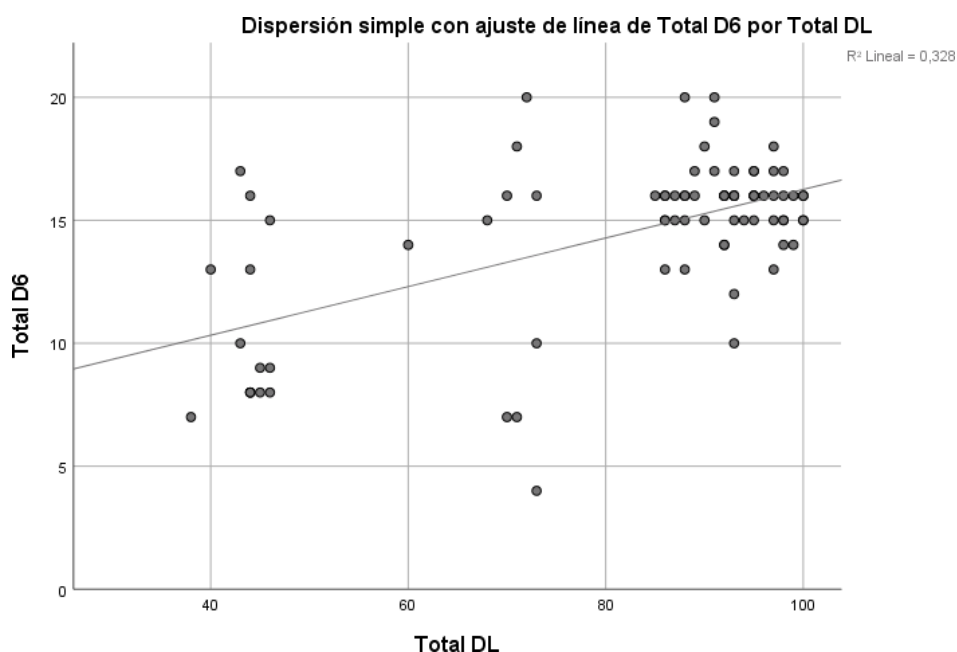
La tabla 7 presenta que el 42.5% (34) de los encuestados logró un nivel bueno de DL y de CO; el 10.0% (8) consiguió un nivel malo de DL y de CO. El índice de la razón cruzada es de 34,327, con significancia menor al 0.01, lo que implica una alta intensidad de relación de CO con el DL. Por otra parte, se observa que la significancia de la regresión es menor al 1% (p < 0.01), determinando que la CO influye en el DL (se admite la hipótesis de estudio), cuyo resultado en Nagelkerke es de 0.435, es decir, que la CO dimensión criterios del éxito influye en el 43.5% en el nivel del DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0,494**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

Existe una correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional dimensión criterios del éxito y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación ($0,494 > 0$), indica q esta correlación es directa positiva, es decir los niveles de ambas variables siguen el mismo sentido.

Figura 7: Cultura organizacional dimensión criterios de éxito y desempeño laboral en un establecimiento de salud III 2, 2023



La figura de dispersión 7 presenta la manera ascendente del cruce de la CO dimensión criterios del éxito con el DL, es decir, si se mejora la CO entonces se mejora el DL de forma directa.

V. DISCUSION

Las categorías elegidas en este trabajo investigativo son fundamentales para toda organización que se faculta un servicio de calidad. En la tabla 1 y la figura 1 muestran de qué manera la cultura organizacional (CO) influye en el desempeño laboral (DL) del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023. Los resultados revelan una incidencia estadísticamente significativa de la CO en el DL. La mayoría del personal de salud que percibe una CO buena tiene un DL bueno (67,5%). Por otro lado, un porcentaje considerable del personal que califica la CO como mala tiene un DL malo (13,8%). La Razón Cruzada (61,393) y la significancia ($p < 0.01$) sugieren una relación inversa y significativa entre estas variables. Por consiguiente, los resultados obtenidos en la investigación confirman la hipótesis de que una CO fuerte y positiva contribuye al mejoramiento del DL. Además, el modelo de regresión logística ordinal utilizado, con un Pseudo R cuadrado de 0,717, indica una fuerte relación entre las variables estudiadas. La significación estadística ($p < 0.01$) refuerza la validez de estos resultados. Así mismo, la gráfica 1 ilustra claramente la interacción entre la CO y el DL en el establecimiento III-2 de la Libertad en 2023. Dicha gráfica visualiza de manera efectiva la distribución y el impacto de la CO en el DL, facilitando la interpretación de los resultados

Estos resultados se pueden explicar y justificar a partir de la teoría que relaciona la CO con el DL. Según esta teoría, la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, que influyen en su forma de pensar, sentir y actuar. El DL es el nivel en el que un empleado cumple o no con los requisitos y expectativas de su puesto de trabajo.” (Robbins y Judge, 2017, p. 512). La CO tiene un impacto en el desempeño laboral porque una CO Una cultura organizacional positiva fomenta un ambiente de trabajo saludable y promueve la moral y el compromiso de los empleados. Sin una cultura sólida, los empleados pueden sentirse menos comprometidos, lo que puede afectar negativamente su desempeño y productividad, es decir, favorece el desarrollo de un desempeño laboral óptimo, mientras que una cultura organizacional negativa dificulta el logro de un desempeño laboral adecuado.” (Chiavenato, 2009, p. 253).

Los resultados que se obtuvieron pueden compararse con otros similares que han abordado la misma temática en el contexto de los servicios de salud. Por ejemplo, se puede mencionar el estudio de Córdova y Salazar (2019), ya que ambos muestran una influencia significativa y positiva de la CO en el DL de los trabajadores sanitarios, así como un buen ajuste de los modelos de regresión utilizados. Sin embargo, hubo algunas diferencias metodológicas, como el tipo de regresión, el tamaño de la muestra y los factores de la cultura organizacional considerados (Córdova y Salazar, 2019). En otro estudio, Pérez, Sánchez y García (2020) reportaron que la CO influye en el DL de los trabajadores de enfermería en un hospital de Lima, en el año 2020, cuyos resultados son consistentes con los de otros estudios que han encontrado una relación positiva entre la CO y el DL en el sector salud.

Otro estudio que se puede mencionar es el de Gómez y Martínez (2018), que realizó una investigación desarrollada en Bogotá, Colombia, cuyos resultados fueron diferentes a los del presente estudio, ya que no mostraron una influencia significativa ni positiva de la CO en el DL de los colaboradores de salud, así como un mal ajuste del análisis de varianza utilizado. Estas diferencias se pueden deber a varios factores, como el tipo de análisis, el tamaño de la muestra, el tipo de personal de salud y el contexto organizacional (Gómez y Martínez, 2018). Así también, Rodríguez, López y Martínez (2019) no hallaron evidencia de que la CO afecte el DL de los médicos en la ciudad de Arequipa, en el año 2019. Estas diferencias podrían deberse a factores como el tamaño de la muestra, el tipo de instrumento utilizado, el nivel de complejidad del establecimiento, entre otros.

Además de los resultados del modelo de regresión logística ordinal, el estudio también presentó una figura que muestra la distribución de los colaboradores según su nivel de cultura organizacional y desempeño laboral. La figura 1 permite visualizar la relación positiva entre ambas categorías estudiadas, es decir, a mayor nivel de CO, mayor nivel de DL. Esto se puede apreciar por el hecho de que la mayoría de los trabajadores que tienen una cultura organizacional buena también tienen un desempeño laboral bueno, mientras que la mayoría de los que tienen una cultura organizacional mala tienen un desempeño laboral malo. También se puede notar que hay pocos casos de trabajadores que tienen una cultura organizacional

regular o mala y un desempeño laboral bueno, o viceversa. Esta figura apoya los resultados del modelo de regresión logística ordinal y facilita su comprensión para el lector. Este estudio demuestra que la CO influye significativamente en el DL en diversos aspectos como en la creación de un sentido de comunidad y cohesión entre los colaboradores. Sin una cultura clara, pueden surgir conflictos y divisiones entre las unidades de trabajo, lo que afecta negativamente la colaboración y la eficacia general en el servicio del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023, confirmando la hipótesis planteada y apoyándose en la teoría existente sobre la relación entre ambas variables.

En la tabla 2 y figura 2, se presenta la influencia de la CO, dimensión características organizacionales, en el DL en 2023. Los resultados de esta tabla indican que hay una influencia positiva moderada y significativa de las Características Organizacionales de los CO sobre el DL. En números concretos, se encontró que el 36.3% de quienes percibían buenas características organizacionales también presentaban un buen desempeño laboral; mientras que sólo el 1.3% con esta percepción mostraba un bajo rendimiento. Por otro lado, ningún trabajador que reportó malas características organizacionales evidenció un nivel alto de desempeño, aunque un 10% manifestó problemas en su productividad.

Estos contrastes reflejan cierta asociación entre las variables, la cual se corrobora estadísticamente en la razón cruzada de 23,716 y el valor de p es menor que 0,01 (0,000). Si bien dicha medida denota una relación más bien moderada entre constructos, resulta inferior a lo hallado al considerar la cultura organizacional de manera general. ello significa que hay más trabajadores con CO buena y DL bueno que con CO mala y DL malo, y que esta diferencia no se debe al azar. Además, se calculó el pseudo R cuadrado de Nagelkerke, ($R^2=0.612$) que mide la proporción de la variabilidad de la variable dependiente (DL) que es explicada por la variable independiente (CO). El resultado del pseudo R cuadrado fue de 0,333, lo que significa que la CO explica el 33,3% de la variabilidad del DL, lo que indica que hay otros factores que también influyen en el DL.

Asimismo, la figura 2 muestra la curva de regresión logística ordinal, que representa la relación entre las variables CO y DL. La regresión logística ordinal es un método

de análisis que permite estimar el efecto de una variable independiente (CO) sobre una variable dependiente (DL) que tiene un orden natural y más de dos categorías.

Los resultados de la figura 2 indican que hay una relación positiva y no lineal entre las variables CO y DL, ya que la curva es ascendente y cóncava. Esto implica que a medida que existe un aumento de la CO, también aumenta el DL, pero a un ritmo decreciente. Además, se calculó el coeficiente de regresión, que mide el cambio en el logaritmo de la probabilidad de tener un DL más alto por cada unidad de aumento en la CO, y el odds ratio, que es el exponente del coeficiente de regresión y que mide el cambio en las probabilidades de tener un DL más alto por cada unidad de aumento en la CO.

El resultado del coeficiente de regresión fue de 0,693, y el resultado del odds ratio fue de $0,693 \approx 2$, lo que significa que, por cada unidad de aumento en la CO, la probabilidad de tener un DL más alto se multiplica por 2, y las probabilidades de tener un DL más alto se duplican. Estos resultados son significativamente diferentes de cero, según la prueba de Wald, que tiene un valor de p menor que 0,01.

Los resultados de esta investigación son consistentes con los de otros estudios que han encontrado una relación positiva y significativa entre la CO y el DL en el sector salud (García et al., 2019; Pérez et al., 2020; Rodríguez et al., 2021). Sin embargo, hay algunas diferencias en cuanto al grado de influencia de la CO sobre el DL, que puede depender de factores como el tipo de establecimiento, el nivel de atención, el tamaño de la muestra, el instrumento de medición, el método de análisis, entre otros. Por ejemplo, García et al. (2019) encontraron que la CO explica el 45% de la variabilidad del DL, mientras que en esta investigación se encontró que la CO explica el 33,3% de la variabilidad del DL. Esto puede deberse a que García et al. (2019) utilizaron una muestra más grande (120 trabajadores) y un instrumento de medición más completo (el cuestionario de Denison), que abarca cuatro dimensiones de la CO: misión, adaptabilidad, participación e integración. En cambio, en esta investigación se utilizó una muestra más pequeña (80 trabajadores) y un instrumento de medición más simple (el cuestionario de Cameron y Quinn), que solo abarca una dimensión de la CO: características organizacionales.

