



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Aprendizaje organizacional y cultura organizacional
según el personal de enfermería del Hospital Hermilio
Valdizán – Lima 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los servicios de la Salud

AUTOR

Br. Misael Sánchez Chávez

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SANCHEZ CHAVEZ, MISAEL

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión de los servicios de la salud* ha sustentado la tesis titulada:

"Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017"

Fecha: 11 de abril de 2018

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Bertha Silva Narvaste

Firma:

SECRETARIO: Mg. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Firma:

VOCAL : Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Revisar y corregir corrección de estilo.

Revisar y corregir de acuerdo a los nuevos APA.

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios, por su sabiduría eterna que guía los pasos para una convivencia de paz y bregar por la vida buscando el desarrollo de cada ser humano.

A mi familia, quienes siempre impulsan hacia el desarrollo de todas nuestras habilidades, y superación por el bien familiar.

Agradecimiento

A todos los amigos participantes del estudio, ya que sin su valiosa colaboración no se hubiera podido culminar este trabajo.

A todas las personas especialistas que aconsejaron la ejecución del trabajo de investigación, especialmente al Asesor del Curso.

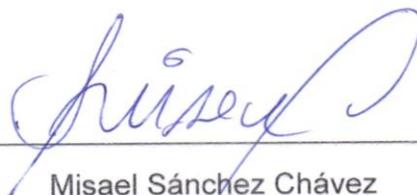
Declaración de autoría

Yo, Misael Sánchez Chávez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017", presentada, en 154 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 22 de enero de 2018



Misael Sánchez Chávez

DNI: 42763771

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión de la Salud

La concepción de la forma de administración de las instituciones ha tomado un rumbo dentro de la dinámica organizacional, ya que la gestión abarca todas las posibilidades del desarrollo de las personas quienes son involucradas dentro de la filosofía laboral y social, con la cual se crea la cultura de las organizaciones de este modo cualquier aspecto de gestión, desarrollo y metas alcanzadas tiene relación con el aprendizaje que se presenta en el accionar del desarrollo de las estrategias, en la cual la valoración al trabajo individual y grupal es determinado por la influencia directa de la organización.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice

	Página
Páginas preliminares	Página
Dictamen de sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1. Bases teóricas de la variable Aprendizaje Organizacional	21
1.2.2. Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional	43
1.3 Justificación	60
1.3.1 Justificación teórica	60
1.3.2 Justificación práctica	60
1.3.3 Justificación metodológica	61
1.3.4 Justificación social	61
1.4 Problema	62
1.4.1. Planteamiento del Problema	62
1.4.2. Problema general	64
1.4.3. Problemas específicos	64
1.5 Hipótesis	65
1.5.1. Hipótesis general	65
1.5.2. Hipótesis específicas	65
1.6 Objetivos	66
1.6.1. Objetivo general	66

1.6.2. Objetivos específicos	66
II. Marco metodológico	67
2.1 Variables	68
2.2 Operacionalización de variables	68
2.3. Metodología	70
2.4. Tipos de estudio	70
2.5. Diseño	70
2.6. Población, muestra y muestreo	71
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.8 Método de Análisis	77
2.9. Aspectos éticos	79
III: Resultados	80
3.1. Descripción de resultados	81
3.2. Contrastación de hipótesis	88
IV: Discusión	95
V: conclusiones	100
VI: recomendaciones	102
VII: Referencias	104
Anexos	109
Anexo A: Matriz de consistencia	110
Anexo B Instrumento de medición del aprendizaje organizacional	112
Anexo B: Instrumento de medición de cultura organizacional	114
Anexo C: Matriz de operacionalización de variables	116
Anexo D: Certificado de validación de instrumentos	118
Anexo E: Base de datos prueba piloto	122
Anexo F: Base de datos de las variables	124
Anexo G: Artículo científico	132
Anexo H: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	142
Anexo I: Validación de expertos	143

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de variable aprendizaje organizacional	69
Tabla 2:	Operacionalización de variable cultura organizacional	69
Tabla 3:	Validez del cuestionario sobre aprendizaje organizacional	75
Tabla 4:	Validez del cuestionario sobre cultura organizacional	75
Tabla 5:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	75
Tabla 6:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable aprendizaje organizacional	76
Tabla 7:	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable cultura organizacional	76
Tabla 8:	Baremo de medición del aprendizaje organizacional	78
Tabla 9:	Baremo de medición de la cultura organizacional	78
Tabla 10:	Niveles del aprendizaje organizacional técnico de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	81
Tabla 11:	Niveles de cultura organizacional el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017	82
Tabla 12:	Distribución de frecuencias entre el aprendizaje organizacional y la cultura organizacional según el personal de enfermería	83
Tabla 13.	Distribución de frecuencias entre adaptación y la cultura organizacional según el personal de enfermería	84
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre tareas compartidas y la cultura organizacional según el personal de enfermería	85
Tabla 15	Distribución de frecuencias entre procesos y resultados y la cultura organizacional según el personal de enfermería	86
Tabla 16	Distribución de frecuencias entre experiencia institucional y la cultura organizacional según el personal de enfermería	88
Tabla 17	Grado de Correlación y nivel de significación entre el aprendizaje organizacional y la cultura organizacional según el personal de enfermería	89
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre	90

	adaptación y la cultura organizacional según el personal de enfermería	
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión tareas compartidas y la cultura organizacional según el personal de enfermería	91
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión procesos y resultados con la cultura organizacional según el personal de enfermería	93
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significación entre dimensión experiencia institucional y la cultura organizacional según el personal de enfermería	94

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de tipo de diseño.	71
Figura 2: Nivel de aprendizaje organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	81
Figura 3: Nivel de cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	82
Figura 4: Niveles entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	83
Figura 5: Niveles entre adaptación y la cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	85
Figura 6: Niveles entre las tareas compartidas y la cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	86
Figura 7: Niveles entre la procesos y resultados y la cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	87
Figura 8: Niveles entre la procesos y resultados y la cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017	88

Resumen

La investigación formuló el objetivo de determinar la relación entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.

La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, analizó una muestra probabilística de 139 profesionales de una población finita de 210 profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, de quienes se tomó datos perceptivos sobre la problemática de las variables, utilizando como técnica la encuesta e instrumentos de recolección de datos a dos cuestionarios para medir las variables aprendizaje organizacional y la cultura organizacional, validados a criterio de expertos y con confiabilidad estadística de Alpha de Cronbach, 0.891 y 0.913 respectivamente.

Luego del procesamiento de datos se concluyó que: Existe relación positiva entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0.701 y un valor p menor a 0.05 con lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que a mayor aprendizaje organizacional mejor Cultura organizacional en el personal de enfermería en el hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, Cultura organizacional.

Abstract

The research formulated the objective of determining the relationship between organizational learning and organizational culture according to the nursing staff of the Hermilio Valdizán - Lima 2017 hospital.

The research is of a basic type, of non-experimental design, analyzed a probabilistic sample of 139 professionals from a finite population of 210 nursing professionals from the Hermilio Valdizán Hospital, from whom perceptive data was taken on the problem of the variables, using as a technique the survey and data collection instruments to two questionnaires to measure organizational learning variables and organizational culture, validated at the discretion of experts and with statistical reliability of Alpha de Cronbach, 0.891 and 0.913 respectively.

After the processing of data it was concluded that: There is a positive relationship between organizational learning and organizational culture with a rho Spearman correlation coefficient of 0.701 and a p-value less than 0.05, which rejected the null hypothesis confirming that greater organizational learning Better Organizational Culture in Nursing Staff at the Hermilio Valdizán - Santa Anita Hospital 2017.

Keywords: Organizational learning, Organizational culture.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

El conocimiento sobre las diversas concepciones que atañen en la vida organizacional han sido desarrolladas a lo largo del tiempo por la teoría de la organización, sin embargo, en este milenio se ha incidido en la concepción de sistemas, por la forma de interrelación de los elementos institucionales, por ello se encuentran los estudios, teóricos y empíricos que dan sustento a este trabajo.

1.1.1 Antecedentes internacionales

Vicente (2013) presento a la Universidad de Granada España, la tesis doctoral titulada "*Cultura Organizacional y Desarrollo profesional de las Enfermeras*" cuyo objetivo fue: Identificar las claves de las dificultades de las enfermeras y el desarrollo del rol centrado en el paciente y su entorno, en el seno de un equipo multidisciplinario; y determinar el grado de influencia de la cultura organizacional; es una investigación de regresión múltiple, de diseño factorial, analiza 1350 caso de enfermeras en Hospitales de nivel Medio en el estado de Cataluña, aplica cuestionarios y test de desarrollo, las conclusiones indican que: La Enfermería en general y más concretamente la Enfermería Española, está desde hace años inmersa en una crisis que ha generado múltiples conflictos en forma de rechazo hacia nuevas formas de trabajo e innovaciones propuestas institucionalmente; asimismo, existe influencia de la cultura organizacional en el desarrollo del profesional de enfermería, dado los resultados estadístico $\beta = ,876$ $P = ,001$

Rodríguez (2015) expuso la investigación doctoral denominada "*La cultura organizacional y el potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*" cuyo objetivo principal fue: Establecer la correlación entre la cultura organizacional y el potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración en el Centro de Cuidados Intensivos Pablo Cisneros Colombia. Es un estudio bajo el enfoque cuantitativo de diseño correlacional analiza una muestra de 245 personas a quienes se recaba la información respecto a las formas del pensamiento de autores destacados del fenómeno de la cultura organizacional, desde la perspectiva de la visión práctica de su importancia para

la implementación de la estrategia y sus efectos en la eficiencia y la efectividad del desempeño. Las conclusiones indican que: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional como estrategia, y la administración efectiva y estratégica, del mismo modo existe relaciones entre los componentes como cambio cultural, factores creativos y emocionales; con los enfoques e interpretaciones a la diversidad de opiniones, aspectos desarrolladas mediante el modelo de los “seis sombreros para pensar”, para destacar la orientación y especial atención de algunas perspectivas respecto a otras.

Arnedo (2016) presentó la tesis doctoral titulada “*Influencia del Aprendizaje organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO), Cumana, Estado Sucre, año 2015*”, el objetivo del estudio fue: Establecer el nivel de influencia del aprendizaje organización y la satisfacción del personal de la Universidad. Es una investigación de diseño ex post - facto, utiliza datos de 176 colaboradores siendo una muestra probabilística, el análisis es de regresión simple y concluyen: La satisfacción para los empleados IPSPUDO, obtenido del promedio de los niveles correspondientes a cada dimensión: Retribución económica, condiciones físicas de entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás, posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es de 1.39 sobre 3.00 lo que significa que el personal de esta institución se encuentra insatisfecho.

Madrazo (2015) presentó a la Universidad Complutense de Madrid la tesis doctoral titulada “*La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración*”. El objetivo del estudio fue: Estudiar la cultura organizacional que presentan las enfermeras del área de Atención Primaria en Cantabria en relación con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud. Toma una población de 1560 enfermeras y llega a la conclusión que: Los mecanismos que influyen en la creación de la cultura organizacional identificados a través de las etapas del ciclo vital organizativo de la Atención Primaria, son similares a los de otras organizaciones. Los rasgos

particulares que la definen, se caracterizan por haber creado y difundido un paradigma cultural que ha traspasado la dispersión geográfica y que revelan un patrón de creencias compartidas, fruto de la interacción entre las enfermeras, con otros colectivos profesionales y con los gestores. La ausencia de una política de personal, la invisibilidad profesional percibida y el liderazgo profesional, son elementos de la cultura que reflejan contradicciones en la evolución del modelo de Atención Primaria.

Alcid (2016) presentó la tesis de maestría denominada “*Estado del arte del aprendizaje organizacional con relación al aprendizaje individual y cultura*”, presentada a la Universidad Javeriana, Bogotá, cuyo objetivo fue: Desarrollar un estado del arte, del Aprendizaje Organizacional haciendo énfasis en el aprendizaje organizacional individual y la cultura, durante los últimos diez años. Fue un estudio basado en el método heurístico cuantitativo, analizo 49 casos construidos de estudios anteriores compuesto de un total 176 personas, el estudio concluye que: Existen estrategias definidas como la difusión permanente de la filosofía organizacional, así como de las herramientas para el aprendizaje, ya que están se compenetran encontrando relaciones positivas con el aprendizaje individual y grupal ya que las acciones de conjunto favorecen la sinergia de las actividades desarrolladas, haciendo de la organización una institución dinámica con personal altamente comprometido.

Quiroga (2016) en su estudio *Comunicación, Clima y Cultura Organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali*, estudio que presenta como objetivo: Determinar el nivel de Clima, cultura y comunicación organizacional como variables gerenciales relacionadas con los resultados de la gestión empresarial basada en competencias distintivas y ventajas competitivas. Es un estudio desarrollado en el enfoque cuantitativo, cuyo propósito fue, encontrar el grado de correlación entre la gestión del conocimiento, la innovación, con el nivel de tecnologías de la información y comunicación. El análisis estadístico llevo a la conclusión que: Los modelos administrativos usados, por su poca flexibilidad, están relacionados positivos con el desarrollo de capacidades intelectuales y de innovación, en el trabajo individual y cooperativo. Además

encontró la relación entre los procesos de gestión, la innovación, y la forma de organización frente al trabajo y desarrollo de las competencias, dado que estas generen las condiciones de eficiencia, eficacia en las organizaciones ya que contribuye a las acciones del trabajo planificado en la consecución de objetivos institucionales que determinan la autonomía del trabajador.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Sánchez (2014) expuso la tesis de maestría titulada "*Cultura Organizacional y Satisfacción Académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería-Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013*" cuyo objetivo general es: Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. Es un estudio del tipo básico de diseño no experimental de tipo transaccional y de alcance correlacional. Identifico una población finita de 255 estudiantes cuya muestra probabilística fue de 69 estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013, la técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indican que $\chi^2_c = 21.83 > \chi^2 = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, con una magnitud de incidencia entre las variables de 48%, aceptando la hipótesis de investigación: la cultura organizacional está relacionado directa y significativamente en un 40% con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

Bazán (2012) presento el estudio de maestría denominada "*Cultura Organizacional en docentes de Instituciones Educativas "Colegio Nacional Iquitos y Colegio San Agustín", Iquitos 2011*", cuyo objetivo fue: Establecer el grado de correlación entre el nivel de Cultura Organizacional y la Práctica profesional de los docentes de las Instituciones Educativas, toma una muestra intencional de 54 docentes, recolecta datos a través de la técnica de la encuesta y concluye: La Cultura Organizacional en los docentes de la Institución Educativa "Colegio nacional Iquitos" es alta que la cultura organizacional en los docentes de la

Institución Educativa “Colegio San Agustín” en el año 2011, al obtener $\chi^2 = 20.539 > \chi^2_{t=6} = 12.59$, $p < 0.05\%$.

Challa, (2014) presentó a la Universidad César Vallejo la tesis de maestría titulada “*Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de Emergencias del hospital Nacional María Auxiliadora 2016*”, el objetivo propuesto fue: Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de Emergencias del hospital Nacional María Auxiliadora 2016” metodológicamente relaciona estas dos variables en el mencionado nosocomio, encontrando la presencia de una cultura organizacional débil y fragmentada, bajo desempeño laboral, poca identificación de los empleados con la cultura y el desempeño. Concluyó: Que la cultura organizacional dentro del Área de Emergencias del Hospital Nacional María Auxiliadora del distrito de San Juan de Miraflores, constituyen una desventaja, cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, estas no favorecen el progreso ni el desarrollo institucional.

Huallani (2014) presentó a la Universidad Nacional mayor de San Marcos, la tesis de maestría titulada “*Influencia de la cultura organizacional en la transferencia de los conocimientos adquiridos en el Instituto Nacional de Salud*”. El estudio presento el objetivo de: Aplicar un modelo de gestión del conocimiento que permita fortalecer la cultura organizacional y difundir el conocimiento tácito adquirido a través de una plataforma de gestión del conocimiento. Es un estudio desarrollado en el enfoque cuantitativo, de diseño ex post - facto, analizo a una muestra probabilística de 214 integrantes, teniendo como propósito fundamental de fomentar la interacción y comunicación entre los miembros de la institución. Las conclusiones indican que: El modelo de gestión del conocimiento desarrollada en el Instituto Nacional de Salud influye significativamente en los trabajadores en particular a los procedimientos de la jerarquía de los mandatos específicamente en la investigación científica-tecnológica en salud. Además encontró que existe relación positiva en la determinación del nivel de cultura organizacional con la generación de conocimiento, así como está relacionada con la gestión del

conocimiento fomenta los flujos de creación, colaboración y transferencia de conocimiento en la institución.

Valencia (2016) presentó a la Universidad Nacional del Centro, la tesis de maestría denominada “*Modelo de generación y transferencia de conocimiento para los procesos de dirección y gestión humana en pymes del sector cárnicos de la ciudad de Huancayo*”, en el estudio se expuso el objetivo de: Establecer la correlación entre el modelo de gestión con el nivel de transferencia de conocimiento para los procesos de dirección y gestión del sector para la toma de decisiones. Es un estudio sustantivo de diseño no experimental correlacional simple, toma una muestra de 150 trabajadores cuyos datos fueron obtenidos a través de la técnica de la encuesta, la conclusión determina que: Existe correlación positiva entre la aplicación del Modelo de cultura organizacional, y el nivel de fomento de la cultura abierta y colaborativa de los empleados de la organización en las nuevas formas de hacer las cosas. Otra conclusión indica que Existe relación entre la cultura abierta de los empleados en sus conocimientos está relacionada significativamente con el grado de comunicación. Otra conclusión final indica que: Existe relación entre el nivel de experiencias, conocimientos en las actividades de la organización con las motivaciones para la innovación, emprendimiento, así como nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y crear nuevos procesos o formas de hacer las cosas en el área laboral.

Rodríguez y Cueva (2016) en su estudio “Gestión del conocimiento y el uso de Modelos y tecnologías en los trabajadores del seguro social de salud (ESSALUD) Huancayo, presentado a la Universidad Nacional del Centro. Presentando como objetivo, Determinar el grado de correlación entre la Gestión del conocimiento en los procesos secuenciales (Identifica, selecciona, transfiere, utiliza, almacena el conocimiento) con la generación del nuevo conocimiento. Estudio realizado en el enfoque cuantitativo con el propósito de identificar los niveles de los actos intangibles basados en el modelo de creación de conocimiento de Nonaka & Takeuchi, en el proceso de integración entre la filosofía organizacional y las necesidades personales de los individuos de la organización. El estudio concluye que: existe correlación positiva entre la Gestión

del conocimiento con la selección de herramientas de generación de la producción en las actividades administrativas/operativas mediante la creación, colaboración y utilización del conocimiento entre sus diferentes áreas. Además, encontró relaciones significativas entre la especificación de ventajas competitivas con el soporte para el incremento del capital intelectual de la institución.

1.2. Fundamentación científico, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable Aprendizaje Organizacional

En el Perú en las dos últimas décadas se ha dado impulso a una nueva perspectiva de desarrollo organizacional en la cual el aprendizaje se define como un proceso cíclico en la cual lleva al éxito hacia los altos niveles de producción, la misma que se produce a razón de la dinámica de cambio que deben asumir el rol dentro de la empresa.

Definición conceptual

Cyert y March, (2009) definen el aprendizaje organizacional como “un ajuste del comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno con un proceso de adaptación, en la cual las organizaciones desarrollan un comportamiento de ajuste a los requerimientos del entorno y del interior mismo de la organización, permitiendo así la supervivencia y el desarrollo de la misma. (p. 17)

En ese sentido se concibe que las organizaciones eficaces son aquellas que cuentan con la capacidad de predecir los cambios en el entorno y desarrollar las estructuras adecuadas que permitan implementar las estrategias para hacer frente a dichos cambios en la cual la dinámica de cambios son los que rigen hacia una perspectiva de desarrollo aunado a la producción y optimización de la economía.

Siguiendo el análisis, se ha encontrado que a partir de 1970 se han observado el desarrollo de investigaciones respecto al aprendizaje organizacional la misma que describimos a continuación.

Albornoz (2014) Citando a Finol (1973) señala que el aprendizaje organizacional es la detección y corrección del error; y esta ocurre cuando “los individuos de la organización experimentan una situación problemática y se preguntan por el comportamiento de la organización” (p. 24)

En la misma línea o teoría organizacional se considera básicamente que las organizaciones que desarrollan en sus trabajadores el aprendizaje como fuerza productiva se iniciaron en un proceso básico sin afectar a las estructuras de la empresa solo para ello empezaron a tomar los factores externos y esta como se direccionaba hacia la axiología y la toma de decisiones por ello se formula la siguiente apreciación.