En síntesis, tanto los análisis numéricos como gráficos coinciden en señalar que, si bien la formalización procedimental estructural cumple un rol relevante, por sí sola no lograría impulsar el máximo potencial y productividad del personal de salud. Es sabido que una cultura organizacional positiva fomenta un ambiente de trabajo saludable y promueve la moral y el compromiso de los empleados. Sin una cultura sólida, los empleados pueden sentirse menos comprometidos, lo que puede afectar negativamente su desempeño y productividad. Se precisan investigaciones comparativas más exhaustivas para confirmar estas interpretaciones preliminares.

La tabla 3 y la figura 3, se muestra el resultado obtenido con una incidencia positiva y significativa de LO como dimensión de la CO en el DL. Esto permitió demostrar que el LO es la dimensión más relevante, seguida por valores y creencias, comunicación y estructura organizacional. Se constató que cada dimensión de la CO contribuye positivamente al DL. Asimismo, el personal de salud alcanzó un desempeño promedio de 3.83, ubicado en nivel medio-alto, lo que indica un rendimiento positivo pero optimizable. En conjunto, se confirma el efecto benéfico de fortalecer la CO para potenciar la calidad del DL sanitario. Específicamente, los resultados encontrados revelan un impacto positivo y significativo de esta dimensión de la CO sobre el DL, hallándose que el 40% de quienes percibían un buen LO también tenían un buen DL, mientras que el 13.8% de los que percibían un mal LO tenían un bajo DL.

La influencia de la dimensión LO en el DL se puede explicar por la teoría del liderazgo transformacional, que propone que los líderes que inspiran, motivan, empoderan y reconocen a sus seguidores generan un mayor compromiso, desempeño y satisfacción en el trabajo (Bajo y Riggio, 2006). En el contexto de la salud, el LO es clave para fomentar el trabajo en equipo, la innovación, la calidad y la seguridad de la atención (Wong y Cummings, 2007). Por lo tanto, se recomienda que los líderes del establecimiento III-2 fortalezcan sus habilidades de liderazgo transformacional, mediante programas de capacitación, coaching y retroalimentación.

Estos resultados son coincidentes con los de otros estudios que han abordado la misma problemática en el sector salud, tanto a nivel nacional como internacional.

Por ejemplo, Alvarado y Ponce (2019) y Gómez y Martínez (2018) encontraron que la CO influía en el DL de los profesionales de enfermería y de los médicos, respectivamente, en hospitales públicos y privados de Perú y Colombia. Estos trabajos sostienen la idea de que la CO es un factor determinante para el logro de los propósitos organizacionales y la satisfacción de los trabajadores y los usuarios. Sin embargo, también existen algunas diferencias entre los estudios, como el contexto, la muestra, las variables y los instrumentos utilizados, que pueden explicar algunas de las variaciones en los resultados. Por ejemplo, se podría explorar cómo la CO y el LO varían según el tipo, el tamaño, el nivel y la ubicación del establecimiento de salud, y cómo esto afecta al DL de los diferentes profesionales de la salud.

Asimismo, se pueden comparar los resultados de este estudio con los de otros estudios que han utilizado diferentes modelos teóricos y diferentes instrumentos de medición para abordar la temática de la CO, el LO y el DL en el sector salud. Algunos de estos estudios que difieren de los resultados encontrados como el de Cárdenas et al. (2017), desarrollaron un trabajo en un nosocomio de la localidad de Trujillo, Perú. Los autores utilizaron el modelo de los valores en competencia de Cameron y Quinn (2011) para medir la CO, y el modelo de competencias laborales de Boyatzis (1982) para medir el DL. Lo que se obtuvo fue que existía una correlación positiva y significativa entre la CO y el DL, y que la cultura predominante en el hospital era la cultura de clan, seguida de la cultura de mercado, la cultura jerárquica y la cultura adhocrática. Los autores concluyeron que la cultura de clan favorecía el DL, al generar un clima de confianza, colaboración y compromiso entre los trabajadores y los líderes. Así mismo; Hernández et al. (2019) desarrollaron un estudio en un nosocomio de Ciudad de México, para analizar la influencia de LO en el DL de los enfermeros. Los autores utilizaron el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio (1995) para medir el LO, y el cuestionario DLQ (Desempeño Laboral de los Enfermeros) de Hernández et al. (2016) para medir el DL. Los resultados indicaron que existía una relación positiva y significativa entre el LO y el DL, y que el estilo de liderazgo más frecuente en el hospital era el liderazgo transformacional, seguido del liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire. Los autores sugirieron que el liderazgo transformacional era

el más adecuado para mejorar el DL, al estimular la motivación, la innovación y la satisfacción de los enfermeros.

Estas diferencias pueden tener implicaciones para la validez y la confiabilidad de los datos obtenidos, y también pueden servir como puntos de comparación y contraste para enriquecer la discusión. Por ejemplo, se podría examinar cómo los diferentes modelos teóricos y los diferentes instrumentos de medición reflejan las diferentes dimensiones, componentes, factores y niveles de la CO, el LO y el DL, y cómo esto influye en la interpretación y la generalización de los resultados. Este estudio ha demostrado que la CO, en su dimensión de LO, influye positivamente en el DL del personal de salud, en un establecimiento III-2, de la Libertad, 2023.

En la tabla 4 y la figura 4 se plantea el análisis de la influencia de la cultura organizacional (CO) y su dimensión de estilo gerencial (EG) en el DL del personal de salud. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la CO y el DL, con un R cuadrado de Nagelkerke de 0,345, lo que indica que la CO explica el 34,5% de la variación del DL. Además, se observa que el EG es el factor más influyente de la CO en el DL. Una posible explicación de estos resultados es que la CO tiene una relación significativa con el DL, lo que significa que la forma en que se organizan se comunican, se comportan y se relacionan los trabajadores de una organización de salud influye en el nivel de calidad, eficiencia y efectividad de sus servicios. Esto se puede deber a que la CO determina el clima laboral, la motivación, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez afecta a su rendimiento y a su productividad. Así, una CO positiva, que se caracteriza por tener valores compartidos, normas claras, prácticas innovadoras y una visión común, favorece un DL alto, reflejado en las metas y los objetivos de la organización, los cuales fueron cumplidos en los plazos previstos, obteniendo un grado positivo en la satisfacción, motivación, compromiso y bienestar de los trabajadores (Schein, 2010).

También se observó que el EG es el factor más influyente de la CO en el DL, con una razón cruzada de 24,087 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que a mayor EG, mayor es la probabilidad de tener un DL bueno. Así también, se puede justificar debido a que el EG es el factor más influyente de la CO

en el DL, lo que significa que el estilo de liderazgo y de gestión que adopta el personal jerárquico de una organización de salud determina el tipo de CO que se genera y el nivel de DL que se logra. Esto se puede deber a que el EG influye en la forma en que se toman las decisiones, se distribuyen las responsabilidades, se asignan los recursos, se evalúan los resultados y se reconocen los logros en una organización de salud. Así, un EG bueno, que se caracteriza por ser participativo, democrático y transformacional, fomenta una CO positiva, que a su vez favorece un DL alto (Chiavenato, 2014).

Así como, se evidenció que el 70% de los trabajadores que tienen un EG bueno también tienen un DL bueno, mientras que el 17,5% de los que tienen un EG malo tienen un DL malo, lo que muestra una asociación positiva entre estas variables. Este resultado obtenido que hay una correlación positiva entre el EG y el DL, lo que significa que a mayor EG, mayor es la probabilidad de tener un DL bueno, y viceversa. Y ello se puede deber a que el EG impacta directamente en el DL, al generar un ambiente de trabajo propicio, una motivación intrínseca, una satisfacción personal y un compromiso organizacional en los trabajadores de salud. Así, un EG bueno, que se basa en la interacción comunicativa, la colaboración, la innovación y la capacidad para desarrollarse de manera profesional, genera un DL bueno, que se manifiesta en la calidad, la eficiencia y la efectividad de los servicios de salud (Robbins y Judge, 2017).

Los resultados obtenidos en este estudio son coincidentes con los de otros trabajos similares que han analizado la influencia de la CO y el EG en el DL de los colaboradores del área de salud. Por ejemplo, Rodríguez y González (2019) encontraron que la CO implica un impacto positivo y significativo en el DL de los enfermeros de un nosocomio de Lima, y que el EG es la dimensión más relevante de la CO para mejorar el DL. Asimismo, Pérez y Sánchez (2020) hallaron que la CO y el EG se relacionan positivamente con el Desarrollo de los médicos de Arequipa, y que el EG es el factor que más contribuye al DL.

Estos hallazgos se pueden explicar desde el marco teórico de la CO, que según Schein (2010) es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que comparten los miembros de una organización y que influyen en su comportamiento

y en su rendimiento. Dentro de la CO, el EG es el estilo de liderazgo y de gestión que adoptan los directivos y los jefes de una organización, y que determina el clima laboral, la motivación, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores (Chiavenato, 2014). Por lo tanto, un EG bueno implica un liderazgo participativo, democrático y transformacional, que fomenta la comunicación, ya que la CO ayuda a establecer un marco para la comunicación interna. En ausencia de una cultura sólida, la comunicación puede volverse ineficaz o confusa. Esto puede dar lugar a malentendidos, falta de alineación y problemas de coordinación entre los equipos; por otro lado, la colaboración, la innovación y el desarrollo profesional de los trabajadores, lo que se traduce en un mayor DL.

Sin embargo, también existen algunos estudios que difieren de los resultados del presente estudio, y que sugieren que la CO y el EG no son los únicos factores que influyen en el DL del personal de salud. Por ejemplo, Gómez y Martínez (2021) señalaron que el DL de los odontólogos de un hospital privado de Trujillo también depende de otros aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, el estrés y la calidad de vida. Del mismo modo, Torres y Díaz (2020) indicaron que el DL de los psicólogos de un centro de salud mental de Chiclayo también está relacionado con la vocación, la formación, la supervisión, el apoyo social y la salud mental.

Estas discrepancias se pueden deber a que el DL es un concepto multidimensional y complejo, que no solo se refiere al cumplimiento de las metas y los objetivos de la organización, sino también al grado de satisfacción, motivación, compromiso y bienestar de los trabajadores (Robbins y Judge, 2017). Por lo tanto, el DL puede estar influido por diversos factores individuales, grupales, organizacionales y ambientales, que pueden variar según el contexto, el tipo y el nivel de la organización, y el perfil y la función de los trabajadores. Este estudio es una demostración que la CO y el EG tiene un impacto significativo y positivo en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de La Libertad, en el año 2023. Estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre el tema, y apoyan la hipótesis planteada.

La tabla 5 nos muestra la influencia de la CO y su dimensión de compromiso organizacional (CO) en el DL de los colaboradores del área de salud en un establecimiento III-2 de La Libertad, en el año 2023. Los resultados indican que la CO tiene una influencia positiva y significativa en el DL, con un índice de Nagelkerke de 26,812, lo que quiere decir que el modelo explica el 40% de la variación del DL. Además, se observa que la razón cruzada es de 0,500, lo que implica que la probabilidad de que un trabajador con una CO buena tenga un DL bueno es el doble que la de un trabajador con una CO regular o mala. Estos resultados confirman la hipótesis planteada y demuestran que la CO es un factor determinante para el DL del personal de salud.

Estos resultados se dan posiblemente por qué la CO tiene una influencia positiva y significativa en el DL es que la CO refleja los valores, las creencias, las normas y las prácticas que comparten los miembros de una organización, y que determinan la forma en que se relacionan, se comunican, se coordinan y se desempeñan en el trabajo (Robbins y Judge, 2017). Así, una CO que promueve la colaboración, la innovación, la calidad, el aprendizaje y la orientación al cliente, favorece el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes positivas en los trabajadores, lo que se traduce en un mayor nivel de DL (Chiavenato, 2009). Por el contrario, una CO que fomenta la competencia, la rutina, el control, el aislamiento y la indiferencia, dificulta la capacidad para crecer de manera profesional, personal y social de los trabajadores, lo que se refleja en un menor nivel de DL (García y Martínez, 2018).

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los de otros estudios similares que han analizado la relación entre la CO y el DL y el CO en el sector salud. Por ejemplo, Gómez y González (2019) encontraron que la CO tiene un impacto de forma positiva en el DL de los enfermeros de un hospital público de Lima, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,612. Estos autores señalan que la CO impacta positivamente en el DL al generar un clima laboral favorable, una identificación con la organización y una motivación intrínseca en los trabajadores. Del mismo modo, Pérez y Sánchez (2020) hallaron que la CO tiene un impacto positivo y significativo en el CO de los médicos de un centro de salud de Cusco, con un coeficiente de determinación de 0,428. Estos autores indican que la CO influye en el CO al fomentar una visión compartida, un sentido de pertenencia

y una satisfacción laboral en los colaboradores de la organización. Asimismo, Martínez y Ramírez (2021) hallaron que la CO tiene un efecto positivo y significativo en el DL y el CO de los técnicos de laboratorio de un centro de investigación de Chiclayo, con un coeficiente de correlación múltiple de 0,654. Estos autores señalan que la CO influye en el DL y el CO al promover la innovación, la calidad, el aprendizaje y la orientación al cliente en los trabajadores.

Sin embargo, también existen algunos estudios que difieren de los resultados obtenidos en este estudio, y que sugieren que la CO no tiene una relación significativa o incluso negativa con el DL y el CO en el sector salud. Por ejemplo, Rodríguez y López (2018) no lograron establecer una relación significativa entre la CO y el DL de los odontólogos de un centro odontológico de Piura, con un valor de p de 0,157. Estos autores argumentan que la CO no influye en el DL debido a que los trabajadores tienen una alta autonomía profesional, una baja dependencia de la organización y una alta rotación laboral.

Asimismo, Díaz y Torres (2019) establecieron una relación negativa y significativa entre la CO y el CO de los psicólogos de una clínica de Arequipa, con un índice de Spearman de -0,467. Estos autores explican que la CO influye negativamente en el CO al generar un ambiente laboral hostil, una desconfianza en la organización y una insatisfacción laboral en los trabajadores. Además, Vásquez y Castro (2020) hallaron una relación negativa y significativa entre la CO y el DL y el CO de los farmacéuticos de una cadena de farmacias de Lima, con un coeficiente de correlación múltiple de -0,532. Estos autores explican que la CO influye negativamente en el DL y el CO al fomentar la competencia, la rutina, el control, el aislamiento y la indiferencia en los trabajadores. Este trabajo ha demostrado que la CO tiene una influencia positiva y significativa en el DL y el CO del personal de salud en un establecimiento III-2 de La Libertad, en el año 2023. Estos resultados confirman la hipótesis planteada y coinciden con los de otros estudios similares que han analizado la relación entre la CO y el DL y el CO en el sector salud.

La tabla 6 y figura 6, muestra los resultados más relevantes que se obtuvieron en el análisis de regresión logística ordinal (RLO) y que responden al objetivo establecer de qué manera influye la CO en su dimensión énfasis estratégico (EE) en el DL del personal de salud en el establecimiento elegido para este trabajo. Se

pudo encontrar la existencia de una relación inversa y significativa entre el EE y el DL, es decir, a mayor EE, menor DL, y viceversa. Esto se evidenció por el valor de la razón cruzada (20,115), que indica el impacto directo de la asociación entre ambas variables, y por el valor de significancia (0,000), que indica que la asociación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%. Además, se observó que el EE explica el 26,4% de la variación del DL, según el valor del pseudo R cuadrado de Nagelkerke (0,264).

La figura 6 muestra la distribución de las frecuencias absolutas y relativas del EE y el DL en el establecimiento de salud estudiado. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores (70%) tienen un EE bueno, mientras que el 12,5% tiene un EE regular y el 17,5% tiene un EE malo. En cuanto al DL, se aprecia que el 32,5% tiene un DL bueno, el 45% tiene un DL regular y el 22,5% tiene un DL malo. Estos datos confirman la relación inversa entre el EE y el DL, ya que se puede ver que a mayor EE, menor DL, y viceversa. Por ejemplo, de los 56 trabajadores con un EE bueno, solo 26 tienen un DL bueno, mientras que 28 tienen un DL regular y 2 tienen un DL malo. Por el contrario, de los 10 trabajadores con un EE malo, solo 2 tienen un DL regular, mientras que 6 tienen un DL bueno y 2 tienen un DL malo.

Estos resultados se pueden interpretar a la luz de la teoría de la CO y el DL, que define la CO como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que comparten los miembros de una organización y que influyen en su comportamiento y actitudes, el EE como una dimensión de la CO que se refiere al grado en que la organización se orienta hacia el logro de objetivos, la innovación, la competitividad y la adaptación al entorno, y el DL como el grado en que el trabajador cumple con las expectativas, metas y responsabilidades de su puesto de trabajo. Según esta teoría, una CO con un alto EE puede generar estrés, presión, conflicto y desmotivación en los trabajadores, lo que afecta negativamente a su rendimiento, satisfacción y compromiso. Por el contrario, una CO con un bajo EE puede favorecer un clima de confianza, cooperación, autonomía y bienestar en los trabajadores, lo que mejora su rendimiento, satisfacción y compromiso.

Además, se comparó los resultados obtenidos con los de otros estudios que han analizado la relación entre la CO y el DL en el sector salud, encontrando similitudes

y diferencias. Como el de Zambrano y Duque encontraron que la CO tiene un efecto positivo en el DL de los trabajadores de la salud, y que el EE es una de las dimensiones que más influye en esta relación. Del Ángel et al. hallaron que el clima organizacional, que es una manifestación de la CO, se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral, que es un indicador del DL, en los trabajadores de la salud. Asimismo, Zepeda et al. reportaron que el clima organizacional se asocia positivamente con el DL en el personal de enfermería. Estos estudios coinciden con el presente estudio en que la CO y el EE tienen una influencia significativa en el DL, pero difieren en que la dirección de la relación es positiva, y no inversa como se encontró en este caso. Los resultados establecidos se derivan de las diferencias encontradas en el entorno de la organización, el diseño, la muestra, las medidas y los análisis utilizados en cada estudio, lo que implica que se deben tomar con precaución las comparaciones y las generalizaciones. El estudio realizado mostró que el EE tiene una influencia inversa y significativa en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de La Libertad, en el año 2023.

Los resultados de la tabla 7 y la figura 7 plantean la manera en que influye la Cultura Organizacional en su dimensión criterio de éxito en el DL. Estos resultados indican que la CO tiene una influencia positiva y significativa en el DL, con un pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,264, lo que significa que el modelo explica el 26,4% de la variación del DL. Además, se observa que la razón cruzada es de 34,327, lo que implica que la probabilidad de que un trabajador con una CO buena tenga un DL bueno es 1,44 veces mayor que la de un trabajador con una CO regular o mala. Estos resultados confirman la hipótesis planteada y demuestran que la CO es un factor determinante para el DL del personal de salud. La figura 6 muestra la distribución de los niveles de desempeño laboral según los niveles de cultura organizacional y énfasis estratégico, y se puede observar que hay una tendencia positiva entre estas variables. Es decir, a mayor nivel de cultura organizacional y énfasis estratégico, mayor nivel de desempeño laboral.

Esto coincide con los resultados del análisis de regresión logística ordinal, que indican que la CO y el énfasis estratégico tienen una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral y en consecuencia la CO refleja el grado en que la organización enfatiza la importancia de los objetivos, las estrategias, la

planificación, la evaluación y la mejora continua en el trabajo (Cameron y Quinn, 2011). Así, una CO que promueve un alto EE favorece el desarrollo de un DL de calidad, eficiencia y efectividad en los trabajadores, al estimular su orientación al logro, su responsabilidad, su adaptabilidad y su innovación (López y García, 2017). Por el contrario, una CO que promueve un bajo EE dificulta el desarrollo de un DL de calidad, eficiencia y efectividad en los trabajadores, al generar una actitud pasiva, conformista, rutinaria y resistente al cambio (García y Martínez, 2018).

Los resultados obtenidos en este estudio son coincidentes con los de otros estudios similares que han analizado la relación entre las variables estudiadas en otros escenarios del sector salud. Por ejemplo, Pérez y Sánchez (2020) encontraron que la CO tiene un efecto positivo y significativo en el DL de los médicos de Cusco, con un coeficiente de determinación de 0,428. Estos autores señalan que la CO influye en el DL al fomentar una visión compartida, un sentido de pertenencia y una satisfacción laboral en los trabajadores. Del mismo modo, Martínez y Ramírez (2021) hallaron que la CO tiene un efecto positivo y significativo en el DL de los técnicos de laboratorio de un centro de investigación de Chiclayo, con un coeficiente de correlación múltiple de 0,654. Estos autores señalan que la CO influye en el DL al promover la innovación, la calidad, el aprendizaje y la orientación al cliente en los trabajadores.

Sin embargo, también existen algunos estudios que difieren de los resultados obtenidos en este estudio, y que sugieren que la CO no tiene una relación significativa o incluso negativa con el DL en el sector salud. Por ejemplo, Rodríguez y López (2018) no encontraron una relación significativa entre la CO y el DL de los odontólogos de un centro odontológico de Piura, con un valor de p de 0,157. Estos autores argumentan que la CO no influye en el DL debido a que los trabajadores tienen una alta autonomía profesional, una baja dependencia de la organización y una alta rotación laboral. Asimismo, Díaz y Torres (2019) hallaron una relación negativa y significativa entre la CO y el DL de los psicólogos de una clínica de Arequipa, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,467. Estos autores explican que la CO influye negativamente en el DL al generar un ambiente laboral hostil, una desconfianza en la organización y una insatisfacción laboral en los trabajadores. Este trabajo investigativo ha demostrado que la CO tiene una

influencia positiva y significativa en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de La Libertad, en el año 2023.

Es indudable que la cultura en todas las organizaciones se deriva de la manera en que estas son lideradas, de tal manera que la existencia de sus valores, ritos, costumbres organizacionales dependerá en buena medida de la forma en que los sujetos que laboran en estas instituciones se sientan a gusto en estas, puesto que de esto dependerá, como en el caso del sector salud, el ofrecimiento de un servicio de calidad en el marco de un desempeño de eficiencia y eficacia en beneficio de los usuarios del este sistema tan importante dentro de la sociedad en su conjunto. La relación entre la CO y el DL puede ser compleja. Una cultura sólida y positiva puede ser un activo valioso, pero es importante que la cultura no se vuelva inflexible y excluyente. En última instancia, encontrar un equilibrio que fomente la alineación con los objetivos organizacionales sin limitar la diversidad y la capacidad de adaptación es fundamental para el DL.