En un segundo nivel en el que se busca la reestructuración organizacional, siempre partiendo desde el aprendizaje individual, y que cuestiona la racionalidad detrás de las acciones. Por otra parte, el aprendizaje, para que pueda ser considerado organizacional, debe ser incorporado mediante artefactos epistemológicos (mapas, memorias y programas) que se encuentren en el ambiente de la organización (Ricket, 2009, p. 31)

Fiol y Lyles (2011) definen que “el aprendizaje organizacional como el proceso que emplea el conocimiento y el entendimiento orientado al mejoramiento de las acciones” (p. 21) de ahí se comprende que esta actividad es producto de una acción social donde las competencias y capacidades son optimizadas como parte de la organización, se ponen en práctica y son integrados como oportunidades para optimizar el aprendizaje, además requiere un aporte activo de las personas en el desarrollo de las tareas previstas durante la producción de manera continua en la cual se busca gestar y aplicar conocimientos concordantes para emitir soluciones y anticiparse a los problemas.

Para Ricket (2009, p. 33) las acciones que se realizan en el día a día a través de las cuales exploran y descubren nuevos conocimientos esta

direccionada a la búsqueda de respuestas y soluciones, aspectos que dan un sentido de pertenencia y apropiación de metas y objetivos organizacionales.

Teoría del Aprendizaje organizacional

Argyris y Schon (2011, p. 27) señala que la teoría organizacional que es un derivado de la teoría general de sistemas en la cual el análisis del Aprendizaje no solo representa la adquisición de nueva información y habilidades sino, fundamentalmente, una actividad social que se expresa en las organizaciones que permite recoger e integrar distintas experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas en torno a una comunidad, donde unos aprenden de otros y todos trabajan por un fin común.

Para Ricket (2009, p. 55) el propósito de esta teoría es concebir que el aprendizaje es una actividad permanente donde se abren espacios para abordar los problemas, aclarar diferencias y fomentar una concepción de sentimiento mutuo con la organización; esto conlleva a que las personas deben intercambiar las acciones individuales, grupales y organizacionales en ambientes de trabajo flexibles, adaptables y exitosos, con ello se pretende elevar la calidad del trabajo de las personas y equipos, manteniendo un proceso continuo de desarrollo organizacional.

En este sentido Shrivastava (2005) describe que a partir de la década de los 70 y en especial durante la de los 80, sin embargo precisa que hay conceptos que evolucionaron con sus características particulares produciéndose un interés específico en el estudio del aprendizaje organizacional, desde ese tiempo se han realizado análisis de diferentes perspectivas teóricas, las cuales se pueden resumir en la conceptualización del aprendizaje organizacional como:

- (a) Proceso de adaptación
- (b) Conjunto de significados compartidos
- (c) Relación entre proceso y resultados
- (d) Resultado de la experiencia institucional.

La postura teórica más consistente se aprecia en los aportes de Senge (1995) quien a partir de los años 90 y finales de los 80 redactó su compendio denominado la “Quinta Disciplina”, quien partiendo del análisis de la complejidad propone un marco de desarrollo de las personas frente a sus organizaciones y como estas inciden en la concepción de generar espacios de innovación y emprendimiento.

Senge (1995) señala que “el aprendizaje organizacional radica en la comprensión global de la organización y de las relaciones entre sus partes componentes; enmarca su concepción en una perspectiva sistémica” (p. 176).

Por ello para comprender sus aportes se debe concebir la profundidad de su concepción ya que articula las características organizacionales con las emociones de las personas que la componen por ello se cita el siguiente texto:

El verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano, a través del aprendizaje nos recreamos a nosotros mismos, a través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos, a través del aprendizaje percibimos nuevamente el mundo y nuestra relación con él, a través del aprendizaje ampliamos nuestra capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida (p. 83)

También Marquardt (2006, p. 76) fundamenta sus conceptualizaciones coincidiendo con la postura de Senge por ello sostiene que: Una organización que aprende, es aquella que aprende colectivamente y se transforma continuamente para recoger, gestionar y utilizar mejor el conocimiento, para el éxito de la empresa.

Del mismo modo Nonaka y Takeuchi (2009, p. 31) indican que esta teoría comprende que el aprendizaje de las organizaciones está relacionada con los conocimientos de las personas que son materializadas con las estructuras organizacionales específicamente respecto a la gestión estratégica en la cual los

conceptos se generan en función a las metas establecidas con la cual se busca el desarrollo integral de quienes dirigen, así como de quienes prestan servicio los cuales deben recrear nuevas situaciones productivas.

Otro de los exponentes representativos como factor de cambio de aprendizaje organizacional fue Nekane (2010, p. 33) quien señala que “el aprendizaje de la organización está asociado, al cambio del comportamiento organizativo y a la creación de una base de conocimiento mediante la cual se integran conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras en la conducta” (p. 44). En consecuencia, se infiere que el aprendizaje de la organización es el proceso estructural en la cual el conocimiento es parte de la salida que genera el nuevo conocimiento y no es estático, sino que esto evoluciona de manera continua.

En resumen se considera que los fundamentos de las definiciones de Aprendizaje Organizacional son muy numerosas, cada definición ofrece una aproximación distinta al aprendizaje organizativo y debido a que no siempre el aprendizaje es un proceso voluntario, organizado o consistente sino que responde a una característica específica como las competencias en el entorno, podríamos decir que todas las definiciones anteriores no deben considerarse contradictorias, sino complementarias, porque el aprendizaje organizacional puede ser comprendido simultáneamente como una respuesta a los cambios del entorno, o como un proceso en el cual las organizaciones adquieren y crean nuevas capacidades a través de sus integrantes con el fin de convertirlo en conocimiento institucional que le permita a la empresa adaptarse al cambio. Por ello todas las definiciones anteriores son importantes para que la organización tenga la guía que le permita ir avanzando en el desarrollo de los conceptos necesarios para desarrollo del conocimiento institucional.

Dimensiones del Aprendizaje Organizacional.

Cyert y March, (2009, p. 38) definen el aprendizaje organizacional relacionado a la formación en servicio de las personas como la integración de las relaciones en función al trabajo realizado dentro de la organización en la cual el

proceso de adaptación refrenda el nivel de conocimiento de la teoría aplicada a la práctica; así como el involucramiento en las tareas compartidas que llevan hacia el logro de los procesos y resultados en función a lo previsto en la organización la misma que favorece al aporte como experiencia institucional siendo el factor humano que alcanza los niveles de desarrollo.

Dimensión: Adaptación

Cyert y March, (2009, p. 12) definen el proceso de Adaptación considerando las formas directas e indirectas del aprendizaje la cual se realiza fuera y dentro de la institución la cual es tratado como un atributo que alcanza la inclusión de los aspectos funcionales que son expresadas en niveles de aprendizaje que determinan la condición del trabajador que alcanza las muestras y niveles de aporte que realiza en la organización de manera individual.

Cruse (2005, p. 75) sostiene que el proceso de adaptación dentro del aprendizaje organizacional se determina por la forma de representación del objeto del conocimiento en la cual se busca explicar o entender el sistema que esta impuesto, así como los ejes predominantes de la función.

Dentro de ese modelo de aprendizaje por adaptación Kolb (1995) señala que se dan en la manifestación de las capacidades de la inteligencia fusionados a la experiencia en la cual se desarrolla aspectos de reflexión y abstracción generándose el cambio como mecanismo de adaptación. Al respecto el autor partió del principio que “la experiencia se refiere a toda la serie de actividades que permiten aprender” (p. 176).

Crouse (2005) desarrolla la idea de Kolb (1995) y expone el modelo está compuesto por cuatro aspectos que involucra lo siguiente de manera diacrónica y estas son:

- (a) Experiencia concreta (EC): de inmersión en contacto con la experiencia del “aquí y ahora”;
- (b) Observación reflexiva (OR): observación y recopilación de datos sobre esa experiencia, de la que el sujeto;
- (c) Conceptualización abstracta (CA): formación de conceptos

abstractos y de conclusiones de su experiencia, (d) Experiencia activa (EA): compulsar hipótesis, aplicar las conclusiones a nuevas experiencias. (Crouse, 2005, p. 72).

Del aporte transcrito se concibe que el aprendizaje se desarrolla y se amplía cuando estas consideraciones se determinan dentro de los procesos adaptativos con la interacción y la formación de redes de relaciones entre la función laboral, las tareas desarrolladas y los aportes sobre las eficiencias y deficiencias producto de la experiencia cotidiana.

Dentro del proceso de adaptación se aplican métodos y estos están planteados de manera concordante con las formas de desarrollo dinámico por ello, los más representativos son Senge y Gardner dado que relacionan las emociones con las percepciones para alcanzar de manera óptima el aprendizaje organizacional.

Según Senge (1995) desde el enfoque de disciplinas señala que “una idea nueva se transforma en innovación básica cuando transforma la industria existente, Considera que, para lograr una innovación en conducta humana como disciplinas, las disciplinas para el aprendizaje” (p. 28). En esta misma línea para Gardner (1998, p. 33) las relaciones entre Inteligencia, experiencia y creatividad en el desarrollo de un buen aprendizaje, por ello el establecimiento de los procesos se verifica a través de las formas en la cual existen la implicancia de la experiencia con los conceptos teóricos que hacen la aplicación del conocimiento y su manejo adecuado.

En el proceso de adaptación los métodos utilizados en el aprendizaje organizacional se consideran los siguientes:

Método de casos: En este caso la adaptación es vista en la forma como analiza la problemática su particular forma de compenetrarse con todos los procesos y factores del ámbito laboral en la cual existe la reflexión de las contradicciones que se encuentran en las normas de función de la institución en la cual la discrepancia

de la concepción de los conceptos, según Gardner (1998) se debe “adaptar asumiendo el papel de protagonistas - practicantes en vez de mantener una actitud de teorista - observador y, por tanto, obliga a los participantes en un curso de formación a intentar salvar la distancia entre teoría y práctica” (p. 123). De esta manera se busca definir el objetivo del caso identificado en el Área de enfermería alrededor de la cual se va a presentar el caso. Esta requiere experiencia e imaginación. Ahí mismo se busca el desarrollo del contenido como una etapa de indagación y experimentación, dirigida por personas experimentadas la misma que es registrada la experiencia del caso.

En esta misma concepción Núñez (2014) advierte que “Esencialmente el aprendizaje activo es el método que pretende alcanzar el desarrollo de las capacidades del pensamiento crítico y del pensamiento creativo” (p. 11)

Por ello en el ámbito laboral se debe aprender en colaboración, con los demás, así como organizarse para una discusión del problema y arribar a soluciones prácticas dado que el elemento fundamental del aprendizaje en la etapa de adaptación es el cambio que se puede entender como cualquier modificación observada que permanece con carácter relativamente estable.

Según Placencia (2014) citando a Storner (1990) señala que “El cambio debe ser una transición planificada donde se elaboren procedimientos y reglas que permitan que el proceso brinde resultados positivos” (p. 75). Por ello se establece que las organizaciones están obligadas a desarrollarse frente a un entorno en el cual el cambio es constante, lo que significa preparar a la organización o a la mayor parte de ella para adaptarse a los cambios significativos en las metas y dirección de la misma.

En resumen, dentro de la adaptación se considera que el cambio es el elemento de mejoramiento en el aprendizaje organizacional ante las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. Estos cambios se sostienen mediante la interacción en la cual los factores internos son aquellas que se reflejan del interior en la cual se analiza la

estructura, los resultados y del comportamiento de los integrantes en la cual los procesos de inserción tecnológica son consideradas como elementos estratégicos; asimismo los factores externos facilitan la concepción de la creación de los cambios desde fuera hacia dentro ante ello se implica la normatividad y los estándares de calidad que determinan la condición de desarrollo de la organización y de los miembros en forma activa.

Dimensión: Tareas compartidas

Cyert y March, (2009) definen que la Tarea compartida es la visión estratégica del rol que todos facilitan el logro de objetivos institucionales en la cual la forma de organización es determinada por la forma de planificación a través del conjunto de interrelaciones que fluyen con sinergia y que esta se traduce en tareas comunes la misma que favorece el uso de las herramientas físicas y virtuales para alcanzar la operatividad de las funciones dentro del área.

Dentro de la formulación de las tareas compartidas se encuentra el uso de las herramientas que determinan los niveles de aprendizaje organizacional por lo que se convierte en una acción fundamental que establece el grado de inclusión en las tareas de la organización. Al respecto, Albornoz (2014) señala que las “herramientas son procedimientos que aumentan la capacidad de hacer ciertas tareas. En el aprendizaje organizacional existen una gran variedad de herramientas utilizadas por los individuos para el aprendizaje en las organizaciones” (p. 33)

De lo anterior se precisa que las herramientas pueden establecerse en diferentes grupos de capacidades basados en la creatividad por lo que el uso de estas herramientas se inicia en la técnica de la Encuesta que predispone la acción de las percepciones, de ahí que la entrevista entre las personas de la organización permite conocer las opiniones de quienes se encuentran en diferentes niveles laborales, desde este enfoque se considera que la creatividad es el intercambio de ideas en la cual se da iniciativa distinta a la organización la misma que le permite a tomar decisiones en la cual el dialogo entre las partes

facilitador es el elemento clave del desarrollo la misma que se concreta en la compenetración del trabajo en equipo.

Otro de los aspectos del aprendizaje organizacional es la condición de las acciones que buscan la integración de los trabajadores que establece las características de integración de la experiencia exitosa de los trabajadores y esta se inicia en la compenetración de la confianza entre los miembros de la organización, por ello resulta importante el fomento de la optimización de las relaciones interpersonales.

Dimensión: Procesos y resultados

Cyert y March, (2009) definen: “los Procesos y resultados que se alcanzan dentro de un periodo sustantivo que parte de la concepción del entorno tecnológico con la cual hace muestra de las habilidades procedimentales en la ejecución del trabajo encomendado” (p.2), para ello se traduce en un tiempo de observación sistemática mediante el acompañamiento de los superiores que es regulado a través de los resultados de los procesos que se alcanzan durante un tiempo determinado tanto a nivel de guardia, atención como servicio directo en la jornada laboral.

Para Garrat y Collins (2004) la consistencia de los procesos y resultados tienen inicio en la consolidación de la “Relación cambio y aprendizaje organizacional” que están directamente las mismas que están ordenadas del siguiente modo:

- (a) Todo cambio que se da en alguna parte la empresa la afecta en su totalidad, se perciba o no por sus integrantes;
- (b) El cambio es un reto tanto humano como técnico;
- (c) La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos;
- (d) La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio;
- (e) La existencia de personas muy bien preparadas o muy inteligentes no necesariamente significa que el grupo comprenderá y aceptará mejor el cambio;
- (f) Si el gerente como promotor del cambio

hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación cambio. (p. 87)

Para Anderson y Barker (2006) “el cambio es el fenómeno por medio del cual el futuro invade nuestras vidas y conviene observarlo atentamente desde el ventajoso punto de vista de los individuos que viven, respiran y experimentan” (p. 33)

En la actualidad se sustenta que la disposición del trabajador se considera que debe ser quien asuma la iniciativa de su propio desarrollo, que se convierta en actor de su proceso de aprendizaje y que se esfuerce en definir sus propias necesidades y que estas condiciones y características se conviertan en las habilidades que determinan su competencia, por ello en la actualidad se busca que las organizaciones deben aprender y reaprender en la articulación de formación de capacidades que desarrollen la gestión del conocimiento.

De acuerdo con las recomendaciones de las implicancias de la dinámica de cambios en una organización deben cumplirse procesos en las cuales se preparen para generar cambios en la dirección de los procesos de gestión, por ello la recomendación de Lewin (1951) cobra vigencia ya que fue quien estableció que para generar el cambio debe descongelar el //status quo//, el movimiento hacia un nuevo estado, y el recongelamiento del nuevo cambio para hacerlo permanente.

Goñi (2009) sostiene que el término “Descongelar” es hacer tan ostensible la necesidad del cambio, que el individuo, grupo o empresa la vean fácilmente y la acepten. El autor considera que el cambio requiere que el responsable esté preparado para encaminar al individuo o grupos hacia la concepción de los ideales de la organización, por ello se debe promover la manifestación de los valores, las actitudes en la cual los sujetos internalicen y se identifiquen con las

metas institucionales de modo que se aprecie en la eficacia del desempeño laboral.

MacNamara (2015) citando a Senge (1996) describe que para la consolidación del cambio se debe recomponer el sistema normativo, dado que los procesos se articulen de manera efectiva siguiendo fases establecidas en la cual se consideran como primer punto la recolección de datos de acuerdo a la naturaleza y en concordancia con las técnicas de estudio en la organización, dado que la identificación concreta del “Diagnóstico organizacional” conllevara al análisis de los datos y concreción de la realidad objetiva en la misma que se establece las priorizaciones de los problemas, sus consecuencias, para así establecer prioridades y objetivos.

Cabe señalar que dentro de esta misma acción de intervención se debe concretar la condición principal que aqueja a la organización, de ahí que es indispensable establecer el punto de inflexión en alguno de los cambios de dirección. Es por ello que se considera que quien es gestor del cambio inicia por su propia condición de querer asumir retos distintos, modificación de su conducta, así como establecimiento de las características funcionales de la estructura organizacional.

Hitt y Porter (2013, p. 43) desarrollan características del cambio ellos consideran que el proceso de cambio en la organización, requiere la comprensión de los impactos de la tecnología en las funciones y procesos de gestión, tanto como una perspectiva global como local. Tecnología, Globalización y frecuente cambio crean un complejo y desafiante entorno.

De todo lo precisado se considera que en la actualidad se requiere una predisposición general a la sistematicidad ya que la complejidad de las condiciones sociales hace que una persona salga de su estabilidad e inicie un proceso de generación de espacios de modificación de la rutina diaria de asistencia laboral con la cual la optimización de sus labores es considerada como

el desarrollo de su competencia en la cual las habilidades sean la condición básica del desarrollo organizacional.

Para Goñi (2009) la necesidad de cambio recae en la mantención y convergencia de la dinámica del desarrollo de la sociedad, intervención de la tecnología exigencia de la economía de mercado con la cual las fuerzas laborales deben recomponer sus acciones y estrategias de desarrollo para ello se busca la compenetración de los trabajadores con la filosofía de la organización en la cual debe ser considerado como parte principal.

Hitt y Porter (2013, p. 43) señalan que cuando las personas o integrantes de la organización cambian esto influye en la conducción de la empresa, de ahí que los aspectos considerados intangibles sean considerados como un sistema vivo muy complejo, en el cual la información y el conocimiento son los recursos que ayudan al desarrollo del cambio hacia el aprendizaje individual y organizacional.

Concretando lo descrito se fundamenta que el aprendizaje establecido y estructurado en normas reformuladas pasa al detalle de la cultura como forma de convivencia laboral es decir que se forma parte del quehacer diario de buscar de manera permanente los cambios sustanciales de modo que esto optimice las condiciones de producción de las labores como tareas conjuntas en la cual se vea reflejado las acciones de manifestación de las costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

Dimensión: Experiencia institucional

Cyert y March, (2009) define la Experiencia Institucional como el empoderamiento de las barreras que se presentan dentro del aprendizaje individual y la forma como se reformula institucionalmente de modo que se adopta los modelos que se presentan como forma de servicio en la cual el intercambio de las experiencias determina el grado de compenetración y superación de las debilidades así como de las fortalezas propias en la generación del conocimiento mediante las estructuras de gestión.

Argyris y Schon (2011), consideran que el aprendizaje dentro de las organizaciones se manifiesta en situaciones de romper la rutina de trabajo la misma que facilita que la persona pueda reflexionar de sus acciones y de otras posibilidades de desarrollo, para ello las opciones surgen como medios de creatividad, para ello establecen dos tipos de aprendizaje que fue denominado, el aprendizaje de ciclo simple (single loop learning) y el de ciclo doble (double loop learning).

Los autores sostienen que el aprendizaje de ciclo simple se produce cuando los sujetos de la organización responden a los distintos cambios ya sea de factor interno y externo en la cual se requiere promover nuevas formas de concebir la realidad a nivel estructural como normativa de este modo se genera condiciones de observarse asimismo como a los demás de este modo se busca el intercambio de las condiciones de manera crítica propositiva, de modo que las estrategias que surjan de estas reflexiones sirvan de modificación de las acciones productivas así como de los compromisos para consigo mismo y con la organización.

En consecuencia, dichos aspectos del aprendizaje organizacional e individual se reflejan en los aportes de la Quinta Disciplina expuesta por Senge la misma que determina que la forma de pensar debe ser abierta y consistente. Senge (1995) en la Quinta disciplina considera que la sistematicidad del cambio de acción precisa de cinco disciplinas concordantes con el contexto de ahí indica lo siguiente:

Pensamiento Sistémico: Está determinada la consistencia de la visión general del trabajo con la cual se establecen nuevas condiciones, así como de observar la realidad objetiva considerando los factores y estructuras que circundan sobre él.