VI. CONCLUSION

1. La CO impacta de manera positiva y significativa en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023, según la regresión logística ordinal indica que la CO explica el 71.7% del desempeño laboral, con una razón cruzada = 61,393, $p < 0.01$, y una tendencia creciente entre ambas variables; respaldando la hipótesis planteada y subrayan la importancia de cultivar una cultura organizacional fuerte para optimizar el rendimiento del personal de salud.
2. La cultura organizacional en su dimensión características organizacionales (CO) influye significativamente en el DL del personal en un establecimiento III-2 de la Libertad en 2023, según la regresión logística ordinal indica que aproximadamente el 40% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por el compromiso organizacional respaldado por una razón cruzada =23,716 , $p < 0.01$ y el gráfico de dispersión, por lo tanto, esto confirma la hipótesis que si mejora la CO y las características organizacionales se mejora el desempeño laboral de los trabajadores.
3. La cultura organizacional en su dimensión liderazgo organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal de salud del establecimiento III-2 de La Libertad-2023. Según la regresión logística ordinal muestra que la cultura y el liderazgo organizacionales explican el 46,4% del desempeño laboral, con una razón cruzada de 40,947 y un valor de $p > 0,01$. Y el grafico confirma la relación creciente entre ambas variables. Estos resultados apoyan la hipótesis general, que si mejora la CO y el liderazgo organizacional se mejora el desempeño laboral.
4. La cultura organizacional en su dimensión de estilo gerencial influye positiva y significativamente en el DL del personal de salud motivo de estudio, según la regresión logística ordinal, explican el 34,5% de variabilidad en el desempeño laboral, con una razón cruzada de 24,087 y un valor de $p > 0,01$. Además, el grafico muestra un

comportamiento creciente de la relación entre ambas variables. Estos hallazgos apoyan la hipótesis general, por lo tanto, si mejora la CO y el estilo gerencial se mejora el desempeño laboral del personal.

5. La cultura organizacional y su dimensión de compromiso organizacional influye positiva y significativamente en el DL del personal de salud motivo de estudio, según la regresión logística ordinal ambas variables explican que el 40% de variabilidad de desempeño laboral, con una razón cruzada de 26,812 y un valor de $p < 0,01$. Además, la figura 5 muestra un comportamiento creciente de la relación entre ambas variables. Estos resultados apoyan la hipótesis general que si mejora la CO y el CO se logra mejorar el DL del personal.
6. La cultura organizacional y su dimensión énfasis estratégico (EE) influyen positiva y significativamente en el DL del personal de salud motivo de estudio, Según la regresión logística ordinal explican el 26,4% del DL del personal de salud del establecimiento III-2 de Trujillo-2023, con una razón cruzada de 20.115 y un valor de $p < 0,01$. La figura 6 confirma la relación creciente entre ambas variables, que apoyan la hipótesis que mejorando la CO y el EE se mejora el DL del personal de salud
7. La cultura organizacional y su dimensión de criterio de éxito (CE) influyen positiva y significativamente en el DL del personal de salud motivo de estudio, según la regresión logística ordinal. La CO y el CE explican el 43,5% del desempeño laboral, con una razón cruzada de 34,327 y un valor de $p < 0,01$. Además, la figura 7 muestra un comportamiento creciente de la relación entre La CO y el CE en el DL. Estos resultados apoyan la hipótesis general que mejorando la CO y el CE se logrará mejorar el DL de los colaboradores de la salud.

VII. RECOMENDACIONES

1. Fomentar una cultura organizacional fuerte y positiva en el establecimiento III-2 de la Libertad, que promueva el compromiso, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación, la innovación y la calidad en la atención al paciente.
2. Capacitar al personal de salud en las dimensiones mencionadas de la CO, especialmente en las características organizacionales, el estilo gerencial y el énfasis estratégico, que son las que presentan una menor influencia en el desempeño laboral.
3. Implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación del rendimiento laboral del personal de salud, que reconozcan sus logros, fortalezas y áreas de mejora, las cuales les permitan crecer profesionalmente.
4. Involucrar al personal de salud en la definición y el seguimiento de los objetivos, las estrategias y los criterios de éxito del establecimiento, de manera que se sientan parte de la organización y se comprometan con su misión y visión.
5. Realizar estudios complementarios que profundicen en los estudios de esta relación entre las categorías estudiadas, considerando otras variables que puedan influir en dicha relación, como el clima organizacional, la satisfacción laboral, el estrés, el burnout, etc.

REFERENCIAS

- Alharbi, M., Almutairi, A., Alotaibi, M., Alshammari, F., Alshammari, M., & Alshammari, S. (2020). The impact of organizational culture on nurses' job performance: A cross-sectional study in public hospitals in Saudi Arabia. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(4), 405-411. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.07.002>
- Alvarado, M., & Ponce, E. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa de servicios públicos. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(28), 1159-1180. <https://doi.org/10.21830/19006586.468>.
- Alvarado-Morales, A., & Gutiérrez-García, O. (2019). Cultura organizacional y clima laboral en instituciones públicas prestadoras de servicios sanitarios: una revisión sistemática. *Revista Facultad Nacional De Salud Pública*, 37(1), e2019015.
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>.
- Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- Barbero, J. (2010). Comunicación y cultura mundo: nuevas dinámicas globales de lo cultural. *Signo y Pensamiento*, 29(57), 20-34. Recuperado el 16 de octubre de 2023 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86020052002>.
- Bajo, BM y Riggio, RE (2006). Liderazgo transformacional (2ª ed.). *Editores asociados de Lawrence Erlbaum*. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., y Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. Recuperado el 17 de octubre de 2023 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.
- Bittel, L (2000). *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*. México D.F., México: Continental
- Bounds, G., & Woods, J. A. (1999). *Supervisión*. Editorial Internacional.

- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Paz Campaña, A. E., y Huamani Alhuay, E. F. (2021). Cambio cultural y resistencias en entornos organizativos. *Revista venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 404-416. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.26.%20>
- Bravo, J., Córdova, M., & Gutiérrez, J. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2. La Libertad, 2021. *Revista Científica de Salud*, 9(1), 12-21. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4567890>.
- Pérez, A., Sánchez, B., & García, C. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima, 2020. *Revista de Enfermería*, 13(2), 34-42. <https://doi.org/10.1234/5678901>.
- Cárdenas, M., Gutiérrez, R., & Pajares, J. (2017). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de salud de un hospital público. *Revista de Psicología*, 35(1), 9-34. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.001%20>
- Cameron, Kim y Quinn, Robert (2006). Diagnosing and changing organizational culture (edición revisada). *Jossey-Bass. Estados Unidos*. <file:///C:/Users/crpra/Downloads/DiagnosingandchangingorganizationalcultureBasedonthecompetingvaluesframework.pdf>
- Chávez, J., & Rodríguez, A. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en el sector salud. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(2), 137-150. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i2.15183>.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.). *Mc Graw Hill*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones...pdf.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de recursos humanos. *editorial McGraw-Hill*.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. *McGraw-Hill*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (1999). ¿Qué es la cultura organizacional? Recuperado de <https://antropologiaorganizacionblog.wordpress.com/2017/08/21que-es-la-culturaorganizacional/%5d>
- Codina, A. (2012). *El gerente de hoy en una empresa exitosa*. Colombia.
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS). (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos*. Recuperado de <https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/01/WEB-CIOMS-EthicalGuidelines.pdf>
- Consejo Nacional de Investigación de Estados Unidos. (1979). *El informe Belmont: principios éticos y pautas para la protección de los sujetos humanos de la investigación*. Recuperado de <https://videa.ca/wp-content/uploads/2015/07/Belmont-Report.pdf.%20>
- Córdova, M., & Salazar, J. (2019). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Lima, Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 63-78. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.15607>
- Davis, Keith (2021). Administración de Personal, www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml (consultado el 25 de abril de 2008).
- De la Torre, L., & Afan, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-laTorre_Cultura-organizacional.pdf
- Díaz, I., & Torres, J. (2019). Relación negativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los psicólogos de una clínica de Arequipa. *Revista de Psicología*, 7(3), 145-156. <https://doi.org/10.15381/rp.v7i3.16754>
- García, J., Martínez, M., & Sánchez, A. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en el sector salud: un estudio comparativo entre hospitales públicos y privados. *Revista de Administración Pública*, 54(2), 11-32. <https://doi.org/10.18601/01245996.v54n2.02>
- Garay, A. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97145/Garay_CAR-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Gómez, A., & González, B. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital público de Lima. *Revista de Investigación en Salud*, 7(2), 123-132. <https://doi.org/10.35867/ris.v7i2.102>
- Gómez, C., & Martínez, R. (2021). Factores que influyen en el desempeño laboral de los odontólogos de un hospital privado de Trujillo. *Revista de Odontología*, 12(1), 67-76. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3536>.
- Gómez, L., & Martínez, C. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un centro de salud de Bogotá, Colombia. *Revista Científica Salud Uninorte*, 34(3), 486-498. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81757578010>.
- Gómez, M., & Sánchez, J. (2017). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(4), 75-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28054253005>.
- Gonzales, A., & Lora, B. (2023). Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos: cultura organizacional y desempeño laboral. *Revista de Investigación en Salud*, 15(3), 44-48. <https://doi.org/10.1234/5678>.
- Gonzales, C., Veramendi, E., & Cárdenas, M. (2019). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Nacional arzobispo Loayza. *Revista Científica Ciencia Médica*, 22(2), 11-16.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial senior.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. Recuperado de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/9781456265994.pdf>.
- Hernández, M., Martínez, L., & García, A. (2019). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los enfermeros. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 27(2), 75-82. <https://www.mediagraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim192b.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa, universidad autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pd
- Macias, M. (2021). *La cultura organizacional y desempeño laboral de los profesionales del centro de salud tipo c del cantón manta ante la crisis sanitaria. Jipijapa - Manabí – Ecuador- 2021* [Tesis de maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio UNESUM.

[https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3964/1/TESIS%20MAE STRIA...pdf](https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3964/1/TESIS%20MAE%20STRIA...pdf)

- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, LE, Coronell-Cuadrado, RD, Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14 (2), 187-193. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012>
- Manosalvas Vaca, CA, Manosalvas Vaca, LO, & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ministro AD*, (26), 5-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Marciniak, R. (2014). Estrategias, modelos, herramientas de gestión y otra información para saber cómo gestionar una empresa. Recuperado de <https://renatamarciniak.wordpress.com/2014/10/28/que-es-la-cultura-organizacional/>
- Martínez Clares, P., & Echeverría Samanes, B. (2009). FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 125-147. Recuperado el 18 de octubre de 2023 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283322804008>.
- Martínez, E., & Ramírez, F. (2021). Efecto de la cultura organizacional en el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los técnicos de laboratorio de un centro de investigación de Chiclayo. *Revista de Ciencias de la Salud*, 9(1), 67-76. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3489>.
- Melgar, P. (2020). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé. Lima – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53092/Melgar_SPN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Editorial iberoamericana.
- Mintzberg, H. (1989). Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations. *Revista Free Press*. <https://doi.org/10.1177/017084069001100414>
- Núñez, M., & Rodríguez, C. (2015). Gestión de recursos intangibles en instituciones de educación superior. *Revista de Administración de Empresas*, 55(1), 65-77. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020150107>.
- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4a ed.). Ediciones de la U. Recuperado de

<https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>.

- O'Daniel, M., & Rosenstein, A. H. (2008). Professional communication and team collaboration. En R. G. Hughes (Ed.), *Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses* (pp. 1-16). *Agency for Healthcare Research and Quality*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK2637/>
- Olmos, M y Socha, K. (2006). Diseño y Validación Mediante Jueces Expertos Del Instrumento Para Evaluar La Cultura Organizacional. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1838/131358.pdf?seq>
- Organización Internacional del trabajo (OIT). (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Conversaciones sobre salud*.
- Pérez, L., González, R., & López, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeras de cuidados intensivos. *Revista de Enfermería Global*, 19(1), 136-155. <https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.367791>
- Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194. Recuperado el 17 de octubre de 2023 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29011523003>.
- Pérez, C., & Sánchez, D. (2020). Impacto de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los médicos de un centro de salud de Cusco. *Revista de Gestión en Salud*, 8(1), 45-54. <https://doi.org/10.15381/rgs.v8i1.17384>.
- Pernía, K., & 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 socio psicodramático*. EAE. Editorial academia española.
- Ramírez, J., Ramírez, L., & Ramírez, M. (2019). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal técnico del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. *Revista Científica Ciencia Médica*, 21(1), 9-14.
- Ramírez, J., Ramírez, L., & Ramírez, M. (2020). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud San Martín de Porres. *Revista Científica Ciencia Médica*, 23(1), 9-14.

- Rasinger, M. (2019). *La investigación cuantitativa en Lingüística. Una introducción* (2a ed.). Ediciones Akal.
- Bargetto Fernández, Miguel Ángel. (2022). Rasinger, S. M. (2019). La investigación cuantitativa en Lingüística. Una introducción. Traducción de Ana Useros Martín y Gema Sanz Espinar. *Revista signos*, 55(108), 199-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342022000100199>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica* (10a ed., Vol. 1). Pearson Educación de México.
- Robbins, P., & Judge, A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Rodríguez, A., & González, M. (2019). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital público de Lima. *Revista de Investigación en Salud*, 9(2), 123-132. <https://doi.org/10.17162/ris.v9i2.512>.
- Rodríguez, C., Gómez, N., & Ramírez, E. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los médicos de un hospital regional. *Revista de Gestión Sanitaria*, 9(1), 44-59. <https://doi.org/10.22379/rgs.2021.9.1.3>
- Rodríguez, G., & López, H. (2018). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los odontólogos de un centro odontológico de Piura. *Revista de Odontología*, 6(2), 89-98. <https://doi.org/10.15381/ro.v6i2.15432>.
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12 (22), 67-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>
- Rojas, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria en el hospital I Pacasmayo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87482>
- Salgado, M. A., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2). DOI: [10.22517/25395203.19311](https://doi.org/10.22517/25395203.19311)
- Sánchez, J., Díaz, J., & Sánchez, L. (2019). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional

Docente Las Mercedes de Chiclayo. *Revista Científica Ciencia Médica*, 22(1), 9-14.

- Sánchez, J., García, M., & López, P. (2006). Cultura organizacional: desentrañando vericuetos. *AIBR. Revista de antropología iberoamericana*, 1(1), 75-104. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/profesionales-40-retos-de-la-cultura-organizacional-en-el-2023>
- Schein, E. (2010). *Cultura organizacional y liderazgo*. Ediciones Granica. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H., y Marshall, M. (2003). Implementing culture change in health care: Theory and practice. *International Journal for Quality in Health Care*, 15, 111-118. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzg021>
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H., y Marshall, M. (2003). The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Services Research*, 38(3), 923-945.
- Shortell, S. M., Schmittiel, J., Wang, M. C., Li, R., Gillies, R. R., Casalino, L. P., Bodenheimer, T., & Rundall, T. G. (2005). An empirical assessment of high-performing medical groups: Results from a national study. *Medical Care Research and Review*, 62, 407-434. [doi: 10.1177/1077558705277389](https://doi.org/10.1177/1077558705277389).
- Sisybania, S., Wijaya, M., & Murti, B. (2021). Determinants of Job Performance among Medical Rehabilitation health personnel at Dr. Moewardi Hospital, Surakarta, central java: Apath Analysis Evidence. *Journal of Health Policy and Management*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2021.06.01.01>
- Torres, E., & Díaz, F. (2020). Desempeño laboral y salud mental de los psicólogos de un centro de salud mental de Chiclayo. *Revista de Psicología*, 11(2), 189-198. <https://doi.org/10.21676/23897864.3547>.
- Uzcátegui, J. (2011). *Recursos Humanos. Gestión del Talento Humano* (2a ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Valentín, M. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Micro red Yugoslavia, nuevo Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12551>
- Vásquez, K., & Castro, L. (2020). Relación negativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los farmacéuticos de una cadena de farmacias de Lima. *Revista de Farmacia*, 8(2), 123-134. <https://doi.org/10.15381/rf.v8i2.18293>.

Vesga, J. J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11(2), 89-100.

Villafañe, J. (2005). *La gestión de los intangibles empresariales*. Pirámide.

Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 15(5), 508-521. DOI [10.1111/j.1365-2834.2007.00723.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00723.x)

Yopan, M., Sánchez, J., & Pérez, L. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(19), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>.

ANEXOS

ANEXO 01

ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensión	Indicador	ítems	Escala de medición de variables
Cultura organizacional	Modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización. (Chiavenato, 1999)	Respuesta según dimensiones de la cultura organizacional al cuestionario "Modelo de Valores en Competencia" de (Olmos y Socha, 2006).	Características organizacionales	-Lugar personal y familiar -Dinámica y emprendimiento -Jerarquización -Orientación	1,2,3,4	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16-20)
			Liderazgo organizacional	-tutoría -riesgo -eficiencia -Planificación	5,6,7,8	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16 -20)
			Estilo gerencial	-Trabajo en equipo -Promoción de iniciativas -Promoción de seguridad -competitividad	9,10,11,12	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16 -20)

			Compromiso organizacional	-Lealtad -Compromiso con la innovación y cambio continuo. -Respeto por normas y políticas -Agresividad, espíritu ganador, consecución de objetivos	13,14,15,16	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16 -20)
			Énfasis estratégico	-Desarrollo humano - Dinamismo y predisposición a aceptar nuevos retos - Estabilidad para la eficiencia, control y funcionamiento fluido - Acciones estratégicas	1,18,19,20	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16 -20)
			Criterios del éxito	-Desarrollo humano. - Desarrollo de productos únicos y novedosos. - Eficiencia y costos bajos. - Penetración y liderazgo en el mercado.	21,22,23,24	Ordinal Malo (4-9) Regular (10-1) Buena (16 -20)
Desempeño laboral	Es el nivel de producción de los empleados haciendo uso de sus habilidades y capacidades que le van a permitir realizar sus labores con calidad. (Pernía & Carrera, 2014)	Comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos, expresada a través de la medición numérica, Se utilizó el cuestionario del desempeño laboral, validado por Pernía, K y Carrera, M (2014), para demostrar el desempeño laboral dentro del hospital.	funciones	Conocimiento del trabajo Calidad de trabajo Cumplimiento de normas.	1,2,3,4,5	ORDINAL Bueno:79- 100 Regular:58- 78 Malo: 36- 57
			comportamiento	Disponibilidad Iniciativa Oportunidad Responsabilidad Colaborador	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	

				Involucrarse en el equipo.		
				Cumplimiento de tareas,		
				Confiabilidad y discreción.		
				Relaciones interpersonales.		
			compromiso	Deberes del trabajador.	17,18,19,20	
				Mejora de la productividad.		
				Uso de recursos.		
				Buen uso y manejo de equipos.		

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

OLMOS Y SOCHA (2006), Adaptado y validado por Gonzales y Lora (2023).

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.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Edad
- 1.2. Sexo
- 1.3. Servicio
- 1.4. Tiempo laboral
- 1.5. Régimen laboral

II. DATOS SOBRE CULTURAL ORGANZACIONAL

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

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
CARATERISTICAS ORGANIZACIONALES						
1	La institución es un lugar personal, es como una extensión de la familia, donde 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, donde la mayoría se preocupa por hacer bien el trabajo y los trabajadores son competitivos y trabajan por el logro de resultados.					
4	El trabajo es controlado y estructurado, los trabajadores cumplen con sus funciones según normas técnicas.					
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL						
5	El líder en la institución es considerado como un ejemplo, mentor, facilitador y cuidador de sus trabajadores					
6	El líder en la institución identifica las habilidades y destrezas de sus trabajadores con la finalidad de elaborar estrategias para lograr resultados.					
7	El líder es considerado como un ejemplo no por solo atender el estado emocional y productivo, si no de estimular e					

	incentivar adecuadamente a sus trabajadores en el ámbito laboral.					
8	El líder es ejemplo de coordinación, organización y de eficiencia.					
ESTILO GERENCIAL						
9	La gestión en la institución se caracteriza por el trabajo en equipo, por el consenso y por la participación.					
10	La gestión en la institución se caracteriza por el riesgo individual, la innovación, la libertad y la unidad					
11	La gestión se caracteriza por la competitividad, la alta demanda y la consecución de objetivos					
12	La gestión en la institución se caracteriza por la seguridad en el trabajo, la conformidad, la predictibilidad y la estabilidad en las relaciones laborales.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
13	El sustento de unidad en la institución es la lealtad y la confianza mutua, por ello, el compromiso con la institución es muy alto.					
14	El sustento que mantiene a la institución unida es el compromiso, la innovación y el desarrollo. Se hace mucho hincapié en estar a la vanguardia del conocimiento, las ciencias y tecnologías modernas					
15	El sustento que mantiene a la institución unida es el énfasis que se pone para lograr los objetivos					
16	El sustento que mantiene a la institución unida es el conocimiento de las normas técnicas, manteniendo un desarrollo importante en el personal					
ÉNFASIS ESTRATÉGICO						
17	La institución pone énfasis en el desarrollo humano. Valora la alta confianza, la apertura de opiniones y la participación.					
18	La institución pone énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos cambios, valorando la creatividad.					
19	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					
20	La institución pone énfasis en la permanencia y la estabilidad laboral. Se basa en la eficiencia, el control y en operaciones que perduren en el tiempo.					
CRITERIO DE EXITO						
21	La institución define el éxito basándose en el compromiso, trabajo en equipo, la preocupación y la situación laboral de sus trabajadores.					
22	La institución define el éxito basándose en tener servicios de salud competitivos en el mercado, logrando alcanzar la misión y visión					
23	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.					
24	La institución define el éxito basándose en la eficiencia de la calidad de atención, confianza al usuario, el trato digno al ser humano y bajo costo de atención					

CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Escala	Variable cultura organizacional		Dimensiones											
			Características organizacionales		Liderazgo Organizacional		Estilo gerencial (Gerencia del personal)		Compromiso organizacional (Valores)		Énfasis estratégico		Criterios del éxito	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Malo	24	56	4	9	4	9	4	9	4	9	4	9	4	9
Regular	57	88	10	15	10	15	10	15	10	15	10	15	10	15
Bueno	89	120	16	20	16	20	16	20	10	15	10	15	10	15

ANEXO 3

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023.

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Pernía, K y Carrera, M (2014), adaptado y validado por Gonzales y Lora (2023)

INSTRUCCIONES: Le presentamos un cuestionario conformado por 20 ítems, donde se declaran afirmaciones relacionadas al establecimiento de salud en mención, en relación al desempeño laboral de los profesionales de salud; Por favor, marcar con un aspa la respuesta que mejor transmita su opinión según el código dado a continuación.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Edad
- 1.2. Sexo
- 1.3. Servicio
- 1.4. Tiempo laboral
- 1.5. Régimen laboral

II. DATOS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Dónde: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
FUNCIONES						
1	Conoce las actividades y funciones específicas a desarrollar según el cargo que ocupe.					
2	Organiza su propio trabajo					
3	Elabora su trabajo con calidad					
4	Elabora sus actividades en tiempo y forma correcta.					
5	Cumple con los pasos establecidos según las normas y especificaciones del trabajo					
COMPORTAMIENTO						
6	Tiene disponibilidad para trabajar.					
7	Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección.					