Desarrollo personal: Es la búsqueda de la afloración de todas las capacidades a través de los siguientes procedimientos: (a) Identificación constante de lo que es importante para la persona; (b) Aprender a ver la realidad con claridad; (c) Visión integral de lo deseado y la realidad; (d) Incorporar lo aprendido a la práctica cotidiana.

Modelos mentales: Son aquellas concepciones que salen del idealismo con el realismo en la misma que se permite la generación de nuevas situaciones sin perder la direccionalidad del objeto del aprendizaje.

Visión compartida: Es la condición en la cual la organización y los sujetos se complementan articulan ideas, estrategias y procedimientos basados en la experiencia y en la expectativa de logro de la producción.

Aprendizaje en equipo. Es la capacidad de dialogar reconocer los obstáculos al aprendizaje y desarrollar la capacidad de discutir, resolver problemas, tomar decisiones y transformar mediante la generación de conocimiento.

Siguiendo la comprensión del aprendizaje organizacional basado en la experiencia se cita a Nonaka y Takeuchi (2009, p. 187) quienes sostienen que el proceso de generación del conocimiento corresponde a dos vertientes uno epistemológico como forma de condición teórica y el otro ontológico la misma que está relacionado con la concepción de la realidad objetiva en la cual el interaccionismo simbólico determino que se trata de una dinámica tacita y explicita.

En ese sentido se precisa que la gestión del conocimiento recae en la forma como se debe plasmar la teoría en la realidad por ello se plantea que las condiciones se realizan mediante su escrito:

Para que el conocimiento individual se convierta en conocimiento organizacional se requieren que ciertas acciones eleven el nivel ontológico del conocimiento, al pasar de los individuos los grupos, y de los grupos a las organizaciones. Para que este conocimiento organizativo sea eficaz, es necesario que el capital humano de la organización reúna determinadas características que se sitúan en dos niveles: cultura y roles. (Nonaka y Takeuchi, p. 2009, p. 217)

Otro de los aspectos importantes del aprendizaje organizacional, es lo relacionado con las barreras del aprendizaje, para este trabajo la expresión Barrera para el aprendizaje organizacional se entenderá como toda limitante o restricción de las prácticas organizacionales que impiden un aprendizaje significativo para el logro de metas y objetivos.

Para Argyris y Schon (2011) existe un conjunto de procedimientos en la cual los conceptos que se forman y limitan una situación que facilite el aprendizaje de la organización, para ello se establecieron puntos genéricos que se plantean para alcanzar una eficiente cobertura de consensos de aprendizaje organizacional. Son contribuciones para ampliar el concepto que se tiene de este tema para tal como se describe a continuación:

Incompetencia competente: Describe a las personas con poca iniciativa para emprender y solo esperan que se les asigne alguna labor y lo realizan sin cuestionamiento puesto que no observan los errores solo que se mantienen dentro de sus propias concepciones teóricas.

Rutinas defensivas: Son las características de los individuos que no conciben las diversas formas de los retos normalmente ellos no desean aprender y tampoco puedan admitir errores y de este modo reorientar sus acciones que le lleven al aprendizaje por lo que se determina la condición de la organización y de nivel de concepción de los procesos funcionales.

Autoengaño: Son las características de los trabajadores que creen que están haciendo bien las funciones y no son capaces de admitir sus errores por lo que terminan culpando a otras personas.

Malestar organizativo: Son las respuestas de las personas en forma masiva sobre la forma de gestión que se realiza en la organización, son parte del problema, pero no son parte de la solución por lo que se convierten en una barrera que impide colegiar al desarrollo institucional.

Senge (1995) sostiene que durante el cambio los participantes de una organización presentan obstáculos y resistencia al cambio general y esto impide que el aprendizaje pueda iniciarse dado que consideran los siguientes aspectos:

Yo soy mi puesto: Normalmente son las personas que se dedican al cumplimiento de sus funciones en forma rutinaria, no conciben la posibilidad de interrelacionarse por lo que reaccionan en forma negativa cuando se busca la integración de fuerzas.

Enemigo externo: Son las reacciones del conjunto de trabajadores que siempre están en oposición frente a los cambios o innovaciones y sienten inseguridad para aceptar los nuevos retos con lo que el aprendizaje se traduce en una fuerza impuesta que atenta contra su seguridad.

Ilusión de hacerse cargo: Dentro de este factor se observa la reacción de los individuos para aceptar sus debilidades, por ello tienen una reacción agresiva con lo que se traduce en una acción instintiva impidiendo la razonabilidad y aporte de solución al problema.

Fijación en los hechos: Son las conductas de las personas que solo se preocupan de los aspectos de su tarea sin concebir la dinámica de toda la organización por lo que se advierte que este proceso se traduce en un problema a futuro de la organización por tanto la concepción de aprendizaje queda reducido a una simple determinación de proactividad bloqueada.

Parábola de la rana hervida: En este factor las personas solo reaccionan ante las fuertes concepciones de cambios rápidos y bruscos, impidiendo ver la problemática con visión de futuro por lo que se adaptan al momento, pero no se preparan para afrontar el futuro.

Ilusión de que se aprende con la experiencia: Este indicador pone en claro que las organizaciones solo conciben que se aprende de los resultados de la experiencia por tanto son incapaces de observar la dinámica del futuro por lo que se limitan a sostener las soluciones del momento, lo que en otros espacios se conoce como parchar la pista, pero sin tomar en cuenta las implicancias del futuro.

Mito del equipo administrativo: Esta concepción es manifestada por el grupo quienes consideran que los gestores o equipo directivo son aquellos que tienen

las competencias, por tanto, ellos se limitan al cumplimiento de sus funciones y no conciben que son parte del problema por tanto se niegan a aprender en forma organizacional.

March y Leavitt (2011) también describen las dificultades que se presenta en el aprendizaje organizacional ya que ellos inciden en creer que las acciones que realizan son determinadas por una condición de resultados superiores, sin embargo no reflexionan sobre los errores o las pruebas que indican lo contrario; asimismo estos autores describen que el aprendizaje es una trampa de competencia lo que es determinada por una forma de trabajo, por lo que estas acciones les impide innovarse y crear nuevas condiciones de trabajo.

Relaciones entre aprendizaje y cultura organizacional

Los diversos autores analizados, concuerdan en que los procesos de aprendizaje individual dista del aprendizaje institucional, esto en consecuencia a las condiciones de la organización y su forma de convivencia que determina la característica diferenciada de la organización como acciones particulares de otras instituciones, de este modo, también se encuentran coincidencia entre estos tratados, respecto a que todos conciben que la cultura es un elemento intangible que se impregna dentro de la conciencia del individuo que se identifica con su particularidad tomando partido por la organización.

En este sentido tanto Robbins como Schein, consideran que la cultura organizacional se inicia con la asimilación de la identidad de la organización, seguidamente de la imagen que refleja, de la producción y seguidamente de los componentes internos que facilitan la integración de las personas con los elementos fundamentales o metas de la organización en la cual se muestran los valores y parámetros como factores internos y externos que interactúan con los trabajadores y estos se expresan hacia el mercado.

Las condiciones anteriores, muestran que el aprendizaje organizacional concebido como las acciones de los integrantes que realizan interacciones diarias en el ambiente productivo está determinado por la disposición hacia el

logro de las metas institucionales en función a la imagen y competencia de la organización, tal como lo expresa Maurtua (2014) quien basa que la gestión del conocimiento determina que los componentes básicos internos con los externos que son aspectos que generan espacios para la gestión de éxito de una empresa asumiendo liderazgo dentro del mercado competitivo.

Respecto al contexto del estudio, la función de los enfermeros, técnicos y profesionales están delineados según las normas y reglamento emitidos por el Ministerio de Salud, para todos los organismos descentralizados, en el caso del Hospital Hermilio Valdizán, existen tres categorías que definen las condiciones laborales del trabajador de enfermería, el primero se trata de profesionales de enfermería, el segundo se trata de técnicos profesionales y el tercer grupo se trata de practicantes o estudiantes de los últimos ciclos quienes realizan la pasantía en el servicio laboral en diversos turnos donde se produce en mayor proporción en conocimiento de las formas de gestión y estructura de la institución que son elementos de la cultura, mientras que el aprendizaje está determinado primero en el intercambio de conocimientos entre los integrantes, así como en el manejo de la tecnología, de los procedimientos técnicos administrativos que son aspectos que establecen la competencia en el servicio que permite el aumento de la capacidad productiva de la organización.

En este lineamiento, Minsal y Rodríguez (2015) trabaja los dos anteriores aspectos del aprendizaje y deja los cuestionamientos sobre cuáles son los posibles subsistemas de la cultura, porque la cultura es un sistema, pero puede tener muchos más subsistemas muchas más formas de ser y de hacer que esto sea una mejora para la vida de la empresa, por ello describen los procesos que se presentan en el ámbito del servicio de la salud.

Normalización del proceso de cuidados enfermeros que son aspectos donde el manejo del instrumento de mejora de la calidad de los cuidados y de desarrollo profesional, no siempre es aceptada de igual forma por los distintos profesionales o actores del sistema, y con frecuencia los cambios son

percibidos como amenazas, aunque estos temores no siempre se manifiestan explícitamente.

Enfermería como ciencia: Es el estudio de la persona en su totalidad. Uno de los beneficios de este enfoque integrado de la persona y su entorno, es que ha proporcionado una orientación más humanística de la que antes se tenía. Además, esta visión de comprensión total del hombre y su entorno, hace que la enfermería comprenda mejor también la dirección de todos los enfoques profesionales, más especializados en algún aspecto concreto de la salud, propiciando el trabajo en equipo, algo imprescindible en las organizaciones sanitarias actuales.

Cultura: Es la respuesta de vida de los habitantes de los países civilizados, el vivir o sobrevivir al margen de las organizaciones. Estas “constituyen un fenómeno universal que acompaña al hombre desde que nace en una maternidad hasta que lo entierra una funeraria, pasando por la familia, la escuela, las administraciones de justicia, de salud, etc.” (Shein 2002, p. 11).

La cultura: es un producto aprendido de la experiencia grupal y, por consiguiente, algo localizable sólo allí donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa” (Schein, 2002, p. 24).

Cultura Organizacional: la cultura es un fenómeno profundo, de que la cultura es compleja y de difícil comprensión, pero que vale la pena esforzarse por entenderla, dado que mucho de lo que hay de misterioso e irracional en las empresas se esclarece una vez que alcanzamos este objetivo.

Cultura y aprendizaje organizacional: Es la totalidad de los patrones de comportamiento, artes, creencias, instituciones y cualquier otro producto del trabajo humano, así como las características del pensamiento de una comunidad o población que se transmiten socialmente. Hemos encontrado que esta definición nos ayuda a concebir la cultura de la empresa como un

todo formado por dos niveles que difieren en función de su visibilidad y su resistencia al cambio.

De las consideraciones conceptuales anteriores, Galarza (2007) en su investigación sobre la dinámica del aprendizaje y cultura organizacional precisan que la cultura es el acto en la cual se desarrolla a diario y estas son fomentadas por el comportamiento humano en función a la visión misión de la organización, las mismas que desarrollan el conjunto de programas, así como de la distribución de la organización, del mismo modo del ambiente que se desarrolla en la institución.

El autor también describe que el aprendizaje del adulto dependen del grado de apertura que tenga, sobre las nuevas formas de conocimiento, así como de la amplitud de criterio para poder intercambiar pareceres entre unos y otros ya que existen barreras que se formado especialmente en las personas que tienen la experiencia en el contexto laboral, así como de las funciones, horarios y cargo recibido, siendo distante a la integración de los nuevos trabajadores, por ello el aprendizaje reviste de modelos tratados, con anterioridad, por ello se establecen elementos que vayan con la dinámica de cambios en la organización.

Para la presencia tacita de la cultura y el aprendizaje, se han analizado los enfoques y los autores concuerdan que existen una secuencia metodológica, como bien lo estructura Huallani (2014) complementado por reflexiones personales y otros documentos trabajados a lo largo de esta investigación, las mismas son las siguientes: (a) Coaching; (b) Mentoría; (c) Pasantía; (d) Rotación; (e) Tutorías.

Cabe describir que el Coaching, siendo un término que explica la presencia de un estratega que delinea los procesos de conducción de las actividades de aprendizaje, también se concibe como un entrenador que busca el mejoramiento técnico, táctico es decir de habilidades y destrezas, tanto a nivel individual como grupal que establecen características fundamentales de los procesos de gestión que relaciona la cultura como el aprendizaje.

Martínez (2016), sostiene que el trabajo de entrenamiento o de estrategias cumple desde un aspecto de planificación de desarrollo personal como grupal, para ello debe definirse la función dentro del contexto laboral y que esto se da de manera interactiva entre el entrenador y el trabajador así como entre la función y la misión organizacional teniendo como elemento la producción y resultados, para ello deben establecerse confianza precisando los resultados en función al plan de manera que este instrumento sirva para la reflexión y evaluación de logro.

Rodríguez (2010) citando a Coutler 1999, señala que la acción donde se inicia la relación con la función laboral es la pasantía, o el primer contacto con la realidad de la función, en la misma el aprendizaje es el elemento principal durante esta etapa, ya que ahí se aprende las razones del porque es importante el manejo técnico y administrativo traducido en habilidades y destrezas cognitivas, procedimentales y actitudinales, siendo un constante aprendizaje para desempeñarse en el trabajo.

Cabe resaltar que estos actos son traducidos como la gestión del talento humano, es decir preparar y conocer las habilidades básicas del profesional de enfermería, su grado de integración así como de la capacidad de fomentar relaciones positivas en la interacción con los pacientes.

Cabe resaltar que Martínez (2016) citando a Robbins y Argirys (2002) señala que la rotación del personal permite asimilar otras funciones además e aprender otros aspectos de la producción, con la misma que se busca cubrir las ausencias del personal, aperturando la oportunidad de asumir nuevas funciones o roles del habitual, con la cual incrementa el conocimiento de la producción laboral. Ante ello, también es concordante en la gestión del talento humano, ya que la organización puede disponer del personal interno por el desarrollo de las competencias establecidas resultando el proceso más idóneo en la selección del personal.

Gonzales (2015) citando a Berkely (1986) sostiene que el proceso de acompañamiento en la formación en servicio, utiliza la estrategia de orientar o

tutorear las acciones del aprendiz, mediante la interacción con el experto, de esta forma el aprendizaje del conocimiento y necesidad de la organización se desarrolla mediante el compartimiento de intereses comunes, considerando que esta estrategia depende mucho de la experticia del mentor, ya que su grado de involucramiento con los haceres de la organización formara la identidad del aprendiz convirtiéndose en un colaborador eficaz.

En ese respecto, Luyo (2015) analizando a Meza 2004, señala que lo único certero dentro de la cultura organizacional son los hábitos adquiridos por las personas de mayor tiempo de servicio en la institución, ya que son ellos los que tienen consolidado de las tareas a realizar y lo ejecutan de forma mecánica, siendo una de las barreras principales para el aprendizaje organización así como son quienes tienen dificultad de asumir nuevos retos, trabajar en equipo, más aun cuando se trata de la integración de procedimientos ya que para ellos la jerarquía es determinante.

De la misma manera se encuentran muchos errores que cometen día a día los integrantes de la organización, justificándose en otros o pensando que ya todo está aprendido y que la experiencia es la que da el aprendizaje; se necesita aprender a adaptarse a lo nuevo, a lo que constantemente se impone, para no caer en paradigmas que impidan el conocimiento.

1.2.2. Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional

En el Perú hablar de cultura organizacional es identificar el conjunto de acciones que implican el accionar de la institución especialmente en el ámbito privado, dado que en el órgano publico estas regidas por una serie de normas que regulan su vida organizacional sin embargo en ambas instancias se conciben el conjunto de características personales como costumbres o rutinas, los valores que se manifiestan así como las relaciones que se conforman en base al tipo de gestión o liderazgo que se asume en la organización.

Enfoque teórico de la Cultura organizacional

Robbins y Coulter (2006) señalan que en una empresa u organización productiva y de servicio la cultura toma los conceptos de la teoría sistémica en la cual los actores intercambian experiencias en base a un fin común de sus creencias o conductas manifestadas como integrante y como parte del grupo por ello concreta que “la cultura es como el pegamento social que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y las creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos” (p. 45)

Collins (2003) manifiesta que la teoría social de las organizaciones incide que la característica principal de una organización es la filosofía con la cual se rige dentro de la sociedad así como determina la misión o el propósito para la cual se establece como forma de producción económica y su trascendencia del servicio social, además que estas implicancias se van impregnando en los cambios generacionales pudiendo ser optimizadas sin embargo no pierde su esencia o filosofía como característica particular lo que lleva a la identificación del individuo es decir como una marca o imagen.

El análisis de estas condiciones teóricas, en el Perú ha evidenciado una forma muy particular de identificarse siendo la más notoria en el ámbito privado y en el ámbito público o estatal existe una resistencia por diversas acciones o formas de gestión que se impone desde la alta dirección de los estamentos del sector, como en este caso la forma de desarrollo del servicio está establecido por la gestión ministerial del gobierno en el sector de salud.

De ahí que se concibe que estas condiciones implican la urgencia de generar espacios de promoción de equipos de trabajo, formación e integración de sus experiencias y creencias sobre la eficiencia de las tareas compartidas que podrían determinar la característica en la cual la apertura hacia la innovación sea permanente.

En consecuencia, al hablar de cultura organizacional, necesariamente se tiene que analizar el vínculo con la competencia por ello el aporte de Tobón

(2010) define que “Una competencia (en el sentido técnico del capital humano organizativo) es un conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito (p. 31).

Este término ha tomado mucha importancia para el desarrollo del aprendizaje organizacional, así como a nivel general de la teoría administrativa. Otra forma de explicar este término en relación a los objetivos de la organización es definir competencia como la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona que determinan y predicen el comportamiento que conduce a la consecución de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización.

También Rodríguez (2010) sostiene que las competencias como conjuntos de atributos son propias de los inicios de este enfoque.

Hoy día se tienen concepciones más integrales y transformadoras de las competencias. Una de las propuestas es la del enfoque socio-formativo, que plantea que una competencia es una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. (p. 37)

Por otro lado cuando el entorno adquiere formas distintas, este hecho también afecta notablemente el comportamiento de las personas en las organizaciones; por ejemplo, si cambian los valores, la tecnología, la estructura, los procesos o procedimientos, se afecta su nivel de rendimiento y, frente a este cambio, las personas más hábiles, (que poseen competencias como liderazgo, pensamiento y visión estratégica del negocio, capacidad de generar el desarrollo en las personas, colaboración y actitud para el trabajo en equipo, innovación para la resolución de problemas), atentos a las variaciones que se den, utilizarán estrategias que les permitan adaptarse a la cultura en proceso de cambio.

Organización

Escobedo (2014) define que la organización “Consiste en determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupo y luego asignarlas a individuos...” (p. 12); en la misma dirección Koontz (2007) infiere que: “Es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical en toda la estructura de la empresa”. (p. 33) mientras que Chiavenato (2007) fundamenta que “Es la determinación de las interrelaciones entre los órganos o cargos, definidos lógicamente a través de normas, directrices, reglamentos de la organización para el logro de sus objetivos.” (p. 176)

En consecuencia, al hablar de organización se toma en cuenta las ideas fuerza que definen a la organización como función del proceso administrativo se refieren a la (a) clasificación de actividades, para ser (b) asignadas a personas para su ejecución, mediante el (c) uso de recursos, afín de (d) lograr los objetivos institucionales. A partir de estos elementos se puede describir las tareas que comprende el proceso metodológico para organizar:

(a) Enunciado de objetivos y formulación de objetivos secundarios; (b) Identificación de actividades para el logro de objetivos; (c) Clasificación y agrupación de actividades según su similitud e importancia; (d) Asignar personal adecuado a cada grupo de actividades según los requisitos y calificaciones; (e) Asignar un jefe a cada grupo de personas, asignándole la autoridad necesaria para ejercer su jefatura; (f) Informar a cada persona las funciones que se asignen así como sus relaciones con los demás; (g) Establecer canales de comunicación por donde fluyan las relaciones de autoridad, responsabilidad y coordinación necesarias para dinamizar la organización; (h) Elaborar Manuales y reglamentos de Organización y Funciones y otros instrumentos que regulen la organización y funcionamiento institucional. (Escobedo, 2014), p. 75)

Galarza (2007) señala que en toda organización deben estar basadas los principios de manera clara ya que las funciones administrativas se basan en aspectos funcionales sobre las acciones de planificación, organización por lo que se ajustan a las reglas establecidas en las cuales se considera la división del trabajo como la necesidad de diferenciar y clasificar las actividades de acuerdo al tipo de recursos y al avance de los conocimientos que obligan a la especialización funcional. También es necesario difundir el Límite de Control ya que la organización debe diseñarse de tal manera que un jefe tenga una relación – control afectivo – sobre un número determinado de subalternos.

Según Graicunas (2002) uno de los elementos principales de la organización es la autoridad, es decir la potestad para mandar, dar órdenes y hacerse obedecer. Ejemplo: Los Directores, Jefe de Unidad o de Área, los Coordinadores. Esta acción recae en la Responsabilidad que es el correlato de la autoridad, según el cual la persona revestida de autoridad debe asumir los riesgos – éxitos o fracasos – que implica el ejercicio de la autoridad y esta se manifiesta según el orden Jerárquico que se encuentra estructurada en niveles, escalones, con jerarquía descendente, por donde fluyen las decisiones. Ejemplo: Ministerio – Departamental – USE, Ce. De este modo la Unidad de Objetivos concreta la estructura de la organización debe reflejar los fines y objetivos propios para lo cual fue establecida, sin embargo, todos estos aspectos deben presentar una Flexibilidad: Para adecuarse a los cambios y la eficiencia: para lograr los objetivos con el menor costo posible, son principios adicionales para organizar.

Bajo estos lineamientos la teoría general de sistemas en la cual el desarrollo humano es el valor de mayor importancia determina la cultura de la institución.

Definición conceptual de Cultura Organizacional

Robbins y Coulter (2006) definen como “El conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras” (p. 87).

Al hablar de Cultura organizacional nos referimos a una cultura dominante que en gran parte de las organizaciones existen, esta expresa los valores centrales que comparten la gran mayoría de los miembros de la organización. Si no existe esta cultura dominante, el valor de la cultura organizacional como variable independiente disminuye ya que no existe una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

Tener una cultura organizacional, permite a todos sus miembros, fomentar y forjar una cultura dominante que incluya valor a lo que cada uno de ellos sabe. Una cultura organizacional así facilitaría que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, serio en beneficio de toda la organización. Se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional. (Graicunas, 2002, p. 71)

De los aportes se concibe que la organización debe asumir un procesamiento de la información de modo que la gestión del conocimiento busque la integración de todos los factores que inciden en la conducta humana así como de sus creencias y estos al ser sistematizados debe favorecer a la condición de la empresa, por tanto evita la polarización de sectores sino fomente la integración de las áreas de producción con las áreas administrativas en la cual el control sea de común el vínculo que los organice a favor del logro del éxito y que esta repercuta en su real dimensión a los actores de la institución.

Collins (2003) señala que “En la medida que se enfrente con éxito la complejidad, se estará en posibilidades de lograr los objetivos organizacionales” (p. 219). Estas concepciones dan origen al concepto de **Cultura Organizacional**, mismo que nos permite medir la capacidad del empresario para enfrentar los cambios en las relaciones humanas procurando encaminarlos por el bien de la organización.

Importancia de la Cultura Organizacional

Para Argyris, y Schon, (2011) la cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

En el contexto de gestión se establece que la cultura determina la forma como funciona una empresa, estas se reflejan en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiado para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

En ese respecto se profundiza con el siguiente análisis:

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional. Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos. (Fiol, y Lyles, 2011, p. 39)

Como se observa, los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

Para Zabalsa (2004) “el comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la originalidad de una personase expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura” (p. 17)

Por ello cuando se precisa que la capacitación continua del personal de la organización es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

En ese sentido se encuentra que los aspectos coyunturales de inciden en la comprensión de los hechos tal como Fiol, y Lyles, (2011) aseveran “cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de esta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación” (p. 174).

De dichos aportes se encuentran factores que con más frecuencia afectan una organización y estas se describen a continuación:

- (a) **La historia y propiedad:** Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poderes altos, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados;
- (b) **El tamaño:** Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros;
- (c) **La tecnología:** Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante se requiere de fuentes de poder muy claras al igual de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos;
- (d) **Metas y objetivos:** Los objetivos de una empresa verían conforme a las estrategias;
- (e) **El personal:** Es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características que posean sus miembros. Significa

que cada persona acepta, pero modifica su cultura. (Zabalsa, 2004, p. 17)

Cabe señalar que dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales se tiene: Los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros. Por ello Rodríguez (2010) hace una descripción detallada de manera holística precisando desde el enfoque contextual de una organización empresarial que sin embargo se rescata para la gestión de enfermería en el sector público y estas son:

- (a) **Los Valores:** Son convicciones fundamentales de que un medio de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia;
- (b) **Costumbres:** Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, lo cual permite diferenciarlo de los demás;
- (c) **Ritos:** Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y esfuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles;
- (d) **Historias:** Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por su puesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente;
- (e) **Héroes:** Son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hace que perdure una cultura. (Rodríguez, 2010, p. 72)

En resumen, se observa que la determinación de cultura involucra las características de la organización en la cual convergen los sentimientos y los conocimientos que hacen la distinción particular en la sociedad productiva.

Funciones de la Cultura organizacional

La cultura organizacional ejerce varias funciones dentro de la organización así Robbins, (2006) refiere 5 de ellas:

- (a) Define límites – Marca la diferencia entre una organización y otra;
- (b) Refleja la identidad de los miembros con la organización – Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social;
- (c) Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso;
- (d) Refuerza la estabilidad social – Definen a las compañías de éxito como aquellas y disponen de una cultura comparativa fuerte, existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima;
- (e) Es un mecanismo de control – Que permite señalar las reglas del juego. (p. 188)

Definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo. Para Arias (2014) “es indudable que cada individuo posee un organismo y una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente a todos los demás, pero también es cierto que por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, etc.” (p. 13) en consecuencia se asume que la cultura es el modelo o señal particular que distingue de otras organizaciones como una filosofía que se impregna en la sociedad.

Asimismo, Sonnenfe (2007) define 4 tipos de cultura:

- (a) **Academia:** define a una organización que recluta, capacita, especializa y guía al recurso humano por varias funciones;
- (b) **Cultura de experiencia:** Antigüedad, dando la lealtad y el compromiso proveniente de una adaptación e integración es primordial y se denomina “CLUB”;
- (c) **Equipo:** Tiene como perfil el riesgo a la innovación, donde se adoptan recursos humanos talentosos y de

experiencia son flexibles y abiertos, lo que permite a las personas crecer; (d) **Fortaleza**: Está orientada a sobrevivir puesto generalmente estos grupos han pasado por la experiencia de los 3 anteriores, ofrecen poca seguridad pero grandes desafíos al cambio. (p. 27)

Hellrigel y Slucum (2004), describe los siguientes tipos de cultura organizacional:

(a) Cultura burocrática: Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas; **(b) Cultura de clan**: La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que se van más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo; **(c) Cultura emprendedora**: Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia; la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no solo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como la Microsoft, Dell y muchas otras; **(d) Cultura de mercado**: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. (p. 61).

Los tipos de cultura que se enquistan dentro de una organización cuando asume una cultura de clan logra la unidad por: medio de un largo y profundo

proceso de socialización, sin embargo, cuando se impregna la cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte, de este modo los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

En este sentido la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

Clasificación de la cultura organizacional

Robbins (2006) da a conocer las siguientes clasificaciones:

(a) Cultura Fuerte: Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.

(b) Cultura débil: Existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orientan o guíen la conducta de los trabajadores.

Valores Organizacionales

Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos personas. Estos reflejan las metas reales, las creencias y conceptos básicos de una organización, así como también la medida de la cultura organizacional. Estos son la base de la cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para organización. Inspiran la razón de ser de cada organización, los objetivos a perseguir y las metas a lograr.

Para Robbins y Coutler (2006) “los valores están explícitos en la voluntad de los fundadores de la empresa y en la formalización de la misión y visión de las organizaciones. Estos se generan de la cultura de la organización, por lo tanto, son establecidos por la alta gerencia” (p. 71).

De ahí que la conformación de dichos valores dentro de las empresas es un fenómeno complejo que depende de múltiples variables, entre las que si encuentran el conjunto de creencias y valores de fundador y esta es el inicio o el surgimiento de una idea que se rige en función a principios establecidos en la cual el direccionamiento empresarial se gesta en el momento dado, ya que puede pretender perpetuar, revitalizar incluso modificar radicalmente las creencias y valores de su fundador, debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.

De este modo las creencias y los valores de los subordinados cobran mayor fuerza formadora y está constituida por los mecanismos de recompensa existente, naturalmente es un mecanismo esencial para modificar creencias y valores es la formación, el verdadero aprendizaje radica en el des-aprendizaje de creencias y la incorporación de otras nuevas.

En el sector público estas situaciones se reflejan en la apreciación de las Normativas legales existentes como la legislación laboral, medioambiental, economía, etc. de cada país también influye significativamente sobre las creencias y valores de una empresa que está determinado por la implicancia de las reglas de juego del mercado. Obviamente, el mercado de libre competencia impone determinadas reglas del juego que impregna el sistema de creencias y valores de la empresa de ahí que la relación cultural se incide en la cultura social con la cultura organizacional en función a los resultados que conllevan al posicionamiento de la marca

Importancia de los Valores Organizacionales

Robbins (2006) señala que estos valores radican en la flexibilidad que se transforma en un elemento motivador de las acciones y de la conducta humana, define el carácter fundamental y decisivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Por ello la especificación determina lo que es primordial para sus implicados, porque identifica los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito. Los valores deben ser claros, igualmente compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que comparta y fortalezca los intereses de todos los miembros de la organización.

Los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social representando una opción con bases ideológicas con respecto a las bases sociales y culturales.

Dimensiones de la cultura organizacional

La cultura organizacional según Robbins y Coulter (2006) presenta las siguientes Dimensiones:

Dimensión: Implicación (bivovement).

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. (Robbins y Coulter, 2006, p. 217)

En este componente se observa que las personas de cualquier nivel jerárquico participan las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que este está directamente relacionado con los objetivos de la organización. Estos aspectos comprenden:

Empowerment (Empoderamiento). Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

Trabajo en equipo (Team Orientation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos. **Desarrollo de capacidades (Capability Development):** La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades con sus empleados con el objetivo de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio. (Robbins y Coulter, 2006, p. 217)

Dimensión: Consistencia (Consistency).

Para Robbins y Coulter (2006) es:

La demostración de la acción en la cual las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. (p. 218)

Dentro de este componente se espera que las organizaciones con estas características tengan una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad.

Este rasgo comprende:

Valores centrales (CoreValues): Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.

Acuerdo (Agreement): Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.

Coordinación e integración (Coordination and Integration); Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.

Dimensión: Adaptabilidad (Adaptability).

Para Robbins y Coulter (2006) “las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas” (p. 88)

De acuerdo con ese enfoque se espera que la respuesta de las organizaciones adaptativas tome a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado.

Esta dimensión cultural en la cual analiza la integración de los agentes de la organización como un integrante parte de los procesos de gestión en la cual sus aportes deben traducirse en la solución del problema comprende:

Orientación al cambio (Creating Change): La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

Orientación al cliente (Customer Focus): La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.

Aprendizaje organizativo (Organizational Learning): La organización recibe, interpreta y transforma seriales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

Dimensión: Misión (Mission).

Robbins y Coulter (2006) definen que es el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de la misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizaciones y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. (p. 278)

En ese sentido es preciso señalar que las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión.

Esta dimensión comprende:

Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.

Metas y objetivos (Goals and Objectives): A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.

Visión (Visión): La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

El estudio es relevante en la medida que las teorías que sustentan el estudio de las variables en forma organizada y estructurada del análisis relacionado a la concepción del área de Enfermería que sirve de base fundamental para la operacionalización y de este modo estructurar las dimensiones, de este modo se espera contribuir rescatando los lineamientos de acción y de formación continua de los profesionales de la salud, por ello se espera aportar con conocimientos actualizados respecto a la importancia de la participación de todo el personal en la gestión de la salud ya que de ello depende los propósitos de generar otro conjunto de propuestas para optimizar la participación y adaptación de los empleados con los procesos de la gestión gubernamental.

1.3.2 Justificación práctica

El estudio es relevante dado que en la actualidad conviviéndose con la gestión del conocimiento y la dinámica de la tecnología facilita la calidad de la información como factores clave del éxito de las organizaciones, por ello este estudio tiene el propósito de contribuir con conocimientos validados a través de la prueba científica estadística de modo que facilite a los responsables del área de enfermería crear nuevas condiciones para facilitar el desarrollo de la cultura de organización relacionado al aprendizaje y desarrollo profesional como bien lo sostiene Bendezú (2014), “la organización, al igual que las personas debe estar en continuo aprendizaje que le permita actualizar y desarrollar las capacidades relacionadas con la obtención de información, procesamiento y creación del conocimiento” (p. 38).

De este modo se considera que el área de Enfermería es de vital importancia para la salud del individuo por ello es indispensable analizar su actual proceso de aprendizaje, de tal manera que se debe realizar este trabajo para buscar una mayor eficiencia en el programa en la cual la interrelación de sus concepciones lleve al mejoramiento de la gestión dentro del Hospital Hermilio Valdizán.

1.3.3 Justificación metodológica

A nivel metodológico el estudio se justifica en la medida que analizar el proceso de aprendizaje organizacional, así como el aprendizaje de los trabajadores del área de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán permitirá establecer los procedimientos de acuerdo al objetivo del estudio estableciendo acciones de mejoramiento. Para lograrlo es necesario seguir un método analítico que permita describir las formas de aprendizaje y por consiguiente de cambio organizacional que se presentan en el nosocomio motivo de estudio de manera que los instrumentos adaptados y validados mediante procedimientos metodológicos coherentes permita que se puedan utilizar en otros estudios.

1.3.4 Justificación social

El desarrollo de las enfermeras es una condición en la cual los cuidados que reciben los pacientes puedan ser confiables, por ello es importante que estos trabajadores puedan identificarse con las características esenciales de un profesional con altas competencias y conocimientos de la gestión, del modo que también puedan ser contribuyentes de las acciones de cuidado de la forma de administración de los recursos, la participación en los convenios de desarrollo entre otros aspectos que facilite la comprensión de cada particularidad de las relaciones de las enfermeras con la sociedad.

Finalmente se debe concebir que el presente trabajo se considera importante porque la gestión de la salud es fundamental para todos los sectores de la sociedad, de ahí que los resultados en general deben servir para establecer las nuevas condiciones de formación profesional, por ello las exigencias de conocer el grado de involucramiento es parte de la dinámica evolutiva de todos

los responsables de las organizaciones de régimen privado o público en cumplimiento de las tareas en las cuales deben ser tomados en cuenta para todo tipo de acciones especialmente frente a la condición del cuidado de la salud de la sociedad.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del Problema

En el mundo, las instituciones públicas y privadas promueven el desarrollo integral de trabajadores de todo nivel para ello se han establecido estándares de desarrollo lo que está vinculado a las competencias para poder desenvolverse en grupo así como de las capacidades que se muestran para trabajar de manera directa con todos los procesos de la innovación tecnológica así como de las evoluciones de las normas de desarrollo que está determinado en el nivel de aprendizaje y esto en función a las condiciones que se realiza frente a las implicaciones de las características organizacionales que esta refrendada en su marco axiológico lo que determina la cultura organizacional.

Al respecto los aportes de la ciencia en materia de desarrollo de las concepciones teóricas Feramas (2015) citando a Montoya (2004) sostiene que a razón de la masificación y dinámica comunicacional es necesario que las organizaciones se encuentren preparados frente a los desafíos que determina la sociedad organizada, de ahí la importancia que una organización que aprende propone un conjunto de acciones que facilitan el desarrollo formal.

El autor acota que “el aprendizaje es el motor definitivo del progreso; además, es una actividad social donde el conocimiento y las habilidades de los individuos se ponen en práctica para lograr una permanente mejora y mayor nivel de competencia en la organización” (Feramas, 2015, p. 38).

Desde ese enfoque se concibe que el aprendizaje en la organización está vinculada a las diversas áreas a ello integra la estructura en la cual se encuentra la institución así como el nivel de las personas que la conforman cuyas percepciones filosóficas determinan el grado de compenetración hacia las

necesidades y propósitos establecidos por la alta dirección por ello, se refiere que las empresas y demás organizaciones públicas y privadas están en la urgencia de dinamizar las acciones y desarrollar las capacidades del recurso humano, con la cual los procesos de gestión a nivel de comunicación y producción deben facilitar el crecimiento sistemático de las organizaciones que deben responder a la dinámica mundial.

Asimismo, Maurtua (2014) señala que el reto para todas las empresas es “implementar un sistema de gestión para enfrentar estos cambios y crear estructuras de funcionamiento organizacional más flexibles y con un nuevo estilo de liderazgo que aporte resultados significativos en el mejoramiento de la organización” (p. 38).

En el Perú, la modernización del estado también está causando efectos dentro del sistema de gestión de la salud, por ello el Ministerio de Salud ha propuesto las nuevas orientaciones hacia el nivel de producción o cumplimiento de metas, especialmente en la calidad de servicio que prestan el personal de enfermería de los distintos nosocomios en los dos niveles que está a cargo del estado como es ESSALUD y los que están a cargo directamente conocidos como Los Hospitales, Redes y Centro de Salud Pública, para ello es importante el desarrollo del trabajo en equipo y mejora sistemática de la participación en la gestión estratégica.

Ante dicha condición el Hospital Nacional Hermilio Valdizán situado en el distrito de Santa Anita tiene como propósito principal el cuidado de la salud mental de los pacientes provenientes de distintos lugares del país en la cual fueron diagnosticado, ante ello los primeros responsables del cuidado del paciente es el personal de enfermería, además de ser quienes tienen relación directa en las diversas fases del tratamiento.

Por ello, una de las características de éxito de la actual gestión es la organización del trabajo en el hospital, así como el grado de identificación, y participación o involucramiento en la gestión de modo que los resultados puedan

generar condiciones de mejora permanente, sin embargo siendo una entidad pública, en general se entiende que debe regirse por las normas establecidas por el Ministerio de Salud en función y concordancia con los lineamientos de política de salud del estado, dentro de esta misma línea se espera que los responsables de todos los niveles de participación del personal esté vinculada a la cultura organizacional así como del aprendizaje directo e indirecto de todo el personal.

1.4.2. Problema general

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?

1.4.3. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?

1.5. Hipótesis

La hipótesis definida como la conjetura formulada a razón de un problema de carácter observacional en la cual se plantea una posible respuesta basado en la teoría fundamentada como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010) esta debe ser contrastada entre la teoría y los datos observados.

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1

Existe relación directa y significativa entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Hipótesis específico 2

Existe relación directa y significativa entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Hipótesis específico 3

Existe relación directa y significativa entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Hipótesis específico 4

Existe relación directa y significativa entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.

1.6. Objetivos

Para resolver las interrogantes planteadas en función a la problemática descrita se formulan los siguientes objetivos que guían la investigación en función a las variables y sus dimensiones.

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

En el presente estudio se consideraron 2 variables: Aprendizaje Organizacional y Cultura Organizacional. Cabe precisar que se trata de variables cualitativas de medición ordinal dado que los datos son tomados mediante una escala de percepciones de las unidades de muestra.

Definición conceptual de la Variables

Definición conceptual de la variable Aprendizaje Organizacional

Cyert y March, (2009) definen el aprendizaje organizacional como:

Un ajuste del comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno con un proceso de adaptación, en la cual las organizaciones desarrollan un comportamiento de ajuste a los requerimientos del entorno y del interior mismo de la organización, permitiendo así la supervivencia y el desarrollo de la misma. (p. 17)

Definición conceptual de la variable Cultura Organizacional:

Robbins y Coulter (2009) señalan que:

En una empresa u organización productiva y de servicio la cultura toma los conceptos de la teoría sistémica en la cual los actores intercambian experiencias en base a un fin común de sus creencias o conductas manifestadas como integrante y como parte del grupo por ello concreta que “la cultura es como el pegamento social que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y las creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos” (p. 45)

2.2. Definición operacional

A decir de Carrasco (2006) es el:

Procedimiento de descomposición de una teoría que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables; es la definición por desagregación o descomposición de las variables en sus referentes empíricos, mediante un proceso de análisis de los conceptos las cuales se estructuran en sus componentes, así como en los elementos que lo componen con el propósito de ser estudiado a profundidad. (p. 46)

Definición operacional de la variable Aprendizaje Organizacional

Tabla 1

Operacionalización de la variable Aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel - Intervalo
Adaptación	Aprendizaje de personas	1, 2	Nunca (1)	Excelente: 101 - 120
	Atributos del aprendizaje	3, 4	Casi nunca (2)	
	Niveles de aprendizaje	5, 6		
Tareas compartidas	Organización del aprendizaje	7, 8	A veces (3)	Buena: 64 - 100
	Interrelaciones de aprendizaje	9, 10	Casi siempre (4)	
	Herramientas del aprendizaje	11, 12	Siempre (5).	
Procesos y resultados	Entorno tecnológico	13, 14		Regular 24 - 63
	Observación de gestión	15, 16		
	Niveles de respuesta	17, 18		
Experiencia institucional	Barreras del aprendizaje	19, 20		
	Modelos de aprendizaje	21, 22		
	Relaciones del aprendizaje	23, 24		

Nota: Adaptado de Cyert y March (2009).