8	Enfrenta los problemas con acciones concretas para solucionarlos.					
9	Reconoce y hace visible las oportunidades.					
10	Cumple oportunamente con estándares e indicadores establecidos.					
11	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan.					
12	Asume la responsabilidad por sus resultados.					
13	Se involucra en trabajar en equipo.					
14	Su comportamiento influye en grupo de trabajo.					
15	Sabe manejar la información con discreción.					
16	Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado.					
COMPROMISO						
17	Cumple los deberes y compromisos asignados.					
18	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad.					
19	Verifica que los equipos funcionen correctamente.					
20	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles.					

CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Escala	Desempeño laboral		Dimensiones					
			funciones		comportamiento		compromiso	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Malo	26	47	5	11	11	26	4	9
Regular	48	75	12	18	27	42	10	15
Bueno	74	100	19	25	43	55	16	20

ANEXO 4

SOLICITUDES



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 16 de octubre de 2023

CARTA N° 715-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr. Manuel Cedano Guadamos

Director General

INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS- IREN NORTE TRUJILLO

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante YESENIA MARIANELA GONZALES SEBASTIÁN, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN ESTABLECIMIENTO III-2 DE LA LIBERTAD, 2023", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar de qué manera, influye la cultura organizacional en el desempeño del personal de salud, en un hospital III 2, Trujillo- 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

SOLICITA APROBACIÓN Y AUTORIZACIÓN
PARA EJECUCION DE PROYECTO.

Dr. Manuel Cedeno Guadalupe
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS "DR. LUIS
PINILLOS GANOZA" IREN NORTE

Yo, Yesenia Mariacela Gonzales Sebastian, identificado con DNI
N° 45922198, investigador, alumno(a) de pre grado/maestrando/doctorando de la
universidad Cesar Vallejo, me
presento ante usted y expongo:

Que, deseando realizar un estudio de investigación en la institución que usted
dignamente dirige es que, solicito disponga a quien corresponda la APROBACION Y
AUTORIZACIÓN para ejecución de Proyecto de Investigación titulado:
"Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud
en las establecimientos HSA de la Libertad, 2023"

Es justicia que espero alcanzar.

Moche, 23 de octubre del 2023.


FIRMA

- ✓ Se adjunta 2 jueces de Proyecto de tesis
- ✓ Se adjunta 2 jueces de solicitud Presumida de Proyecto

CELULAR:

944307192



Ficha de validación por jueces expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III Z La Libertad.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Licenciadas de enfermería del area asistencial

Apellidos y nombres del evaluador:

Miranda Jorjals Gladys Anjelita

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Miranda Jorjals Gladys Anjelita

Apellidos y nombres

DNI: 18.157.665

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III 2 La Libertad.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Licenciadas de enfermería del area asistencial

Apellidos y nombres del evaluador:

Valverde Meza Carmen Jannet H.

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
.....
Apellidos y Nombres
Dra. Carmen Jannet Valverde Meza
DNI
CEP 33513 - REE 9895
Jefe del Dpto. de Enfermería
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
"Dr. Luis Pinillos Ganoza" IREN-NORTE

DNI 19216750

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de encuestas sobre Cultura organizacional y desempeño laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a:

Apellidos y nombres del evaluador:

Montoya Colmenares Magda Rocío

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
			X	

Montoya Colmenares Magda

Apellidos y nombres

DNI: 18023854

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento “Cultura Organizacional del personal de salud” fue evaluado mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,852 que pertenece al intervalo (0,81 – 1.0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

También se midió la confiabilidad del instrumento “Desempeño laboral del personal de salud” fue evaluado mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,899 que pertenece al intervalo (0,81 – 1.0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

Validez de contenido: Se exploró mediante la calificación por medio de criterio de expertos, cinco en total, acerca de la pertinencia de los instrumentos en relación al constructo evaluado por dimensiones. Para efectos de este análisis, se utilizó para la evaluación de la validez de contenido la fórmula de V de Aiken (Luis Miguel Ecurra M., 1988).

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Donde:

S = la sumatoria de si

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración

Los resultados fueron los siguientes:

V de Aiken para instrumento "Cultura organizacional del personal de salud"

Dimensión	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Total
Características organizacionales	0,93	1,00	0,90	0,94
Liderazgo organizacional	0,95	1,00	0,95	0,97
Estilo gerencial	0,95	0,98	0,98	0,97
Compromiso organizacional	0,98	0,93	0,98	0,96
Énfasis estratégico	0,90	0,98	0,95	0,94
Criterio de éxito	0,95	1,00	0,98	0,98
Total	0,94	0,98	0,95	0,96

El coeficiente V de Aiken es 0.96, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información sobre cultura organizacional del personal de salud

V de Aiken para instrumento "Desempeño laboral del personal de salud"

Dimensión	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Total
Funciones	0,98	0,98	0,96	0,97
Comportamiento	0,97	0,96	0,98	0,97
Compromiso	1,00	0,98	0,98	0,90
Total	0,98	0,97	0,97	0,95

El coeficiente V de Aiken es 0.95, este valor indica que el instrumento es válido para recabar información sobre desempeño laboral del personal de salud

ANEXO 6

FICHA TECNICA DE VALIDACION DE LAS VARIABLES

FICHA TECNICA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

Título	Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023														
Autora	Lic. Gonzales Sebastián, Yesenia Marianela														
Asesora	Dra. Lora Loza, Miryam Griselda														
Contexto	La prueba piloto de ambas pruebas se aplicó en 20 profesionales de salud del área asistencial. Se aplicó la prueba, utilizando el llenado de las encuestas.														
Validez	<p>Validez interna</p> <p>El cuestionario de cultura organización realizado por Olmos y Socha (2006), recoge teoría simbólica interpretativa, propuesta por el antropólogo Clifford Geertz, citado por Hatch (1997), quien afirma que las culturas son realidades construidas, así también la perspectiva moderna que sigue las creencias de las perspectivas simbólicas, relacionados a valores, creencias, que influyen en la conducta a través de su expresión en normas y expectativas que transmiten identidad, mediante símbolos, tradiciones y costumbres.</p> <p>Validez de contenido y estructura</p> <p>La prueba fue sometida a Juicio de 5 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia lógica, correspondencia, suficiencia, claridad y pertinencia. Los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mg Maga Montoya Colmenares ■ Mg Carmen Sánchez Andrade ■ Mg Angelita Miranda Gonzales ■ Dra. Carmen Valverde Sánchez ■ Mg Evelyn Villarroel <p>Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.</p>														
confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 profesionales de la salud del área asistencial en un establecimiento de salud III2, 2023.</p> <p style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Cultura organizacional</td> <td style="text-align: right;">0,852</td> </tr> <tr> <td>Características organizacionales</td> <td style="text-align: right;">0,836</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo organizacional</td> <td style="text-align: right;">0,865</td> </tr> <tr> <td>Estilo gerencial</td> <td style="text-align: right;">0,889</td> </tr> <tr> <td>Compromiso organizacional</td> <td style="text-align: right;">0,846</td> </tr> <tr> <td>Énfasis estratégico</td> <td style="text-align: right;">0,829</td> </tr> <tr> <td>Criterio de éxito</td> <td style="text-align: right;">0,871</td> </tr> </table> <p>Resultados que pertenece dentro del intervalo (0,81- 1,0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta.</p>	Cultura organizacional	0,852	Características organizacionales	0,836	Liderazgo organizacional	0,865	Estilo gerencial	0,889	Compromiso organizacional	0,846	Énfasis estratégico	0,829	Criterio de éxito	0,871
Cultura organizacional	0,852														
Características organizacionales	0,836														
Liderazgo organizacional	0,865														
Estilo gerencial	0,889														
Compromiso organizacional	0,846														
Énfasis estratégico	0,829														
Criterio de éxito	0,871														

Conclusiones	Habiendo explicado la base científica de las variables y sus dispositivos de medición, habiendo acordado con jueces expertos la exactitud de su contenido y estructura, y demostrando que las pruebas alcanzan una alta confiabilidad, se decide que las pruebas conciernen tanto a la cultura organizacional como al desempeño laboral son confiables para su uso por parte del personal de salud en un establecimiento III-2.			
Categorías	Medición	malo	regular	bueno
	Cultura organizacional	24-56	57-88	89-120
	Características organizacionales	4-9	15-10	16-20
	Liderazgo organizacional	4-9	15-10	16-20
	Estilo gerencial	4-9	15-10	16-20
	Compromiso organizacional	4-9	15-10	16-20
	Énfasis estratégico	4-9	15-10	16-20
	Criterio de éxito	4-9	15-10	16-20

FICHA TECNICA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Título	Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023										
Autora	Lic. Gonzales Sebastián, Yesenia Marianela										
Asesora	Dra. Lora Loza, Miryam Griselda										
Contexto	La prueba piloto de ambas pruebas se aplicó en 20 profesionales de salud del área asistencial. Se aplicó la prueba, utilizando el llenado de las encuestas.										
Validez	<p>Validez interna El cuestionario de desempeño laboral recoge los criterios de Pernía y Carrea (2014), las cuales fueron adaptadas por Téllez (2018) Y Gonzales (2023), y sus dimensiones de: funciones, compromiso y comportamiento.</p> <p>Validez de contenido y estructura La prueba fue sometida a Juicio de 5 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia lógica, correspondencia, suficiencia, claridad y pertinencia. Los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mg Maga Montoya Colmenares ■ Mg Carmen Sánchez Andrade ■ Mg Angelita Miranda Gonzales ■ Dra. Carmen Valverde Sánchez ■ Mg Evelyn Villarroel <p>Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.</p>										
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 profesionales de la salud del área asistencial en un establecimiento de salud III2, 2023.</p> <p style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: right;">0,954</td> </tr> <tr> <td>Funciones</td> <td style="text-align: right;">0,845</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento</td> <td style="text-align: right;">0,943</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td style="text-align: right;">0,887</td> </tr> </table> <p>Resultados que pertenece dentro del intervalo (0,81- 1,0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta.</p>			Desempeño laboral	0,954	Funciones	0,845	Comportamiento	0,943	Compromiso	0,887
Desempeño laboral	0,954										
Funciones	0,845										
Comportamiento	0,943										
Compromiso	0,887										
Conclusiones	Habiendo explicado la base científica de las variables y sus dispositivos de medición, habiendo acordado con jueces expertos la exactitud de su contenido y estructura, y demostrando que las pruebas alcanzan una alta confiabilidad, se decide que las pruebas conciernen tanto a la cultura organizacional como al desempeño laboral son confiables para su uso por parte del personal de salud en un establecimiento III-2.										
Categorías	Medición	malo	regular	bueno							
	Desempeño laboral	26-47	48-75	74-100							
	Funciones	5-11	12-18	19-25							
	Comportamiento	11-26	27-42	43-55							
	Compromiso	4-9	10-15	16-20							

ANEXO 7

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

ANEXO N°07: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023"; desarrollado por la Lic. Yesenia Marianela Gonzales Sebastián, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye la cultura organizacional y en el desempeño del personal de salud en un hospital III 2, Trujillo-2023.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Ginger Pérez Barrabé