En este estudio se define con el aporte de Cyert y March, (2009) en la misma se establece con el proceso en la cual el individuo participa en el cambio de las estructuras formales de la organización y se involucra en la gestión contribuyendo con su experiencia de manera que esto se traduzca en el mejoramiento continuo, por ello para el análisis se estructuraron en cuatro dimensiones un conjunto de indicadores basados en la experiencia laboral, las tareas compartidas el compromiso y cambio, para ello se elaboraron un conjunto de enunciados en un total de 24 ítems para recolectar datos y determinar el nivel de predominancia

Definición operacional de la variable Cultura Organizacional

Tabla 2

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles - Intervalo
Implicación (bivolvment)	Empoderamiento	1, 2		
	Trabajo en equipo	3, 4		
	Desarrollo de capacidades	5, 6		
	Valores centrales	7, 8	Nunca (1)	
Consistencia	Acuerdos	9, 10	Casi nunca (2)	Alta
	Coordinación e integración	11, 12	A veces (3)	Moderada
	Orientación al cambio	13, 14, 15	Casi siempre (4)	Baja
Adaptabilidad	Orientación al cliente	16, 17, 18		106 - 145
	Aprendizaje organizativo	19, 20, 21	Siempre (5).	68 - 105
	Dirección y propósitos estratégicos	22, 23, 24		29 - 67
Misión	Metas y objetivos	25, 26, 27		
	Visión	28, 29		

Nota: Adaptado de Robbins y Coulter (2009).

Considerando la teoría identificada se encontró que la Cultura Organizacional presenta cuatro dimensiones, con tres indicadores cada uno de ellos lo que indica que se capte un total de 29 ítems para recolectar datos a nivel perceptivo de las personas involucradas que en este caso se trata de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

2.3. Metodología

Método hipotético deductivo

El estudio se realizó en el enfoque cuantitativo, por ello se hizo uso del método Hipotético deductivo con el propósito de contrastar la problemática de estudio con el sustento teórico en función a las variables Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional

2.4. Tipo de estudio

Básico y descriptivo correlacional.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es un estudio básico en la medida que se parte de una condición teórica y el objetivo de la misma es buscar la concepción en la realidad con lo que pueda incrementarse el conocimiento científico dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de la variable Cultura Organizacional y Aprendizaje Organizacional. (p. 83).

Asimismo, se indica que es descriptivo correlacional en la forma que se describe la realidad problemática sin buscar manipulación alguna y cuyo objetivo final es establecer la relación lineal entre ambas las misma que tiene consecuencias por presencia de factores propias de sus características.

2.5. Diseño

No Experimental - Transversal

De acuerdo con Hernández et al. (2010) se trata de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 48). Asimismo, se precisa que es un estudio de corte transversal dado que se interviene en el problema en

un solo momento como es el caso de las variables Cultura Organizacional y Aprendizaje Organizacional dentro del contexto del hospital Hermilio Valdizán.

Gráficamente se denota:

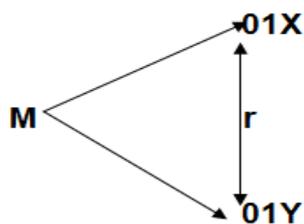


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008).

Dónde:

M: Muestra de Estudio

X: Aprendizaje organizacional

Y: Cultura Organizacional

01: Observaciones a las variables

r: Coeficiente de correlación

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población

La población está conformada por el total de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán que en este caso se trata de 210 personas distribuidas del siguiente modo:

150 profesionales técnicos.

60 profesionales licenciados en enfermería

Total 210 profesionales de enfermería

Muestra

En concordancia con lo precisado por Hernández et al (2010) la muestra debe ser una proporción equitativa y representativa de la población, por ello se realiza el siguiente procedimiento matemático para determinar el tamaño de la muestra.

La muestra es probabilística, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

Marco muestral	N	210
Alfa	α	0.050
Nivel de Confianza	1- α	0.975
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500
Complemento de p	q	0.500
Precisión (error muestral)	d	0.050
Tamaño de la muestra	n	139.00

Como se observa el tamaño de la muestra quedó en un total de 139 cupos establecidos de acuerdo al cálculo de una población finita.

Muestreo

Para este caso se establece que el muestreo corresponde a la técnica aleatoria simple ya que se lleva un proceso de selección mediante sorteo en la cual todos los integrantes de la población tuvieron la misma posibilidad de pertenecer al grupo muestral. Cabe precisar que no se presentaron criterios de inclusión y exclusión ya que se trata de una población finita y todos participan en las mismas funciones.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de la encuesta

En concordancia con Carrasco (2006) se hace uso de la técnica de la encuesta en la medida que esta técnica facilita la aplicación del instrumento a un conjunto mayoritario de personas que pertenecen a la muestra y con el control correspondiente dentro del tiempo estipulado.

Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se hace uso de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados. Los instrumentos fueron elaborados para la particularidad de este estudio a través de la técnica de operacionalización de las variables en función al objetivo de la investigación, la misma que corresponde a la secuencia lógica del estudio, por ello para la idoneidad de la misma se presenta a la validación por el método de criterio de jueces y la aplicación de la prueba piloto antes de su aplicación al estudio.

Instrumento 1.

Datos generales

Título:	Escala de determinación de la Cultura Organizacional
Autor:	Br.
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Identificar el nivel de percepción de la Cultura Organizacional de profesionales del Hospital Hermilio Valdizán
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la Cultura Organizacional con el aprendizaje organizacional
Estructura:	La escala consta de 29 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel de percepción de la Cultura Organizacional

Instrumento 2.

Datos generales

Título:	Escala de determinación del aprendizaje organizacional
Autor:	Br.
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Identificar el nivel de Aprendizaje Organizacional de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	La escala tiene la consistencia del análisis de implicancia de la Cultura Organizacional con el aprendizaje organizacional
Estructura:	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones respecto al nivel de Aprendizaje Organizacional

Validez

Bajo las nociones de Carrasco (2006) los instrumentos fueron elaborados para el estudio por ello se requiere que pase por el método de validez, para ello se hace uso el método de juicio de expertos la misma que consiste en presentar los instrumentos a un conjunto de profesionales expertos en temas de investigación de modo que puedan verificar que el instrumento permita medir lo que realmente se quiere medir en función al objetivo propuesto, para ello la importancia radica en encontrar coherencia de modo que pueda aplicarse al estudio.

Asimismo, se propone los índices de evaluación respecto a la coherencia, pertinencia y claridad que debe corresponder a cada ítem con la variable y sus dimensiones de modo que pueda alcanzar el rigor científico de la toma de datos mediante la aplicación a la muestra establecida.

Tabla 3

Validez del cuestionario sobre Aprendizaje Organizacional

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Fredy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Julio Tornique Susanibar	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dr. Seminario Huamán Quispe	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos. (p.143).

Confiabilidad

Siguiendo los lineamientos de Carrasco (2006) los instrumentos deben ser probados antes de la aplicación al estudio, por ello se realiza el procedimiento de confiabilidad, para tal caso se llevó a efecto mediante el método de prueba piloto que consiste en ubicar a un conjunto de personas con las características similares a las personas de la muestra de estudio, a ellos se les administra el instrumento de modo que los datos puedan ser procesados y analizados mediante el uso del coeficiente Alpha de Cronbach y los resultados debe analizarse según los índice de confiabilidad propuesta en la siguiente tabla

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre Cultura Organizacional

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1. Fredy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2. Dr. Julio Tornique Susanibar	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3. Dr. Seminario Huamán Quispe	Hay Suficiencia	Es aplicable

Nota: Tomado de los certificados de validez de contenido de los anexos. (p.143).

El dictamen de los jueces concordó que el instrumento responde a la teoría presentada en el marco teórico con lo que sus componentes si están en condiciones de refrendar datos de la realidad respecto a la cultura organizacional en el área de enfermería de los profesionales en el Hospital Hermilio Valdizán en el año 2017.

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Fuente, Ruíz (2007).

Como se observa se espera que los instrumentos superen el índice de 0,80 de modo que se pueda alcanzar una confiabilidad Muy alta con lo que de acuerdo a los estándares estimados para ciencias sociales pueda aplicarse a las unidades muestrales seleccionadas para el estudio.

Tabla 6

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Aprendizaje Organizacional

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Adaptación	,931	6
Tareas compartidas	,869	6
Procesos y resultados	,887	6
Experiencia institucional	,905	6
Aprendizaje Organizacional	,891	24

Nota: Resultados SPSS 21.

Los resultados encontrados según el reporte del software estadístico SPSS 21 indican valores superiores a ,800 con lo que se determina que la variable y sus dimensiones presentan un alto nivel de confiabilidad en sus 24 ítems por lo que se concluye que es aplicable al estudio.

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Cultura Organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Implicación (bivovement)	,901	6
Consistencia	,899	6
Adaptabilidad	,907	9
Misión	,916	8
Cultura Organizacional	,913	29

Nota: Resultados SPSS 21.

El reporte propuesto en la tabla 7, indica que las dimensiones de la variable presentan un alto índice de confiabilidad del mismo modo se expone en los

resultados total de la variable Cultura Organizacional. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos

El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo y el método de investigación es hipotético deductivo por tanto el método de análisis corresponde al uso de la estadística a nivel descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportará en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas.

Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.

Valores considerados en la Prueba de Spearman:

Coefficiente de Correlación (rho): indica la fuerza y dirección de la relación entre variables, según los siguientes valores considerados:

Relación muy débil:	< 0,2
Relación débil:	0,2 y 0,4
Relación moderada:	> 0,4 a 0,6
Relación fuerte:	> 0,6 a 0,8
Relación muy fuerte:	> 0,8 a 1

Significancia (p valor) indica si existe significancia estadística, es decir si los resultados obtenidos se deben al azar o a la relación entre variables.

Si $p \text{ valor} \geq \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se acepta la H_0 (nula)

Si $p \text{ valor} < \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se rechaza la H_0 (nula)

Baremo y determinación de los niveles de análisis de las variables

Carrasco (2004) señala que el análisis de las variables ordinales, en las cuales se determina la tendencia de las percepciones captadas a través de una

escala deben estructurarse a través de la organización de niveles y rangos de modo que se explique en función a la naturaleza cualitativa del dato, para ello deben elaborarse el baremo de niveles y rango considerando la tendencia básica en función al objetivo del estudio.

Tabla 8

Baremo de medición del Aprendizaje organizacional

Niveles	Aprendizaje organizacional	Adaptación	Tareas compartidas	Procesos y resultados	Experiencia institucional
Excelente	96 - 120	22 - 30	22 - 30	22 - 30	22 - 30
Bueno	64 - 95	14 - 21	14 - 21	14 - 21	14 - 21
Regular	24 - 63	6 - 13	6 - 13	6 - 13	6 - 13

Nota: Elaborado para el estudio.

El aprendizaje organizacional, se define como el conjunto de experiencias positivas que se gestan en el ambiente organizacional en relación con la función y la interacción entre los integrantes de la organización frente a los retos establecidos y normados siendo esto de forma individual y grupal, por ello se presentan los niveles percibidos en función a la experiencia.

Excelente: Es el aprendizaje en la cual la apertura para aprender y la capacidad de adaptarse frente a las tareas compartidas de la producción llevan al logro de resultados esperados fomentando una experiencia positiva en el individuo con capacidad de desarrollo personal y social.

Bueno: Es la manifestación de la experiencia frente a las labores de la organización en la cual se observa dificultades de adaptación, cumplimiento de metas contando con la asesoría esporádica de los mentores de la organización.

Regular: Es el aprendizaje en la cual se manifiesta acciones de resistencia hacia los cambios, presentan alta dificultad para lograr resultados en función a los objetivos institucionales y existe resistencia continua para consolidar una experiencia positiva.

Tabla 9

Baremo de medición de la Cultura organizacional

Niveles	Cultura organizacional	Adaptación	Tareas compartidas	Adaptabilidad	Misión
Alta	106 - 145	23 - 30	23 - 30	34 - 45	30 - 40
Buena	68 - 105	14 - 21	14 - 21	22 - 33	19 - 29
Baja	29 - 67	6 - 13	6 - 13	9 - 21	8 - 18

Nota: Elaborado para el estudio.

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones sobre la imagen de la institución, sus componentes esenciales, así como del grado de Tareas compartidas frente a los hábitos, las funciones y el grado de interacción frente a los objetivos institucionales, por ello se mide por la conducta humana y el grado de compromiso.

Alta: es el grado de compenetración, identidad del trabajador frente a la organización donde el individuo se siente parte de la misma correspondiendo su esfuerzo hacia el logro de las metas frente a la visión misión.

Buena: Es el grado de compenetración sin embargo se observa resistencia y falta de interacción frente a las tareas, cumpliendo las funciones de manera oportuna pero no logrando involucrase en su totalidad.

Baja: Es la percepción de la imagen institucional en la cual existe resistencia sobre el compartimiento de ideas, escasa posibilidad de interacción lo que dificulta la adaptabilidad, desconocimiento en la mayoría de ocasiones los tratados de la visión misión institucional, no sintiéndose parte de la organización.

2.9. Aspectos éticos

En este estudio se guarda la reserva de los datos de los participantes del estudio en la medida que el propósito es establecer un diagnostico relacionado de dos variables para proporcionar recomendaciones de mejoramiento a la alta dirección del hospital Hermilio Valdizán, del mismo modo se respeta el origen de los datos para ello se consigna los datos de los autores citados como base fundamental de este estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables

En las siguientes tablas se presenta los resultados descriptivos de las variables según los niveles percibidos por los integrantes de la muestra de estudio.

Tabla 10

Nivel de Aprendizaje organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	28	20,1	20,1	20,1
	Bueno	64	46,0	46,0	66,2
	Excelente	47	33,8	33,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Nota: Resultados SPSS 21.



Figura 2. Nivel de Aprendizaje organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

En la tabla 10 y figura 1, se observa que una mayoría significativa 46,0% del personal de enfermería percibe que el Aprendizaje organizacional es de nivel Bueno, del mismo modo 33,8% percibe que el nivel es Excelente, mientras que una minoría conformado por el 20,1% opina que el nivel es Regular en los procesos del Aprendizaje organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017, predominando en la tendencia de Buena hacia Excelente.

Tabla 11

Nivel de Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	48	34,5	34,5	34,5
	Moderada	65	46,8	46,8	81,3
	Alta	26	18,7	18,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Nota: Resultados SPSS 21.

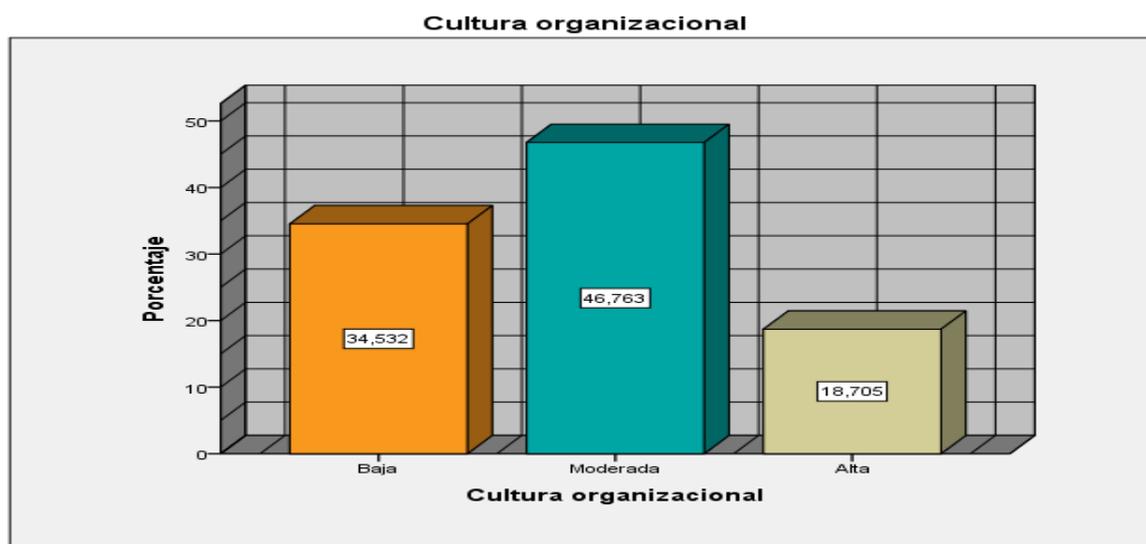


Figura 3. Nivel de Cultura organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

En la tabla 11 y figura 2 se observa que la distribución de los niveles de Cultura organizacional en un 46,8% es percibida como Moderada; mientras que para el 34,5% observa que es de nivel Baja y solo para el 18,7% alcanza el nivel Alta según el personal de enfermería en el Hospital Hermilio Valdizán del distrito de Lima en el año 2017, observando que la tendencia que predomina es de los niveles Moderada a baja.

3.1.1. Niveles entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017.

A continuación, se exponen los resultados de las variables en función a los objetivos con el propósito de determinar los niveles de las variables en tablas de contingencia.

Resultado general de la investigación

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

Tabla de contingencia Aprendizaje organizacional * Cultura organizacional

			Cultura organizacional			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Aprendizaje organizacional	Regular	Recuento	25	3	0	28
		% del total	18,0%	2,2%	0,0%	20,1%
	Bueno	Recuento	11	53	0	64
		% del total	7,9%	38,1%	0,0%	46,0%
	Excelente	Recuento	12	9	26	47
		% del total	8,6%	6,5%	18,7%	33,8%
Total	Recuento	48	65	26	139	
	% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 21.

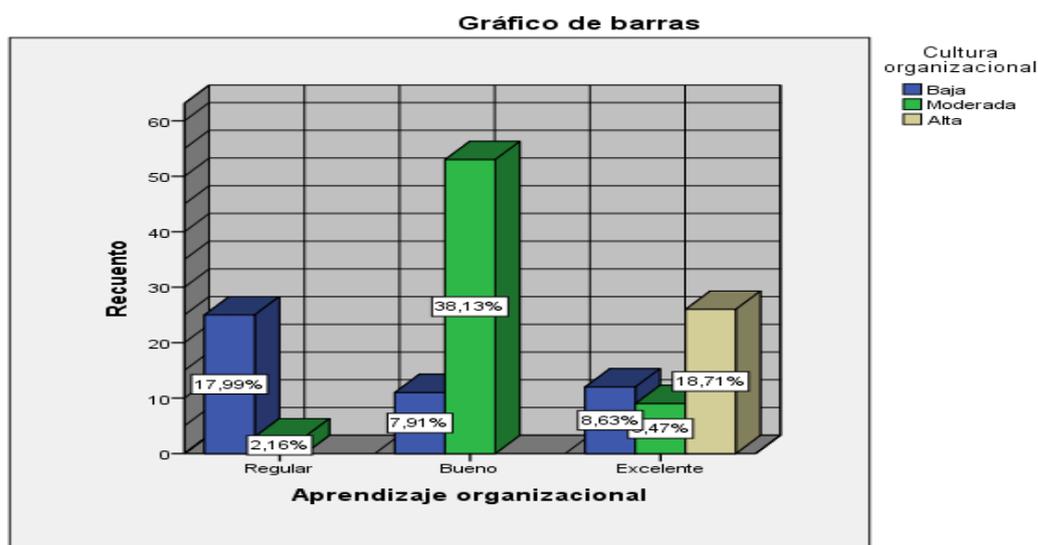


Figura 4. Niveles entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

En la tabla 12 y figura 3, se observa que el 38,1% del personal en enfermería percibe que el Aprendizaje organizacional es de nivel Buena, ellos mismos indican

que la Cultura organizacional se sitúa en el nivel Moderada; en la misma tendencia existe un 18,7% que opina que el Aprendizaje organizacional es Excelente, ellos conciben que la Cultura organizacional es de nivel Alta; finalmente se observa que para otro 18,0% el Aprendizaje organizacional es Regular y son las personas que tienen una Baja Cultura organizacional, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Santa Anita en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos por el personal de enfermería.

3.1.2. Niveles entre Adaptación y la Cultura organizacional.

Resultado específico 1 de la investigación

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre Adaptación y la Cultura organizacional del personal de enfermería

Tabla de contingencia Adaptación* Cultura organizacional

		Cultura organizacional			Total	
			Baja	Moderada	Alta	
Adaptación	Regular	Recuento	43	4	2	49
		% del total	30,9%	2,9%	1,4%	35,3%
	Bueno	Recuento	5	61	0	66
		% del total	3,6%	43,9%	0,0%	47,5%
	Excelente	Recuento	0	0	24	24
		% del total	0,0%	0,0%	17,3%	17,3%
Total		Recuento	48	65	26	139
		% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%

Nota: Resultados SPSS 21.