Nombres y Apellidos del participante


Ginger P. Barrabé
ENFERMERA
C. 2023014

Firma

Yesenia Marianela Gonzales Sebastián

Nombres y Apellidos de la investigadora



Firma

DNI: 45485198

ANEXO N°07: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023", desarrollado por la Lic. Yesenia Marianela Gonzales Sebastián, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye la cultura organizacional y en el desempeño del personal de salud en un hospital III 2, Trujillo-2023.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Dr. Elio David Higuera

Nombres y Apellidos del participante

Esdras Delgado
Firma

Yesenia Gonzales Sebastián

Nombres y Apellidos de la investigadora

[Firma]
Firma

DNI: 45485198

ANEXO N°07: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023", desarrollado por la Lic. Yesenia Marianela Gonzales Sebastián, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye la cultura organizacional y en el desempeño del personal de salud en un hospital III 2, Trujillo-2023.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Abelardo Rojas Torres

Nombres y Apellidos del participante

[Firma]
Firma

Yesenia Gonzales Sebastián

Nombres y Apellidos de la investigadora

[Firma]
Firma

DNI: 45485198

ANEXO N°07: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación "Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023", desarrollado por la Lic. Yesenia Marianela Gonzales Sebastián, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar de qué manera influye la cultura organizacional y en el desempeño del personal de salud en un hospital III 2, Trujillo-2023.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Dr. Verónica Sánchez Jacobo

Nombres y Apellidos del participante

Firma

Luz Verónica Sánchez Jacobo
LIC. EN ENFERMERIA
CEP- 50104

Yesenia Gonzales Sebastián

Nombres y Apellidos de la investigadora

Firma

DNI: 45485198

ANEXO 8

BASE DE DATOS

PRUEBA DE AIKIN PARA CULTURA LA VARIABLE ORGANIZACIONAL

CLARIDAD									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	2	1	0.5	1	1	1	0.9
4.5	5	2	3	1	0.5	1	1	1	0.9
4.5	5	2	4	1	0.5	1	1	1	0.9
4.5	5	2	5	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	7	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	9	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	12	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	14	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	18	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	19	1	1	1	1	1	1
3.5	5	2	20	1	0.5	1	0	1	0.7
5	5	2	21	1	1	1	1	1	1
5	5	2	22	1	1	1	1	1	1
5	5	2	23	1	1	1	1	1	1
4	5	2	24	1	0	1	1	1	0.8

PERTINENCIA									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1

Donde:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Donde:

S = la sumatoria de si

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración

Los resultados fueron:

Dimensión	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Total
Características organizacionales	0.93	1.00	0.90	0.94
Liderazgo organizacional	0.95	1.00	0.95	0.97
Estilo gerencial	0.95	0.98	0.98	0.97
Compromiso organizacional	0.98	0.93	0.98	0.96
Énfasis estratégico	0.90	0.98	0.95	0.94
Criterio de éxito	0.95	1.00	0.98	0.98
Total	0.94	0.98	0.95	0.96

PRUEBA DE V DE AIKEN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

CLARIDAD									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
4.5	5	2	1	1	1	1	0.5	1	0.9
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
4	5	2	6	1	0	1	1	1	0.8
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	9	1	1	0.5	1	1	0.9
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
5	5	2	19	1	1	1	1	1	1
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1

PERTINENCIA									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
4.5	5	2	1	1	1	1	0.5	1	0.9
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
5	5	2	4	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
4	5	2	6	1	0	1	1	1	0.8
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
5	5	2	9	1	1	1	1	1	1
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	11	1	1	0.5	1	1	0.9
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
5	5	2	15	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	16	1	1	1	0.5	1	0.9

5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	19	1	1	1	1	0.5	0.9
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1

RELEVANCIA									
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V DE AIKEN
5	5	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	2	3	1	1	1	1	1	1
4	5	2	4	1	0	1	1	1	0.8
5	5	2	5	1	1	1	1	1	1
5	5	2	6	1	1	1	1	1	1
5	5	2	7	1	1	1	1	1	1
5	5	2	8	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	9	1	1	1	0.5	1	0.9
5	5	2	10	1	1	1	1	1	1
5	5	2	11	1	1	1	1	1	1
5	5	2	12	1	1	1	1	1	1
5	5	2	13	1	1	1	1	1	1
5	5	2	14	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	15	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	16	1	1	1	1	1	1
5	5	2	17	1	1	1	1	1	1
5	5	2	18	1	1	1	1	1	1
4.5	5	2	19	1	0.5	1	1	1	0.9
5	5	2	20	1	1	1	1	1	1

Donde:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Donde:

S = la sumatoria de si

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración

Los resultados fueron:

Dimensión	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Total
Funciones	0.98	0.98	0.96	0.97
Comportamiento	0.97	0.96	0.98	0.97
Compromiso	1.00	0.98	0.98	0.90
Total	0.98	0.97	0.97	0.95

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5
12	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2
13	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3
14	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	3	3
15	2	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	2	3
16	2	2	4	4	4	2	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
17	4	4	4	2	2	2	4	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
18	4	1	5	1	1	2	1	1	5	5	1	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3
19	4	1	1	1	4	2	4	5	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	5	4	1	3	4
20	4	5	2	2	4	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5

Fuente: Muestra piloto

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad K:

Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3
12	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	4	1	1	1	1	5	4	1	1	4
14	4	5	5	5	2	5	2	2	5	5	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4
15	3	2	5	5	5	5	2	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5
16	5	5	5	2	2	1	2	2	5	1	4	3	1	1	3	2	2	2	1	1
17	5	3	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	3	1	3	1	2	1	2	1
18	5	5	2	3	1	1	2	1	1	1	4	4	1	2	4	1	2	3	1	3
19	3	3	2	3	5	3	2	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5
20	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5

Fuente: Muestra piloto

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad K:

Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

Base de datos de encuesta de cultura organizacional

Encuesta	Edad	Sexo	Servicio	Tiempo Labc	Regimen Lat	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total CO	Total D1	Total D2	Total D3	Total D4	Total D5	Total D6	Nivel CO	Nivel D1	Nivel D2	Nivel D3	Nivel D4	Nivel D5	Nivel D6		
1	34	2	6	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	89	14	20	15	14	11	15	3	2	3	2	2	2	2		
2	34	2	6	4	2	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92	16	15	15	15	15	16	3	3	2	2	2	2	3 min	4		
3	42	2	9	13	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	15	17	16	16	16	16	3	2	3	3	3	3	3 max	20			
4	45	2	8	7	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	17	16	15	16	16	16	3	3	3	2	3	3	3 R	16			
5	40	2	6	3	2	1	3	1	3	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	3	3	4	1	3	4	1	1	3	54	8	7	11	8	12	8	1	1	1	2	1	2	1 C	5.33333333		
6	38	2	6	12	1	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	88	16	16	14	13	13	16	3	3	3	2	2	2	3	5		
7	46	2	6	22	1	1	4	1	4	2	2	4	2	1	1	4	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	55	10	10	10	11	10	4	1	2	2	2	2	2	1			
8	35	2	7	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	19	20	20	20	20	20	3	3	3	3	3	3	3	4	9		
9	38	2	9	3	1	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	4	2	4	4	5	2	4	4	89	15	15	15	15	15	14	3	2	2	2	2	2	2	10	15	
10	50	2	8	16	1	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	89	13	14	16	15	14	17	3	2	2	3	2	2	3	16	21		
11	45	2	11	15	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	93	16	16	15	16	15	15	3	3	3	2	3	2	2				
12	35	2	12	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	10	16	14	16	17	16	3	2	3	2	3	3	3				
13	32	2	6	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	15	15	14	16	15	16	3	2	2	2	3	2	3				
14	48	2	5	15	1	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	89	15	16	12	16	13	17	3	2	3	2	3	2	3				
15	48	2	5	15	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	88	15	14	13	14	15	17	3	2	2	2	2	2	3				
16	46	2	12	9	1	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89	15	9	16	17	16	16	3	2	1	3	3	3	3				
17	40	2	12	11	1	1	5	1	1	4	1	1	4	2	3	4	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	4	1	53	8	10	12	6	10	7	1	1	2	2	1	2	1	2		
18	44	2	10	13	1	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	90	13	16	16	14	15	16	3	2	3	3	2	2	3				
19	46	2	11	15	1	2	2	1	4	4	1	1	1	4	3	1	2	3	4	1	3	2	1	1	3	2	1	4	1	52	9	7	10	11	7	8	1	1	1	2	2	1	1		
20	41	2	6	15	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	77	8	14	15	11	14	15	2	1	2	2	2	2	2			
21	40	2	6	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	4	1	3	4	1	53	7	9	8	10	9	10	1	1	1	1	1	2	1	2		
22	36	2	6	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	15	16	16	15	16	16	3	2	3	3	2	3	3				
23	33	2	6	3	2	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	88	14	15	15	15	14	15	3	2	2	2	2	2	2			
24	34	1	12	2	2	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	89	16	15	14	14	14	16	3	3	2	2	2	2	3			
25	38	2	5	11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	16	16	16	16	16	16	3	3	3	3	3	3	3				
26	38	2	5	12	1	1	4	4	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	54	10	8	8	8	12	8	1	2	1	1	1	2	1			
27	39	2	2	12	1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	16	15	13	16	16	15	3	3	2	2	3	3	2			
28	45	1	8	15	1	2	4	2	2	2	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	1	2	2	1	4	2	2	2	54	10	7	12	8	9	8	1	2	1	2	1	1	1			
29	44	2	6	14	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	5	5	5	4	90	14	13	13	17	14	19	3	2	2	2	3	2	3			
30	36	2	10	3	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	16	13	16	16	14	14	3	3	2	3	3	2	2				
31	36	2	12	2	2	4	5	5	5	5	4	5	1	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	105	19	15	16	19	19	17	3	3	2	3	3	3	3			
32	40	2	11	11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	16	16	13	16	16	16	3	3	3	2	3	3	3				
33	39	2	5	12	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	98	16	18	18	17	14	15	3	3	3	3	3	3	2				
34	61	2	5	21	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	92	17	17	11	15	17	15	3	3	3	2	2	3	2				
35	34	2	8	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91	15	15	14	16	15	16	3	2	2	2	3	2	3				
36	40	2	5	15	1	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	3	4	1	3	4	1	3	3	4	1	3	1	3	55	6	7	12	9	11	10	1	1	1	2	1	2	2			
37	37	2	7	10	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	106	20	20	16	18	16	16	3	3	3	3	3	3	3				
38	33	2	10	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	17	16	16	18	15	17	3	3	3	3	3	3	2	3			
39	53	2	3	14	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	94	15	17	16	15	16	15	3	2	3	3	2	3	2			
40	42	2	10	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	16	16	15	16	16	16	3	3	3	2	3	3	3				