En la tabla 13 y figura 4, se observa que el 43,9% del personal en enfermería percibe que la Adaptación del Aprendizaje organizacional es de nivel Buena, ellos mismos indican que la Cultura organizacional se sitúa en el nivel Moderada; en la misma tendencia existe un 30,9% que opina que la Adaptación del Aprendizaje organizacional es Regular, ellos conciben que la Cultura organizacional es de nivel Baja; finalmente se observa que para el 17,3% la Adaptación del Aprendizaje organizacional es Excelente y son las personas que tienen una Alta Cultura organizacional, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Lima en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de la Adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería.

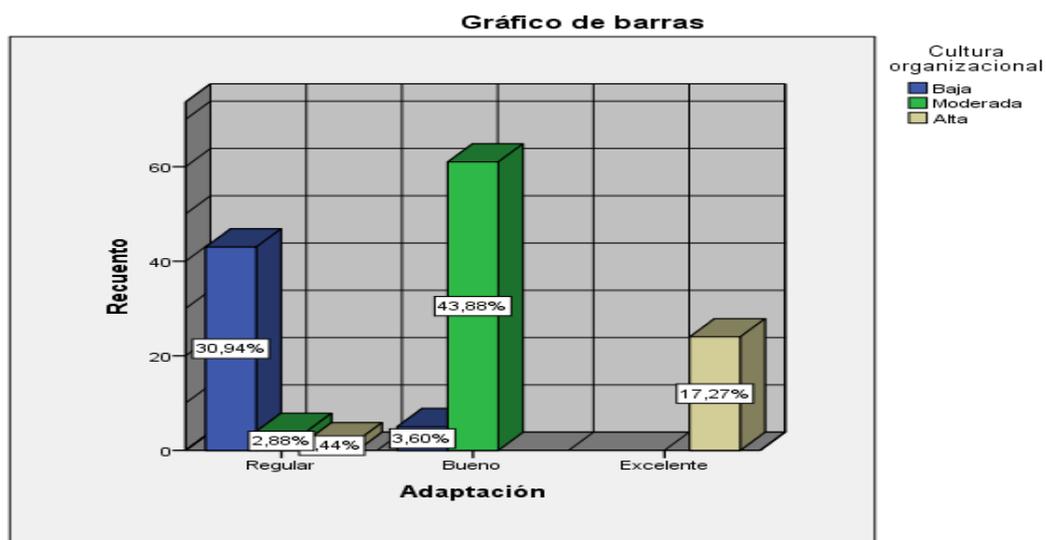


Figura 5. Niveles entre Adaptación y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

3.1.3. Niveles entre Tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería.

Resultado específico 2 de la investigación

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre Tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

Tabla de contingencia Tareas compartidas * Cultura organizacional

		Cultura organizacional			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Tareas compartidas	Regular	Recuento	27	6	0	33
		% del total	19,4%	4,3%	0,0%	23,7%
	Bueno	Recuento	10	55	4	69
		% del total	7,2%	39,6%	2,9%	49,6%
	Excelente	Recuento	11	4	22	37
		% del total	7,9%	2,9%	15,8%	26,6%
Total	Recuento	48	65	26	139	
	% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 21.

En la tabla 14 y figura 5 se observa que el 39,6% de los encuestados percibe el nivel Bueno de Tareas compartidas, dichos encuestados alcanzan el nivel Moderada de Cultura organizacional, asimismo se observa que el 19,4% muestra un nivel Regular de Tareas compartidas, dichos encuestados muestran un nivel Baja de Cultura organizacional, finalmente se observa que una minoría 15,8% tiene un nivel Excelente de Tareas compartidas, ellos mismos presentan el nivel

Alta de Cultura organizacional en el hospital Hermilio Valdizán de Lima en el año 2017.

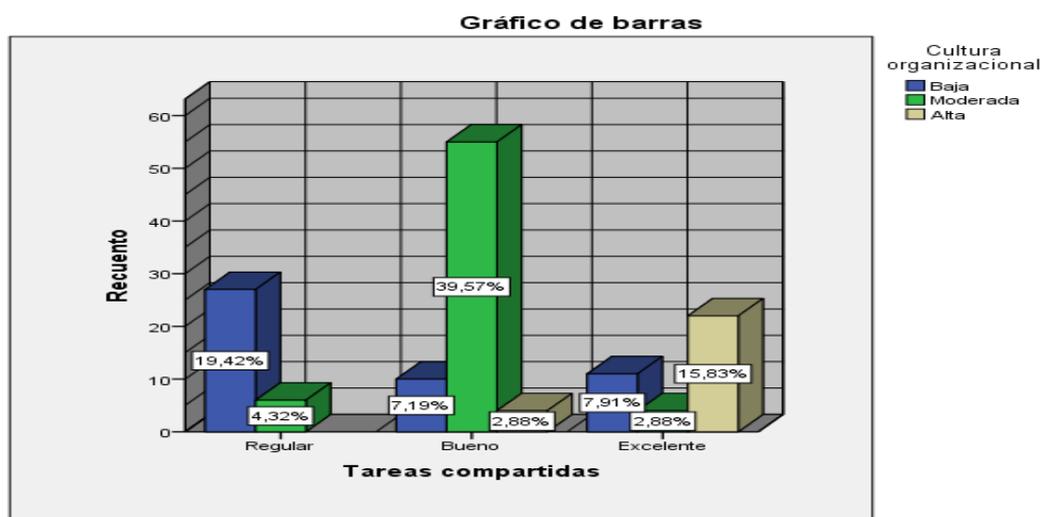


Figura 6. Niveles entre las Tareas compartidas y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

3.1.4. Niveles entre Procesos y resultados y la Cultura organizacional según el personal de enfermería.

Resultado específico 3 de la investigación

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre Procesos y resultados y la Cultura organizacional del personal de enfermería

Tabla de contingencia Procesos y resultados * Cultura organizacional

		Cultura organizacional			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Procesos y resultados	Regular	Recuento	20	10	1	31
		% del total	14,4%	7,2%	0,7%	22,3%
	Bueno	Recuento	12	45	5	62
		% del total	8,6%	32,4%	3,6%	44,6%
	Excelente	Recuento	16	10	20	46
		% del total	11,5%	7,2%	14,4%	33,1%
Total	Recuento	48	65	26	139	
	% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%	

Nota: Resultados SPSS 21.

En la tabla 15 y figura 5, se observa que el 32,4% del personal de enfermería percibe que los procesos y resultados del Aprendizaje organizacional es de nivel Buena, ellos mismos indican que la Cultura organizacional se sitúa en el nivel

Moderada; en la misma tendencia existe un 14,4% que opina que los procesos y resultados del Aprendizaje organizacional es Regular, ellos conciben que la Cultura organizacional es de nivel Baja; finalmente se observa que para otro 14,4% los procesos y resultados del Aprendizaje organizacional es Excelente y son las personas que tienen una Alta Cultura organizacional, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito Lima en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería.

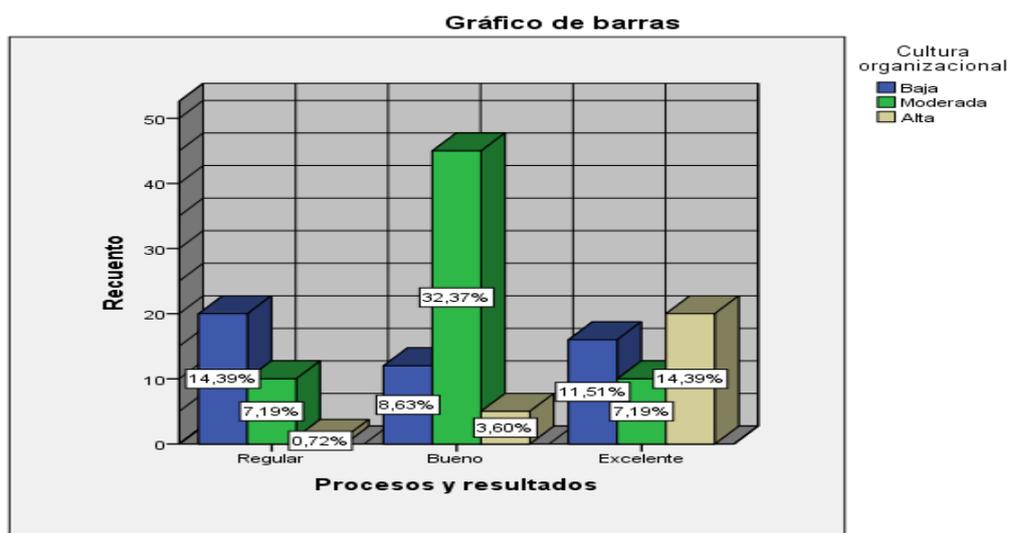


Figura 7. Niveles entre la Procesos y resultados y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

3.1.5. Niveles entre Experiencia institucional y Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017.

Resultado específico 4 de la investigación

En la tabla 16 y figura 6, se observa que el 31,7% del personal en enfermería percibe que la Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional es de nivel Buena, ellos mismos indican que la Cultura organizacional se sitúa en el nivel Moderada; en la misma tendencia existe un 15,8% que opina que la Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional es Regular, ellos conciben que la Cultura organizacional es de nivel Baja; finalmente se observa que para el 12,9% la Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional es Excelente y son las

personas que tienen una Alta Cultura organizacional, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito Lima 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos de la Experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería.

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre Experiencia institucional y la Cultura organizacional del personal de enfermería

			Cultura organizacional			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Experiencia institucional	Regular	Recuento	22	9	2	33
		% del total	15,8%	6,5%	1,4%	23,7%
	Bueno	Recuento	11	44	6	61
		% del total	7,9%	31,7%	4,3%	43,9%
	Excelente	Recuento	15	12	18	45
		% del total	10,8%	8,6%	12,9%	32,4%
Total		Recuento	48	65	26	139
		% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%

Nota: Resultados SPSS 21.



Figura 8. Niveles entre la Procesos y resultados y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

3.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017

Hi. Existe relación significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

E. Resultado

Tabla 17

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

			Aprendizaje organizacional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 21.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 17, se observa que el Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,701 siendo esto de una magnitud alta.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando Aprendizaje organizacional es Excelente el nivel de Cultura organizacional es Alta.

Hipótesis específico 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre Adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre Adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

E. Resultado

Tabla 18

Grado de Correlación y nivel de significación entre Adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

			Adaptación	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Adaptación	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		139	139	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 21.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 18, se observa que la dimensión Adaptación del Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura

organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,688 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la dimensión Adaptación del Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando la dimensión Adaptación del Aprendizaje organizacional es Excelente el nivel de Cultura organizacional es Alta.

Hipótesis específico 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión Tareas compartidas y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Tareas compartidas y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017

E. Resultado

Tabla 19

Grado de Correlación y nivel de significación entre la dimensión Tareas compartidas y la Cultura organizacional del personal de enfermería

			Tareas compartidas	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Tareas compartidas	Coeficiente de correlación	1,000	,695*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,695*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 21.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 19, se observa que la dimensión de las Tareas compartidas del Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,695 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la dimensión Tareas compartidas del Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando la dimensión Tareas compartidas del Aprendizaje organizacional es Excelente el nivel de Cultura organizacional es Alta.

Hipótesis específico 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión Procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Lima, 2017.

E. Resultado

Tabla 20

Grado de Correlación y nivel de significación entre la dimensión Procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería

			Procesos y resultados	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Procesos y resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 21.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 20, se observa que la dimensión procesos y resultados del Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,705 siendo esto de una magnitud alta.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la dimensión procesos y resultados del Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando la dimensión procesos y resultados del Aprendizaje organizacional es Excelente el nivel de Cultura organizacional es excelente.

Hipótesis específico 4

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión Experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017

Hi. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

E. Resultado

Tabla 21

Grado de Correlación y nivel de significación entre dimensión Experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

			Experiencia institucional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Experiencia institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados SPSS 21.

Descripción

Según el reporte presentado en la tabla 21, se observa que la dimensión Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,689 siendo esto de una magnitud moderada.

Toma de decisión

Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre la dimensión Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando la dimensión Experiencia institucional del Aprendizaje organizacional es Excelente y el nivel de Cultura organizacional es Alta.

IV. DISCUSIÓN

La problemática del aprendizaje organizacional ha tomado vigencia en el sistema de salud del Perú, dado que la modernización del estado requiere que en todos los organismos del estado el personal debe ser competente así como de tener la capacidad de adaptarse a las nuevas circunstancias, así como debe tener la capacidad de solucionar problemas en el campo laboral.

Los fundamentos teóricos del aprendizaje organizacional, reflejan en todos los casos las etapas y modelos de la forma que aprenden desde la experiencia. Es por ello, que al relacionar teóricamente la cultura organizacional, se puede mencionar que la cultura es el conjunto de hechos e imágenes desarrolladas por los integrantes de la organización, que determinan las características frente a la comunidad y al mundo competitivo.

Por ello, el análisis de los datos a nivel descriptivo, reporta que en su mayoría, los integrantes de la muestra perciben que el aprendizaje organizacional es de nivel Bueno, mientras que la percepción de la cultura organizacional es de nivel Moderada, dicho reporte refleja que la tendencia de los datos corroboran la problemática donde un sector de trabajadores indica que no existe facilidades para el aprendizaje coherente, como tampoco se involucran con la filosofía institucional haciendo que exista dificultades hacia el logro de las metas y se alcance los objetivos propuestos en todos los procesos, al respecto, la conclusión de Vicente (2013) quien encontró que existe influencia de la cultura organizacional en el desarrollo del profesional de enfermería, dado los resultados estadístico $\beta = ,876$ $P = ,001$ concordando la problemática de estudio.

La prueba de hipótesis reporta que el Aprendizaje organizacional está relacionada positivamente con la Cultura organizacional, con un valor rho Spearman de $\rho = ,701$ y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $p = ,05$ con la cual se rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna, esto indica que el Aprendizaje organizacional laboral mostrado en el nivel Bueno se encuentra en linealidad con el nivel Moderada de Cultura organizacional, lo que corrobora la problemática presentada en este estudio, así como coincide con el reporte descriptivo, implicando la necesidad de reestructurar las acciones donde el aprendizaje sea producto de las experiencias compartidas entre las funciones asignadas así como de las condiciones mostradas por la organización en la cual el comportamiento de las personas determinan la característica que muestra la organización ya sea en la producción así como en la calidad de servicio que presta hacia el usuario. Al respecto, se concuerda con la conclusión de Valencia (2016) quien encontró que existe relación entre el nivel de experiencias, conocimientos en las actividades de la organización con las motivaciones para la innovación, emprendimiento así como nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y crear nuevos procesos o formas de hacer las cosas en el área laboral, del mismo modo Rodríguez y Cueva (2016) demostraron que existe correlación positiva entre la Gestión del conocimiento con la selección de herramientas de generación de la producción en las actividades administrativas/operativas mediante la creación, colaboración y utilización del conocimiento entre sus diferentes áreas.

El reporte estadístico de la prueba de hipótesis 1 indica que la dimensión Adaptación tiene relación directa con la Cultura organizacional con un rho $,688$ y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $,05$ estadísticamente significativa, dicho resultado es sustentado con la conclusión de Arnedo (2016) quien señala que los aspectos como la Retribución económica, condiciones físicas de entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás, posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es de 1.39 sobre 3.00 lo que significa que el personal de esta institución se encuentra insatisfecho. También Alcid (2016) encontró que existen estrategias

definidas como la difusión permanente de la filosofía organizacional, así como de las herramientas para el aprendizaje, ya que éstas se compenetran encontrando relaciones positivas con el aprendizaje individual y grupal.

Respecto al análisis de las relaciones entre la dimensión Tareas compartidas y la Cultura organizacional se encontró un Coeficiente de correlación directa rho Spearman ,695; con un valor $p=$,000 menor al nivel de 0,05 cabe precisar que Quiroga (2016) encontró la relación entre los procesos de gestión, la innovación, y la forma de organización frente al trabajo y desarrollo de las competencias, dado que estas generen las condiciones de eficiencia, eficacia en las organizaciones ya que contribuye a las acciones del trabajo planificado en la consecución de objetivos institucionales que determinan la autonomía del trabajador. Asimismo, Madrazo (2015) estableció que los mecanismos que influyen en la creación de la cultura organizacional identificados a través de las etapas del ciclo vital organizativo de la Atención Primaria, son similares a los de otras organizaciones.

También se ha encontrado que la dimensión Procesos y resultados está relacionada con la Cultura organizacional, con un valor $\rho=$,705 y un valor $p=$,000 dicho resultado es comparativo con la conclusión de Challa, (2014) quien demostró que la cultura organizacional dentro del Área de Emergencias del Hospital Nacional María Auxiliadora del distrito de San Juan de Miraflores, constituyen una desventaja, cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, estas no favorecen el progreso ni el desarrollo institucional. Asimismo Sánchez (2014) considera que la cultura organizacional está relacionada directa y significativamente en un 40% con la satisfacción académica en estudiantes.

Del mismo modo se ha encontrado una relación directa de magnitud Buena entre la dimensión experiencia institucional y la Cultura organizacional con un valor $\rho=$,689 y un valor $p=$,000 menor al nivel de 0,05 esto a razón de la conclusión de Rodríguez (2015) quien precisa que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional como estrategia, y la administración efectiva y estratégica, del mismo modo existe relaciones entre los componentes

como cambio cultural, factores creativos y emocionales; con los enfoques e interpretaciones a la diversidad de opiniones, también

Bazán (2012) determinó que la Cultura Organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Colegio nacional Iquitos” es alta que la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Colegio San Agustín” coincidiendo con Huallani (2014) quien preciso que existe relación positiva en la determinación del nivel de cultura organizacional con la generación de conocimiento, así como está relacionada con la gestión del conocimiento fomenta los flujos de creación, colaboración y transferencia de conocimiento en la institución.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un Coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,701 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán - Lima, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud fuerte.

Segunda: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,688 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Adaptación y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada.

Tercera: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,695 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre Tareas compartidas y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada.

Cuarta: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,705 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Procesos y resultados y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta.

Quinta: Con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,689 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Experiencia institucional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A los responsables del área de Recursos humanos del Hospital Hermilio Valdizán, se recomienda analizar los procesos de interacción, designación de funciones así como implementar los programas de capacitación, ya que en este estudio se ha demostrado que existe relación entre el aprendizaje y la cultura organizacional lo que implica que un porcentaje específico precisa de mejora de aprendizaje organizacional y conocer a profundidad la filosofía de la organización.

Segunda: A los funcionarios del Hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017 se recomienda realizar un programa de tutoría y monitoreo para que una parte del personal optimice la adaptación a la organización así como mejorar las funciones de cada área en particular, para ello, debe maximizar una difusión continua de las características particulares de las áreas de emergencia y de la atención ambulatoria por especialidad.

Tercera: A todo el personal de enfermería se recomienda, considerar la oportunidad de realizar trabajos de integración o tareas compartidas con todo el personal ya que eso favorece al aprendizaje organizacional así como genera el conocimiento de las características de la filosofía institucional lo que determina la imagen y cultura de la organización.

Cuarta: A todo el personal y directivos de la gestión del Hospital Hermilio Valdizán, habiéndose encontrado que existe relación directa y significativa entre la dimensión procesos y resultados con la cultura organizacional, se recomienda que las condiciones de la gestión por resultados debe darse a conocer a todo el personal, de ahí que debe traducirse en función de conocimiento de las condiciones de trabajo bajo el régimen laboral.

Quinta: A todos los trabajadores, supervisores, directivos y personal de enfermería, habiéndose encontrado en el presente estudio que existe relación directa y significativa entre la experiencia institucional y cultura organizacional, se recomienda participar de manera activa sobre las normas y lineamientos de política de servicio de salud a la población, especialmente en salud pública ya que se ha demostrado que los niveles son intermedios lo que implica la necesidad de capacitación y mejoramiento de los conocimientos que van acorde a la dinámica del sistema.

VII. Referencias Bibliográficas

- Albornoz, B. (2014). *Cultura Organizacional y desempeño laboral*, España, Madrid: Narcea.
- Alcid, L. (2016). *Estado del arte del aprendizaje organizacional con relación al aprendizaje individual y cultura*. (Tesis de maestría). Universidad Javeriana, Bogotá.
- Anderson, A., y Barker, D. (2006). *Effective Enterprise and Change Management*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Argyris, C. y Schon, D. (2011). *Organization learning: A theory of action perspective*, U.S.A: Addison Wesley.
- Arnedo, P. (2016). *Influencia del Aprendizaje organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)*. (Tesis doctoral) Universidad de Oriente, Cumana, Estado Sucre.
- Bazán, E. (2012). *Cultura Organizacional en docentes de Instituciones Educativas "Colegio Nacional Iquitos y Colegio San Agustín"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Oriente.
- Bendezú, N. (2014). *Administración General ESAPAC*. San José: Trébol Edt.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Challa, M. (2014). *Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de Emergencias del hospital Nacional María Auxiliadora 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 4ta edición. México DF. MacGraw Hill.
- Collins, W. (2003). *Quality of life Assessment and application*, Boston: Paradise.
- Cruse, P. (2005). Decision making within a community provider organization. *British Journal of Community Nursing*, 15(12), 611.
- Cyert, P., y March, (2009). *Teoría del comportamiento de la empresa*. Madrid: Ed Prentice-Hall.
- Diccionario Enciclopédico Quillet Editorial Cumbre 2000.
- Escobedo, P. (2014). *Satisfacción laboral del personal de salud*. Documento en línea.

- Feramas, K. (2015). *Cultura Cooperativa*, Bogotá: Adriana ed.
- Fiol, C. y Lyles, M. (2011). *Organizational learning*. Academy of Management Review.
- Galarza, G. (2007). *La Cultura Organizacional*, En separata, Colombia.
- Gardner, H. (1998). *Industry determinants of organizational culture.*, en Academy of Management Review.
- Garratt, B., y Collins, H. (2004). *La Organización de Aprendizaje*. New York: More Details.
- Gonzales, F. (2015). *Diseño de un Modelo De Aprendizaje Organizacional De Segundo Orden*. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
- Goñi, J. (2009). *El Cambio Son Personas*. Modelo de organización. Barcelona: Deustua.
- Graicunas, M. (2002). *Cultura organizacional y desarrollo profesional de las enfermeras* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://dialnet.unirioja.es/tesis>.
- Hellrigel, D., y Slucum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Internacional, Thomson Editores
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Hitt, B., y Porter, K. (2013). *Teorías sobre la cultura organizacional*. En Abravanel y otros "Cultura organizacional". Bogotá: Legis.
- Huailani, G. (2014). *Influencia de la cultura organizacional en la transferencia de los conocimientos adquiridos en el Instituto Nacional de Salud*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional mayor de San Marcos.
- kold. D., (2004). *Teoría Del Aprendizaje Experencial*. Madrid: Englewood Clifs.
- Koontz, H. (2007). *Organizational culture can be a source of sustained competitive advantage*. En Revista Academy of Management Review.
- Luyo, W. (2015). *La Significación en la Cultura: Concepto Base para el Aprendizaje Organizacional*. Universidad Del Valle.
- MacNamara, H. (2015). *Género y cultura organizacional administradores del poder entre enfermeras y médicos*. Rev Tesela, 1(1). Recuperado de <http://www.index-f.com/tesela/ts1/ts6329.php>

- Madrazo, G. (2015). *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.
- Marquardt, Z. (2006). *Building the learning organizations*. Madrid: Narcea.
- March, L., y Leavitt, H. (2011). *Conocimiento para la Acción*. Una perspectiva de gestión de personal. Madrid: Granica edt.
- Martínez, F. (2016). *Estrategias de formación en servicio*. Una mirada en la gestión de competencia. Bogota: Trebol.
- Maurtua, B. (2014). *Empresas que perduran*. Bogotá: Norma.
- Minsal, P., y Rodríguez, B. (2015). *Gestión del conocimiento en organizaciones de éxito*. Madrid. Paidós.
- Nonaka, I., y Takeuchi, Y. (2009). *La Organización Creadora de Conocimiento*. California: Management Review, Vol. 30.
- Nekame, A. (2010). *Aprendizaje Organizativo y Gestión del Cambio*. Universidad de Deusto. San Sebastian: Maquesina editores.
- Núñez, P. (2014). *Evolución, cultura y complejidad. La humanidad que se hace a sí misma*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Placencia, O. (2014). Políticas y transiciones hacia una nueva gestión sanitaria pública. *Revista de Administración Sanitaria siglo XXI*, 7(4), 699-713.
- Quiroga, H. (2016). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali*. (Tesis de maestría). Universidad Javeriana. Bogota.
- Rickett, P. (2009) *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2006). *Administración*, 5ta edición. Madrid: Gránica edt.
- Rodríguez, R. (2015). *La cultura organizacional y el potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. (Tesis doctoral). Universidad de Cantabria. España.
- Rodríguez, J., y Cueva, M. (2016). *Gestión del conocimiento y el uso de Modelos y tecnologías en los trabajadores de ESSALUD Huancayo* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.
- Rodríguez, M. (2010). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*, 7ma. Edición, México DF: Editorial Prentice Hall
- Sánchez, P. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Schein, E. (2002). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona, España: Plaza & Janes.
- Senge, P. (1995). *La Quinta Disciplina*. Madrid: Gránica.
- Shrisvastava, M. (2005). *Aprendizaje Organizacional como estrategia para el desarrollo*. Academy of Management. Barcelona: Paidós.
- Sonnenfe, J. (2007): *Comportamiento organizacional*, New York: View Star.
- Tobón, S. (2010). *Formación basada en competencias*. 2a.ed. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Valencia, P. (2016). *Modelo de generación y transferencia de conocimiento para los procesos de dirección y gestión humana en pymes del sector cárnico de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.
- Vicente, L. (2013). *Cultura Organizacional y Desarrollo profesional de las Enfermeras*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada España.
- Zabalsa, F. (2004). *Políticas de personal en la empresa sanitaria pública: de una cultura de supervivencia a una cultura de servicio*. En Instituto Sindical de Estudios (Ed.), *El sistema sanitario en España* (pp. 165.236). Recuperado de <http://bibpsxxi.blogspot.com.es/2013/10/politicas-de-personal-en-la-empresa.html>

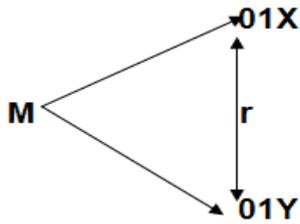
ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017

AUTOR: Br. Misael Sánchez Chávez

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e Indicadores																																																																										
<p>1.4.1 Problema general ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?</p> <p>1.4.2. Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017?</p>	<p>16.. Objetivo general Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>1.6.2. Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p>	<p>3.3.1. Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>1.5.2. Hipótesis específicos Hipótesis específico 1 Existe relación directa y significativa entre la adaptación y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Hipótesis específico 2 Existe relación directa y significativa entre las tareas compartidas y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Hipótesis específico 3 Existe relación directa y significativa entre los procesos y resultados con la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p> <p>Hipótesis específico 4 Existe relación directa y significativa entre la experiencia institucional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017</p>	<p>Aprendizaje organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel - Intervalo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Adaptación</td> <td>Aprendizaje de personas</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="5">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) siempre (4) Siempre (5).</td> <td rowspan="5">Excelente: 101 - 120 Buena: 64 - 100 Regular 24 - 63</td> </tr> <tr> <td>Atributos del aprendizaje</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>Niveles de aprendizaje</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Tareas compartidas</td> <td>Organización del aprendizaje</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td>Interrelaciones de aprendizaje</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Herramientas del aprendizaje</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Procesos y resultados</td> <td>Entorno tecnológico</td> <td>13, 14</td> </tr> <tr> <td>Observación de gestión</td> <td>15, 16</td> </tr> <tr> <td>Niveles de respuesta</td> <td>17, 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Experiencia institucional</td> <td>Barreras del aprendizaje</td> <td>19, 20</td> </tr> <tr> <td>Modelos de aprendizaje</td> <td>21, 22</td> </tr> <tr> <td>Relaciones del aprendizaje</td> <td>23, 24</td> </tr> </tbody> </table> <p>Cultura Organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles Intervalos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Implicación (bivolvemnt)</td> <td>Empoderamiento</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="5">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).</td> <td rowspan="5">Alta Moderada Baja 106 - 145 68 - 105 29 - 67</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de capacidades</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Consistencia</td> <td>Valores centrales</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td>Acuerdos</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Adaptabilidad</td> <td>Coordinación e integración</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td>Orientación al cambio</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>Orientación al cliente</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Misión</td> <td>Aprendizaje organizativo</td> <td>19, 20, 21</td> </tr> <tr> <td>Dirección y propósitos estratégicos</td> <td>22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td>Metas y objetivos</td> <td>25, 26, 27</td> </tr> <tr> <td>Visión</td> <td>28, 29</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Intervalo	Adaptación	Aprendizaje de personas	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 101 - 120 Buena: 64 - 100 Regular 24 - 63	Atributos del aprendizaje	3, 4	Niveles de aprendizaje	5, 6	Tareas compartidas	Organización del aprendizaje	7, 8	Interrelaciones de aprendizaje	9, 10	Herramientas del aprendizaje	11, 12	Procesos y resultados	Entorno tecnológico	13, 14	Observación de gestión	15, 16	Niveles de respuesta	17, 18	Experiencia institucional	Barreras del aprendizaje	19, 20	Modelos de aprendizaje	21, 22	Relaciones del aprendizaje	23, 24	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles Intervalos	Implicación (bivolvemnt)	Empoderamiento	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Alta Moderada Baja 106 - 145 68 - 105 29 - 67	Trabajo en equipo	3, 4	Desarrollo de capacidades	5, 6	Consistencia	Valores centrales	7, 8	Acuerdos	9, 10	Adaptabilidad	Coordinación e integración	11, 12	Orientación al cambio	13, 14, 15	Orientación al cliente	16, 17, 18	Misión	Aprendizaje organizativo	19, 20, 21	Dirección y propósitos estratégicos	22, 23, 24	Metas y objetivos	25, 26, 27	Visión	28, 29
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Intervalo																																																																									
Adaptación	Aprendizaje de personas	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 101 - 120 Buena: 64 - 100 Regular 24 - 63																																																																									
	Atributos del aprendizaje	3, 4																																																																											
	Niveles de aprendizaje	5, 6																																																																											
Tareas compartidas	Organización del aprendizaje	7, 8																																																																											
	Interrelaciones de aprendizaje	9, 10																																																																											
	Herramientas del aprendizaje	11, 12																																																																											
Procesos y resultados	Entorno tecnológico	13, 14																																																																											
	Observación de gestión	15, 16																																																																											
	Niveles de respuesta	17, 18																																																																											
Experiencia institucional	Barreras del aprendizaje	19, 20																																																																											
	Modelos de aprendizaje	21, 22																																																																											
	Relaciones del aprendizaje	23, 24																																																																											
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles Intervalos																																																																									
Implicación (bivolvemnt)	Empoderamiento	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Alta Moderada Baja 106 - 145 68 - 105 29 - 67																																																																									
	Trabajo en equipo	3, 4																																																																											
	Desarrollo de capacidades	5, 6																																																																											
Consistencia	Valores centrales	7, 8																																																																											
	Acuerdos	9, 10																																																																											
Adaptabilidad	Coordinación e integración	11, 12																																																																											
	Orientación al cambio	13, 14, 15																																																																											
	Orientación al cliente	16, 17, 18																																																																											
Misión	Aprendizaje organizativo	19, 20, 21																																																																											
	Dirección y propósitos estratégicos	22, 23, 24																																																																											
	Metas y objetivos	25, 26, 27																																																																											
	Visión	28, 29																																																																											

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial																								
<p>Básico y descriptivo correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es un estudio básico en la medida que se parte de una condición teórica y el objetivo de la misma es buscar la concepción en la realidad con lo que pueda incrementarse el conocimiento científico dado los principios que se proponen dentro del ámbito científico de la variable Cultura Organizacional y Aprendizaje Organizacional. No Experimental - Transversal De acuerdo con Hernández et al. (2010) se trata de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Asimismo se precisa que es un estudio de corte transversal dado que se interviene en el problema en un solo momento como es el caso de las variables Cultura Organizacional y Aprendizaje Organizacional dentro del contexto del hospital Hermilio Valdizán.</p> <p>Gráficamente se denota:</p>  <p>Dónde: M: Muestra de Estudio X: Aprendizaje organizacional Y: Cultura Organizacional 01: Observaciones a las variables r: Coeficiente de correlación</p>	<p>Población La población está conformada por el total de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán que en este caso se trata de 210 personas Total 210 profesionales de enfermería La muestra es probabilística, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$ <table border="1" data-bbox="840 654 1232 933"> <tr> <td>Marco muestral</td> <td>N</td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>Alfa</td> <td>α</td> <td>0.050</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Confianza</td> <td>1-α</td> <td>0.975</td> </tr> <tr> <td>Z de (1-α)</td> <td>Z (1-α)</td> <td>1.960</td> </tr> <tr> <td>Prevalencia de la Enf. / Prob.</td> <td>p</td> <td>0.500</td> </tr> <tr> <td>Complemento de p</td> <td>q</td> <td>0.500</td> </tr> <tr> <td>Precisión (error muestral)</td> <td>d</td> <td>0.050</td> </tr> <tr> <td>Tamaño de la muestra</td> <td>n</td> <td>139.00</td> </tr> </table> <p>Como se observa el tamaño de la muestra quedo en un total de 139 cupos establecidos de acuerdo al cálculo de una población finita.</p> <p>Muestreo Para este caso se establece que el muestreo corresponde a la técnica aleatorio simple ya que se lleva un proceso de selección mediante sorteo en la cual todos los integrantes de la población tendrán la misma posibilidad de pertenecer al grupo muestral, para ello se establecerán los criterios de inclusión y exclusión.</p>	Marco muestral	N	210	Alfa	α	0.050	Nivel de Confianza	1- α	0.975	Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960	Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500	Complemento de p	q	0.500	Precisión (error muestral)	d	0.050	Tamaño de la muestra	n	139.00	<p>Técnica de la encuesta En concordancia con Carrasco (2006) se hace uso de la técnica de la encuesta en la medida que esta técnica facilita la aplicación del instrumento a un conjunto mayoritario de personas que pertenecen a la muestra y con el control correspondiente dentro del tiempo estipulado.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos En el estudio se hace uso de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados.</p> <p>Los instrumentos son elaborados para la particularidad de este estudio a través de la técnica de operacionalización de las variables en función al objetivo de la investigación, la misma que corresponde a la secuencia lógica del estudio, por ello para la idoneidad de la misma se presenta a la validación por el método de criterio de jueces y la aplicación de la prueba piloto antes de su aplicación al estudio.</p>	<p>El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo y el método de investigación es hipotético deductivo por tanto el método de análisis corresponde al uso de la estadística a nivel descriptivo e inferencial.</p> <p>La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportara en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas.</p> <p>Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.</p>
Marco muestral	N	210																									
Alfa	α	0.050																									
Nivel de Confianza	1- α	0.975																									
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960																									
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500																									
Complemento de p	q	0.500																									
Precisión (error muestral)	d	0.050																									
Tamaño de la muestra	n	139.00																									

Anexo B: Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

Estimado participante

El presente documento tiene como propósito obtener información sobre el **Aprendizaje organizacional** que usted percibe en el Área de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES

Lee atentamente las preguntas de los cuestionarios y respóndalas marcando con un aspa (x) de acuerdo a tu percepción.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN						
1	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos					
2	Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente					
3	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones					
4	Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional					
5	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes					
6	Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado					
DIMENSIÓN: TAREAS COMPARTIDAS						
7	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos					
8	Se realiza círculos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área					
9	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas					
10	Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión					
11	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica					
12	Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia					
DIMENSIÓN: PROCESOS Y RESULTADOS						
13	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos					
14	Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente					
15	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora					
16	Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área					
17	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención					

18	Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área				
	DIMENSIÓN: EXPERIENCIA INSTITUCIONAL				
19	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos				
20	Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias				
21	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente				
22	Analizan los procedimientos y llegan a consenso para mejorar el servicio				
23	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área				
24	Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.				

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

Estimado participante

El presente documento tiene como propósito obtener información sobre la **cultura organizacional** que usted percibe en el Área de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES

Lee atentamente las preguntas de los cuestionarios y respóndalas marcando con un aspa (x) de acuerdo a tu percepción.

	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre				
Nº	CULTURA ORGANIZACIONAL				N	CN	AV	CS	S
	IMPLICACION ORGANIZACIONAL								
1	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.								
2	En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.								
3	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.								
4	Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería								
5	Se realiza la tarea en equipo.								
6	El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.								
	CONSISTENCIA ORGANICA								
7	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.								
8	La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.								
9	Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse								
10	Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.								
11	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.								
12	La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.								
	ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL								
13	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería								
14	Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.								
15	La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar.								
16	Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.								
17	Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.								
18	Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno.								

19	El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.					
20	Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería					
21	El aprendizaje de los estudiantes en un objetivo importante en el trabajo cotidiano.					
MISION DE LA ORGANIZACIÓN						
22	La estrategia que emplea el Área de enfermería sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
23	El Área de enfermería tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
24	El Área de enfermería tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.					
25	Los Directivos del Área de enfermería fijan metas ambiciosas pero realistas.					
26	La Jefatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.					
27	El Área de enfermería compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.					
28	La misión del Área de enfermería genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.					
29	El Área de enfermería tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.					

Anexo C: Matriz de Operacionalización
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Intervalo
Adaptación	Aprendizaje de personas	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 101 - 120 Buena: 64 - 100 Regular 24 - 63
		Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente		
	Atributos del aprendizaje	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones		
		Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional		
	Niveles de aprendizaje	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes		
		Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado		
Tareas compartidas	Organización del aprendizaje	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos		
		Se realiza círculos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área		
	Interrelaciones de aprendizaje	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas		
		Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión		
	Herramientas del aprendizaje	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica		
		Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia		
Procesos y resultados	Entorno tecnológico	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos		
		Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente		
	Observación de gestión	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora		
		Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área		
	Niveles de respuesta	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención		
		Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área		
Experiencia institucional	Barreras del aprendizaje	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos		
		Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias		
	Modelos de aprendizaje	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente		
		Analizan los procedimiento y llegan a consenso para mejorar el servicio		
	Relaciones del aprendizaje	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área		
		Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles Intervalos	
Implicación (bivolvemnt)	Empoderamiento	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Alta Moderada Baja 106 - 145 68 - 105 29 - 67	
		En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.			
	Trabajo en equipo	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.			
		Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería			
	Desarrollo de capacidades	Se realiza la tarea en equipo. El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.			
Consistencia	Valores centrales	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo. La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.			
		Acuerdos			Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.
	Coordinación e integración	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves. La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.			
		Orientación al cambio			Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.
	Orientación al cliente				La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar. Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.
Aprendizaje organizativo					Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno. El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería
		Misión			Dirección y propósitos estratégicos
	Metas y objetivos				
Visión					

Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN								
1	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos							
2	Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente							
3	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones							
4	Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional							
5	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes							
6	Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado							
DIMENSIÓN: TAREAS COMPARTIDAS								
7	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos							
8	Se realiza círculos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área							
9	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas							
10	Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión							
11	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica							
12	Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia							
DIMENSIÓN: PROCESOS Y RESULTADOS								
13	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos							
14	Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente							
15	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora							
16	Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área							
17	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención							
18	Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área							
DIMENSIÓN: EXPERIENCIA INSTITUCIONAL								
19	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos							
20	Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias							
21	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente							
22	Analizan los procedimiento y llegan a consenso para mejorar el servicio							
23	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área							
24	Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

Especialidad del validador:.....

Fecha.....de.....del 20.....

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

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

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

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN IMPLICANCIA								
1	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.							
2	En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.							
3	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.							
4	Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería							
5	Se realiza la tarea en equipo.							
6	El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.							
DIMENSIÓN: CONSISTENCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.							
8	La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.							
9	Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse							
10	Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.							
11	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.							
12	La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.							
DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería							
14	Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.							
15	La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar.							
16	Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.							
17	Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.							
18	Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno.							
19	El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.							
20	Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería							
21	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería							
DIMENSIÓN: MISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
22	La estrategia que emplea el Área de enfermería sirve de ejemplo a otras organizaciones.							
23	El Área de enfermería tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.							
24	El Área de enfermería tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.							
25	Los Directivos del Área de enfermería fijan metas ambiciosas pero realistas.							
26	La Jefatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.							
27	El Área de enfermería compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.							
28	La misión del Área de enfermería genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.							
29	El Área de enfermería tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

Especialidad del validador:.....

Fecha.....de.....del 20.....