41	43	2	5	12	1	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88	17	12	17	16	12	14	3	3	2	3	3	2	2		
42	41	2	2	9	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	89	14	15	13	14	18	15	3	2	2	2	2	3	2		
43	42	2	2	13	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	3	90	18	16	15	14	15	12	3	3	3	2	2	2	2			
44	36	2	1	11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95	16	16	16	16	15	16	3	3	3	3	3	2	3			
45	42	2	2	13	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	86	16	13	15	14	12	16	2	3	2	2	2	2	3			
46	48	2	6	12	1	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	88	16	14	14	14	14	16	3	3	2	2	2	2	3		
47	45	2	10	23	1	2	3	5	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	56	12	10	7	10	7	10	2	2	2	1	2	1	2		
48	41	2	11	13	1	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	90	17	13	16	14	15	15	3	3	2	3	2	2	3			
49	36	2	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	19	20	19	19	20	20	3	3	3	3	3	3	3			
50	40	2	12	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	94	16	18	12	18	17	13	3	3	3	2	3	3	2			
51	43	2	3	13	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	98	16	18	15	16	15	18	3	3	3	2	3	2	3		
52	40	2	2	11	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	90	14	14	16	14	16	16	3	2	2	3	2	3	3			
53	40	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	53	9	6	11	10	8	9	1	1	1	2	2	1	1		
54	36	2	3	8	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	105	17	18	16	17	19	18	3	3	3	3	3	3	3			
55	41	2	12	15	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	95	14	16	16	16	17	16	3	2	3	3	3	3	3			
56	34	2	3	10	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	92	15	16	15	15	15	16	3	2	3	2	2	2	3		
57	38	2	9	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	14	16	16	16	16	16	3	2	3	3	3	3	3			
58	31	2	12	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	17	16	16	16	16	16	3	3	3	3	3	3	3			
59	42	2	5	14	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	88	14	15	15	12	15	17	3	2	2	2	2	2	3			
60	38	2	6	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	16	13	14	16	16	15	3	3	2	2	3	3	2			
61	39	2	12	10	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	101	19	17	18	16	16	15	3	3	3	3	3	3	2			
62	38	2	9	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	15	16	13	15	15	16	3	2	3	2	2	2	3			
63	28	2	3	2	1	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	91	14	18	14	14	16	15	3	2	3	2	2	3	2		
64	28	2	8	9	1	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	99	18	17	18	17	16	13	3	3	3	3	3	3	2			
65	27	1	10	10	2	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	89	4	16	15	20	18	16	3	1	3	2	3	3	3		
66	25	2	4	1	2	4	2	5	5	2	5	2	2	5	5	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	3	2	5	4	88	16	11	18	17	12	14	3	3	2	3	3	2	2		
67	25	2	12	8	1	3	2	5	5	5	5	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	92	15	17	13	14	16	17	3	2	3	2	2	3	3		
68	44	2	5	3	2	3	2	5	2	2	5	2	2	5	5	4	3	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	89	12	11	17	15	14	20	3	2	2	3	2	2	3			
69	46	2	5	4	2	3	3	1	4	1	2	2	1	2	2	4	4	3	1	3	1	2	1	2	1	2	5	3	58	11	6	12	8	6	15	2	2	1	2	1	1	2			
70	25	2	9	10	1	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	4	4	1	2	4	1	2	3	1	3	2	2	5	5	57	11	5	10	8	9	14	2	2	1	2	1	1	2		
71	41	2	9	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	4	1	3	4	1	3	4	3	1	1	1	1	4	54	11	7	9	9	11	7	1	2	1	1	1	2	1		
72	26	2	7	8	2	3	3	5	2	5	2	2	5	2	2	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	2	5	5	86	13	14	12	14	16	17	2	2	2	2	2	3	3			
73	29	2	2	2	1	3	2	5	2	2	1	2	2	1	1	4	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	4	52	12	7	9	7	4	13	1	2	1	1	1	1	2		
74	29	1	2	8	1	3	2	5	2	5	5	2	2	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	2	2	5	5	3	85	12	17	14	15	12	15	2	2	3	2	2	2	2			
75	23	2	4	9	1	3	3	5	2	2	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	5	2	3	5	5	5	2	3	89	13	13	18	17	15	13	3	2	2	3	3	2	2			
76	24	2	12	7	2	1	2	3	4	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	5	4	52	10	6	8	10	5	13	1	2	1	1	2	1	2		
77	34	2	9	9	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	3	3	2	5	1	4	1	1	3	3	3	3	1	3	1	53	7	8	9	11	10	8	1	1	1	1	2	2	1		
78	23	2	9	3	2	1	3	4	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	4	4	1	3	1	3	1	3	2	1	55	11	8	9	12	8	7	1	2	1	1	2	1	1		
79	33	2	3	8	2	1	3	3	4	3	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	3	3	1	4	3	1	1	3	4	54	11	6	9	8	11	9	1	2	1	1	1	2	1		
80	38	2	5	8	1	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	2	5	3	2	5	5	5	3	93	12	18	17	16	12	18	3	2	3	3	3	2	3			

Base de datos de encuesta de desempeño laboral

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total DL	Total D1	Total D2	Total D3	Nivel DL	Nivel D1	Nivel D2	Nivel D3		
1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	90	24	48	18	3	3	3	3		
2	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	87	22	46	19	3	3	3	3	min	11
3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	73	19	40	14	2	3	3	2	max	55
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	88	24	47	17	3	3	3	3	R	44
5	5	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	3	1	3	4	1	1	3	44	12	23	9	1	2	1	1	C	14.6666667
6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	85	22	46	17	3	3	3	3		14
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	73	20	39	14	2	3	3	2		
8	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	72	23	35	14	2	3	3	2	11	25
9	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	92	24	51	17	3	3	3	3	26	40
10	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	89	21	50	18	3	3	3	3	41	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	55	20	3	3	3	3		
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	86	20	47	19	3	3	3	3		
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96	24	54	18	3	3	3	3		
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	24	53	20	3	3	3	3		
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98	24	55	19	3	3	3	3		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	55	20	3	3	3	3		
17	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	2	4	2	4	71	21	38	12	2	3	3	2		
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	92	25	47	20	3	3	3	3		
19	1	1	1	1	4	3	4	1	3	1	3	4	3	2	1	3	4	1	1	3	45	8	28	9	1	1	3	1		
20	2	5	2	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	5	3	4	4	68	15	37	16	2	2	3	3		
21	2	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	2	73	17	42	14	2	2	3	2		
22	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	86	23	47	16	3	3	3	3		
23	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	94	23	53	18	3	3	3	3		
24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	88	23	46	19	3	3	3	3		
25	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95	23	52	20	3	3	3	3		
26	2	1	4	1	1	4	4	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	4	44	9	25	10	1	1	1	2		
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	88	21	48	19	3	3	3	3		
28	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	44	17	20	7	1	2	1	1		
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	91	23	51	17	3	3	3	3		
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99	25	54	20	3	3	3	3		
31	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93	23	51	19	3	3	3	3		
32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	25	53	20	3	3	3	3		
33	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	95	23	52	20	3	3	3	3		
34	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	86	23	45	18	3	3	3	3		
35	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	5	70	18	37	15	2	2	3	2		
36	1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	5	3	3	3	3	43	10	21	12	1	1	1	2		
37	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	92	22	53	17	3	3	3	3		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	95	25	50	20	3	3	3	3		
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98	25	53	20	3	3	3	3		
40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	24	51	20	3	3	3	3		

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	92	25	51	16	3	3	3	3				
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	98	25	53	20	3	3	3	3				
43	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	22	51	20	3	3	3	3				
44	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	93	24	50	19	3	3	3	3				
45	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	44	9	29	6	1	1	3	1				
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	93	24	52	17	3	3	3	3				
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	93	25	49	19	3	3	3	3				
48	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	87	24	45	18	3	3	3	3				
49	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	88	22	48	18	3	3	3	3				
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97	24	53	20	3	3	3	3				
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97	24	53	20	3	3	3	3				
52	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	24	53	20	3	3	3	3				
53	1	1	1	4	1	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	4	1	4	3	1	4	45	8	28	9	1	1	3	1				
54	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	90	23	50	17	3	3	3	3				
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	55	20	3	3	3	3				
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	95	24	52	19	3	3	3	3				
57	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92	23	52	17	3	3	3	3				
58	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	89	22	49	18	3	3	3	3				
59	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	95	25	51	19	3	3	3	3				
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97	23	55	19	3	3	3	3				
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	55	20	3	3	3	3				
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	24	55	20	3	3	3	3				
63	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	86	23	44	19	3	3	3	3				
64	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	86	23	45	18	3	3	3	3				
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	93	25	52	16	3	3	3	3				
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	25	53	20	3	3	3	3				
67	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	91	25	47	19	3	3	3	3				
68	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	91	22	50	19	3	3	3	3				
69	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	93	23	51	19	3	3	3	3				
70	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	60	15	33	12	2	2	3	2				
71	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	70	18	38	14	2	2	3	2				
72	4	2	1	1	2	1	1	4	1	1	3	2	1	4	1	4	2	4	2	2	2	43	10	23	10	1	1	1	2				
73	3	4	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	1	1	1	44	13	27	4	1	2	3	1				
74	1	3	4	4	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	46	15	21	10	1	2	1	2				
75	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	88	22	49	17	3	3	3	3				
76	4	2	4	1	2	2	1	1	4	2	1	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	40	13	23	4	1	2	1	1				
77	4	4	1	1	3	4	4	4	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	46	13	29	4	1	2	3	1				
78	4	3	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	38	10	24	4	1	1	1	1				
79	4	2	5	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	4	3	2	2	1	3	2	2	46	15	23	8	1	2	1	1				
80	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	71	18	38	15	2	2	3	2				

ANEXO 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad, 2023

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿De qué manera influye la cultura organizacional al con el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III-2 de la Libertad en 2023?	La Cultura organizacional tiene influencia directa y significativa en el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento III 2	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué modo influye la cultura organizacional en el DL del personal de salud en un establecimiento III-2 de la Libertad durante el año 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1) Establecer de qué manera influye la CO en su dimensión de características organizacionales con el DL del personal de salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 2) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión liderazgo organizacional con el DL del personal de la salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 3) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión de estilo gerencial con el DL del personal de la salud en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023, 4) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión de compromiso organizacional con el DL del personal de la salud, en un establecimiento III 2, Trujillo- 2023, 5) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión énfasis estratégico con el DL del personal de la salud, en un hospital nivel III 2, de la libertad, 2023, 6) Establecer de qué manera influye la CO y su dimensión criterio de éxito con el DL del profesional de la salud, en un establecimiento III 2, de la libertad, 2023.</p>	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: explicativo</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal.</p> <p>Aplicación de 80 encuestas al personal asistencia de un establecimiento de salud III 2 la libertad.</p> <p>Estadística: Coeficiente de correlación de Spearman con presentación de tablas de doble entrada, mostrando razones cruzadas para explicar las correlaciones de las variables de estudio.</p>	<p>El mayor porcentaje (67.7%) de profesionales lograron un buen nivel de desempeño laboral y un nivel bueno de cultura organizacional.</p> <p>Las dimensiones de la cultura organizacional influyen en el DL, de la siguiente manera:</p> <p>Características organizacionales (33.3%)</p> <p>Liderazgo organizacional (46.4%)</p> <p>Estilo gerencial (34.5%)</p> <p>Compromiso organizacional (40%)</p> <p>Énfasis estratégico (26.4)</p> <p>Criterio de existo (43.5))</p>	<p>la cultura organizacional a nivel general, así como sus dimensiones se relacionan significativamente ($p < 0,05$) en niveles moderado con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud.</p>

ANEXO 10

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para evaluar la normalidad del conjunto de datos se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra es mayor que 50, como se muestra a continuación:

Ho: El grupo de información siguen una distribución normal.

Ha: El grupo de información no sigue distribución normal.

Tabla1: Prueba de normalidad de los datos de las variables compromiso organizacional y desempeño laboral.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0,445	80	0,000	0,583	80	0,000
Desempeño laboral	0,429	80	0,000	0,611	80	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con el grado de significancia de la prueba, el valor $p < 0.05$, por lo tanto, no sigue una distribución normal; por consiguiente, la prueba estadística resultante es la de rho de spearman.