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

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

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

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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Anexo E: Base de Datos de Prueba Piloto
Variable: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

BASE DE DATOS APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																													
Nº	DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN						TAREAS COMPARTIDAS						PROCESOS Y RESULTADOS								EXPERIENCIA INSTITUCIONAL							Σ	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24		ST
1	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	4	3	21	2	5	1	3	4	3	18	3	3	3	2	2	2	15	75
2	3	1	4	3	4	3	18	2	3	2	4	3	2	16	1	1	3	4	2	2	13	2	3	3	2	3	4	17	64
3	2	3	4	4	4	2	19	5	3	1	1	2	1	13	3	3	1	3	1	3	14	5	2	4	3	2	3	19	65
4	2	4	3	3	4	3	19	1	3	4	5	3	4	20	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	2	3	3	12	61
5	2	2	4	4	4	2	18	2	2	3	1	2	3	13	3	2	1	5	4	3	18	5	5	5	5	5	5	30	79
6	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
7	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
8	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
9	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
10	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
11	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
12	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
13	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
14	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
15	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
16	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
17	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
18	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
19	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
20	2	1	1	5	4	3	16	3	3	3	3	1	1	14	4	3	4	5	4	3	23	1	3	5	2	4	1	16	69

Base de Datos de Prueba Piloto

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

BASE DE DATOS CULTURA ORGANIZACIONAL																														Σ				
Nº	DIMENSIÓN: IMPLICANCIA							DIMENSIÓN: CONSISTENCIA					DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD								DIMENSIÓN: MISIÓN										TOT			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	ST	X22	X23	X24	X25	X26	X27		X28	X29	ST
1	4	4	4	4	4	3	23	2	4	3	3	4	3	19	3	3	4	4	3	1	3	3	4	28	4	4	4	3	3	4	4	2	28	98
2	4	3	3	3	4	4	21	2	2	4	4	4	2	18	2	5	1	3	4	4	2	5	1	27	3	4	3	4	4	4	3	3	28	94
3	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	4	4	3	20	1	1	3	4	2	2	1	1	3	18	4	3	3	4	3	4	4	1	26	85
4	4	4	2	3	4	4	21	3	2	4	4	4	5	22	3	3	1	3	1	2	3	3	1	20	3	2	4	4	4	4	3	1	25	88
5	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
6	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
7	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
8	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
9	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
10	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
11	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
12	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
13	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
14	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
15	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
16	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
17	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
18	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	95
19	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
20	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91

Anexo F: Base de Datos

BASE DE DATOS CULTURA ORGANIZACIONAL																													Σ					
Nº	DIMENSIÓN: IMPLICANCIA							DIMENSIÓN: CONSISTENCIA						DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD										DIMENSIÓN: MISIÓN							TOT			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	ST	X22	X23	X24	X25	X26	X27		X28	X29	ST
1	4	4	4	4	4	3	23	2	4	3	3	4	3	19	3	3	4	4	3	1	3	3	4	28	4	4	4	3	3	4	4	2	28	98
2	4	3	3	3	4	4	21	2	2	4	4	4	2	18	2	5	1	3	4	4	2	5	1	27	3	4	3	4	4	4	3	3	28	94
3	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	4	4	3	20	1	1	3	4	2	2	1	1	3	18	4	3	3	4	3	4	4	1	26	85
4	4	4	2	3	4	4	21	3	2	4	4	4	5	22	3	3	1	3	1	2	3	3	1	20	3	2	4	4	4	4	3	1	25	88
5	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
6	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
7	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
8	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
9	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
10	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
11	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
12	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
13	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
14	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
15	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
16	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	4	5	30	100	
17	4	4	4	4	4	4	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
18	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	95
19	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
20	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
21	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
22	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
23	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
24	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
25	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
26	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
27	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
28	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
29	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
30	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
31	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
32	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
33	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
34	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
35	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
36	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	95
37	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98

38	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
39	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
40	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97	
41	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	4	4	2	15	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98	
42	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
43	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
44	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
45	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
46	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
47	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
48	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
49	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
50	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
51	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
52	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98	
53	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	23	91	
54	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
55	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
56	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
57	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
58	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
59	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
60	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
61	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
62	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
63	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
64	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
65	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
66	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
67	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
68	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
69	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	95
70	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
71	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
72	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
73	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
74	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
75	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
76	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
77	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
78	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
79	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97

80	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
81	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
82	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
83	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
84	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
85	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
86	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
87	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
88	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
89	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
90	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
91	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
92	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
93	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
94	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
95	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
96	4	4	4	4	4	4	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
97	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
98	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
99	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
100	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
101	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
102	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
103	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
104	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
105	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
106	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
107	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
108	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
109	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
110	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
111	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
112	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
113	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88
114	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	4	4	29	95
115	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
116	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
117	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
118	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
119	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
120	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
121	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82

122	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
123	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	3	4	3	39	3	2	5	1	3	4	2	4	24	98
124	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	3	4	4	27	4	1	1	3	4	2	4	4	23	91
125	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	4	3	3	3	4	4	3	26	86
126	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	3	2	1	26	5	3	3	4	4	4	3	3	29	97
127	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	5	1	3	27	2	3	1	4	3	4	3	4	24	94
128	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	2	1	1	18	5	2	3	4	4	4	2	2	26	87
129	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	4	2	1	20	2	2	4	3	3	4	3	1	22	82
130	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
131	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
132	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15	5	2	2	4	4	4	2	3	26	83
133	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	5	5	5	34	2	2	3	4	4	4	3	3	25	97
134	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	3	1	5	25	5	3	2	4	4	4	5	2	29	91
135	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	1	3	5	26	2	2	3	4	5	4	3	4	27	86
136	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	5	5	5	29	5	2	1	4	4	4	5	3	28	93
137	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	2	3	1	22	2	4	3	3	5	4	3	4	28	88
138	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	4	4	4	34	4	2	4	4	4	3	4	5	30	100
139	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	3	3	3	27	4	4	4	1	3	4	2	2	24	88

BASE DE DATOS APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																													
Nº	DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN							TAREAS COMPARTIDAS						PROCESOS Y RESULTADOS							EXPERIENCIA INSTITUCIONAL							Σ	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24		ST
1	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	4	3	21	2	5	1	3	4	3	18	3	3	3	2	2	2	15	75
2	3	1	4	3	4	3	18	2	3	2	4	3	2	16	1	1	3	4	2	2	13	2	3	3	2	3	4	17	64
3	2	3	4	4	4	2	19	5	3	1	1	2	1	13	3	3	1	3	1	3	14	5	2	4	3	2	3	19	65
4	2	4	3	3	4	3	19	1	3	4	5	3	4	20	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	2	3	3	12	61
5	2	2	4	4	4	2	18	2	2	3	1	2	3	13	3	2	1	5	4	3	18	5	5	5	5	5	5	30	79
6	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
7	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
8	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
9	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
10	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
11	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
12	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
13	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
14	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
15	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
16	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
17	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
18	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
19	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
20	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
21	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
22	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
23	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
24	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
25	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
26	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
27	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
28	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
29	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
30	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
31	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
32	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
33	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
34	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
35	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
36	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
37	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
38	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69

39	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
40	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
41	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
42	3	2	4	4	4	3	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
43	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
44	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
45	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
46	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
47	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
48	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
49	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
50	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
51	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
52	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
53	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
54	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
55	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
56	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
57	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
58	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
59	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
60	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
61	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
62	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
63	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
64	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
65	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
66	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
67	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
68	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
69	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
70	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
71	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
72	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
73	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
74	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
75	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
76	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
77	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
78	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
79	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
80	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64

81	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
82	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
83	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
84	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
85	2	4	4	4	4	3	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
86	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
87	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
88	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
89	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
90	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
91	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
92	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
93	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
94	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
95	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
96	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
97	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
98	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
99	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
100	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
101	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
102	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
103	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
104	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
105	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
106	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
107	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
108	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
109	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
110	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
111	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
112	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
113	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
114	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
115	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
116	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
117	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
118	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
119	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
120	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
121	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
122	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71

123	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
124	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
125	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	5	5	5	2	1	3	21	1	1	3	4	2	2	13	71
126	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	3	16	3	1	5	5	1	4	19	3	3	1	3	1	3	14	70
127	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	3	19	1	3	5	2	4	2	17	2	1	2	2	2	2	11	65
128	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	2	11	5	5	5	5	5	3	28	3	2	1	5	4	4	19	79
129	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	4	29	2	3	1	2	5	5	18	5	1	3	2	2	5	18	82
130	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	1	10	4	4	4	4	3	1	20	2	1	1	5	4	1	14	59
131	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	1	11	3	3	3	4	4	1	18	4	2	1	2	2	1	12	54
132	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	3	17	4	4	4	4	5	2	23	2	1	1	5	4	3	16	69
133	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	3	4	3	20	5	5	5	2	1	2	20	72
134	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	4	3	2	20	3	1	5	5	1	3	18	73
135	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69
136	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	2	13	2	1	1	5	4	3	16	1	2	5	1	1	3	13	64
137	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	2	16	4	2	1	2	2	3	14	3	3	4	4	3	3	20	71
138	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	3	10	2	1	1	5	4	5	18	2	5	1	3	4	1	16	64
139	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	5	1	3	2	2	3	16	1	1	5	1	1	4	13	69

Anexo G: Artículo científico
Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017

Misael Sánchez Chávez

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación formulo el objetivo de: Determinar la relación entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017. La investigación se desarrolló en el tipo de investigación básica que según Hernández y otros (2010) esta direccionada al análisis del contraste de la teoría con la realidad dentro de un contexto determinado buscando acrecentar los conocimientos, para ello se basó en el diseño no experimental, analizo una muestra probabilística de población finita de quienes tomo datos perceptivos sobre la problemática de las variables, con instrumentos validados a criterio de expertos y con confiabilidad estadística. Luego del procesamiento de datos se concluyó que: Existe relación positiva entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación rho Spearman de ,701 y un valor p menor a 0,05 con lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que a mayor aprendizaje organizacional mejor Cultura organizacional en el personal de enfermería en el hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional - Cultura organizacional.

Abstract

The research formulated the objective of: Determine the relationship between Organizational Learning and Organizational Culture the nursing staff of the Hermilio Valdizán - Santa Anita Hospital 2017. The research was developed in the type of basic research that according to Hernandez et al. (2010) is aimed at analyzing the contrast of theory with reality within a specific context seeking to increase knowledge, for this was based on non-experimental design, I analyze a probabilistic sample of finite population from whom I take perceptive data on the problem of the variables, with instruments validated at the discretion of experts and with statistical reliability. After data processing, it was concluded that: There is a positive relationship between Organizational Learning and Organizational Culture with a rho Spearman correlation coefficient of 701 and a p-value less than 0.05, which rejected the null

hypothesis confirming that a better organizational learning better Organizational culture in the nursing staff at the Hermilio Valdizán - Santa Anita 2017 hospital.

Keywords: Organizational learning - Organizational culture.

Introducción

El conocimiento sobre las diversas concepciones que atañen en la vida organizacional han sido desarrolladas a lo largo del tiempo por la teoría de la organización, sin embargo en este milenio se ha incidido en la concepción de sistemas, por la forma de interrelación de los elementos institucionales, por ello se encuentran los estudios, teóricos y empíricos que dan sustento a este trabajo.

Vicente (2013) presento a la Universidad de Granada España, la tesis doctoral titulada "*Cultura Organizacional y Desarrollo profesional de las Enfermeras*" también Rodríguez (2015) expuso la investigación doctoral denominada "*La cultura organizacional y el potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*", del mismo modo, Arnedo (2016) presentó la tesis doctoral titulada "*Influencia del Aprendizaje organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO), Cumana, Estado Sucre*, en el contexto nacional, Sánchez (2014) expuso la tesis de maestría titulada "*Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería-Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013*, también Bazán (2012) presento el estudio de maestría denominada "*Cultura Organizacional en docentes de Instituciones Educativas "Colegio Nacional Iquitos y Colegio San Agustín"*, Iquitos 2011, coincidiendo con Challa, (2014) quien presento a la Universidad César Vallejo la tesis de maestría titulada "*Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de Emergencias del hospital Nacional María Auxiliadora 2016*" coincidiendo con Huallani (2014) quien presento a la Universidad Nacional mayor de San Marcos, la tesis de maestría titulada "*Influencia de la cultura organizacional en la transferencia de los conocimientos adquiridos en el Instituto Nacional de Salud*."

Aprendizaje Organizacional

En el Perú en las dos últimas décadas se ha dado impulso a una nueva perspectiva de desarrollo organizacional en la cual el aprendizaje se define como un proceso cíclico en la cual lleva al éxito hacia los altos niveles de producción, la misma que se produce a razón de la dinámica de cambio que deben asumir el rol dentro de la empresa.

Cyert y March, (2009) definen el aprendizaje organizacional como “un ajuste del comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno con un proceso de adaptación, en la cual las organizaciones desarrollan un comportamiento de ajuste a los requerimientos del entorno y del interior mismo de la organización, permitiendo así la supervivencia y el desarrollo de la misma. (p. 17), Albornoz (2014) Citando a Finol (1973) señala que el aprendizaje organizacional es la detección y corrección del error; y esta ocurre cuando “los individuos de la organización experimentan una situación problemática y se preguntan por el comportamiento de la organización” (p. 24) Argyris y Schon (2011, p. 27) señala que la teoría organizacional que es un derivado de la teoría general de sistemas en la cual el análisis del Aprendizaje no solo representa la adquisición de nueva información y habilidades sino, fundamentalmente, una actividad social que se expresa en las organizaciones que permite recoger e integrar distintas experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas en torno a una comunidad, donde unos aprenden de otros y todos trabajan por un fin común.

Dimensiones del Aprendizaje Organizacional.

Cyert y March, (2009, p. 38) definen el aprendizaje organizacional relacionado a la formación en servicio de las personas como la integración de las relaciones en función al trabajo realizado dentro de la organización en la cual el proceso de adaptación refrenda el nivel de conocimiento de la teoría aplicada a la práctica; así como el involucramiento en las tareas compartidas que llevan hacia el logro de los procesos y resultados en función a lo previsto en la organización la misma que favorece al aporte como experiencia institucional siendo el factor humano que alcanza los niveles de desarrollo. **Dimensión: Adaptación**, las formas directas e indirectas del aprendizaje la cual se realiza fuera y dentro de la institución la cual es tratado como un atributo que alcanza la inclusión de los aspectos funcionales que son expresadas en niveles de aprendizaje que determinan la condición del trabajador que alcanza las muestras y niveles de aporte que realiza en la organización de manera individual. **Dimensión: Tareas compartidas**, definen que la Tarea compartida es la visión estratégica del rol que todos facilitan el logro de objetivos institucionales en la cual la forma de organización es determinada por la forma de planificación a través del conjunto de interrelaciones que fluyen con sinergia y que esta se traduce en tareas comunes la misma que favorece el uso de las herramientas físicas y virtuales para alcanzar la operatividad de las funciones dentro del área. **Dimensión: Procesos y resultados**, definen los Procesos y resultados que se alcanzan dentro de un periodo sustantivo que parte de la concepción del

entorno tecnológico con la cual hace muestra de las habilidades procedimentales en la ejecución del trabajo encomendado para ello se traduce en un tiempo de observación sistemática mediante el acompañamiento de los superiores que es regulado a través de los resultados de los procesos que se alcanzan durante un tiempo determinado tanto a nivel de guardia, atención como servicio directo en la jornada laboral. **Dimensión: Experiencia institucional**, define la Experiencia Institucional como el empoderamiento de las barreras que se presentan dentro del aprendizaje individual y la forma como se reformula institucionalmente de modo que se adopta los modelos que se presentan como forma de servicio en la cual el intercambio de las experiencias determina el grado de compenetración y superación de las debilidades así como de las fortalezas propias en la generación del conocimiento mediante las estructuras de gestión.

Cultura Organizacional

Robbins y Coulter (2006) definen como “El conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras” (p. 87). Para Argyris, y Schon, (2011) la cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

Dimensiones de la cultura organizacional

La cultura organizacional según Robbins y Coulter (2006) presenta las siguientes Dimensiones: **Dimensión: Implicación (bivovement)**. Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. **Dimensión: Consistencia (Consistency)**, es la demostración de la acción en la cual las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. **Dimensión: Adaptabilidad** las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa

pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas, **Dimensión: Misión.** Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.

Por ello, una de las características de éxito de la actual gestión es la organización del trabajo en el hospital, así como el grado de identificación, y participación o involucramiento en la gestión de modo que los resultados puedan generar condiciones de mejora permanente, sin embargo siendo una entidad pública, en general se entiende que debe regirse por las normas establecidas por el Ministerio de Salud en función y concordancia con los lineamientos de política de salud del estado, dentro de esta misma línea se espera que los responsables de todos los niveles de participación del personal esté vinculada a la cultura organizacional así como del aprendizaje directo e indirecto de todo el personal.

Problema general: ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017?, **Hipótesis general:** Existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017, **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017

Metodología

El estudio se realizó en el enfoque cuantitativo, por ello se hizo uso del método Hipotético deductivo con el propósito de contrastar la problemática de estudio con el sustento teórico en función a las variables Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es un estudio básico de diseño No Experimental – Transversal, la población está conformada por el total de profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán que en este caso se trata de 210 personas, la muestra es probabilística, quedo en un total de 139 personas, en concordancia con Carrasco (2006) se hace uso de la técnica de la encuesta así como de instrumentos en el modelo de escala Likert para recolectar las opiniones de los encuestados. Los instrumentos fueron elaborados para la particularidad de este estudio a través de la técnica de operacionalización de las variables en función al objetivo de la investigación, la misma que corresponde a la secuencia lógica del estudio, por ello para la idoneidad de la misma se presenta a la validación por el

método de criterio de jueces y la aplicación de la prueba piloto antes de su aplicación al estudio.

La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos según el índice de baremos establecidos para el estudio, la misma que se reportara en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas. Respecto a la prueba de hipótesis el método a utilizar corresponde al uso de una prueba no paramétrica dado que se trata de datos que provienen de variables de medición ordinal y como se trata de un estudio de alcance correlacional se hará uso del coeficiente Rho Spearman.

RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados de las variables en función a los objetivos con el propósito de determinar los niveles de las variables en tablas de contingencia.

Distribución de frecuencias entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

Tabla de contingencia Aprendizaje organizacional * Cultura organizacional

			Cultura organizacional			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Aprendizaje organizacional	Regular	Recuento	25	3	0	28
		% del total	18,0%	2,2%	0,0%	20,1%
	Bueno	Recuento	11	53	0	64
		% del total	7,9%	38,1%	0,0%	46,0%
	Excelente	Recuento	12	9	26	47
		% del total	8,6%	6,5%	18,7%	33,8%
Total	Recuento	48	65	26	139	
	% del total	34,5%	46,8%	18,7%	100,0%	

En la tabla 12, se observa que el 38,1% del personal en enfermería percibe que el Aprendizaje organizacional es de nivel Buena, ellos mismos indican que la Cultura organizacional se sitúa en el nivel Moderada; en la misma tendencia existe un 18,7% que opina que el Aprendizaje organizacional es Excelente, ellos conciben que la Cultura organizacional es de nivel Alta; finalmente se observa que para otro 18,0% el Aprendizaje organizacional es Regular y son las personas que tienen una Baja Cultura organizacional, en el hospital Hermilio Valdizán del distrito de Lima en el año 2017, encontrando la linealidad entre los niveles percibidos por el personal de enfermería.

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros, Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error. Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 y $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Prueba de hipótesis general

H_0 . No existe relación significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017

H_1 . Existe relación significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017

Grado de Correlación y nivel de significación entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería

			Aprendizaje organizacional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el reporte presentado en la tabla 17, se observa que el Aprendizaje organizacional está relacionada con la Cultura organizacional con un coeficiente de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman ,701 siendo esto de una magnitud alta. Como el grado de significación estadística es ($p=0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según la percepción del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2017, lo que quiere decir que cuando Aprendizaje organizacional es Excelente el nivel de Cultura organizacional es Alta.

DISCUSIÓN

Los fundamentos teóricos del aprendizaje organizacional, reflejan en todos los casos las etapas y modelos de la forma que aprenden desde la experiencia y de la capacidad de apertura para conocer nuevas experiencias y comprender la importancia de la gestación del nuevo conocimiento, para ello debe desterrar las barreras propias que son producto de la

inseguridad de la estabilidad laboral, es por ello, que al relacionar teóricamente la cultura organizacional, se puede mencionar que la cultura es el conjunto de hechos e imágenes desarrolladas por los integrantes de la organización, que determinan las características frente a la comunidad y al mundo competitivo.

Por ello, el análisis de los datos a nivel descriptivo, reporta que en su mayoría, los integrantes de la muestra perciben que el aprendizaje organizacional es de nivel Bueno, mientras que la percepción de la cultura organizacional es de nivel Moderada, dicho reporte refleja que la tendencia de los datos corroboran la problemática donde un sector de trabajadores indica que no existe facilidades para el aprendizaje coherente, como tampoco se involucran con la filosofía institucional haciendo que exista dificultades hacia el logro de las metas y se alcance los objetivos propuestos en todos los procesos, al respecto, la conclusión de Vicente (2013) quien encontró que existe influencia de la cultura organizacional en el desarrollo del profesional de enfermería, dado los resultados estadístico $\beta = ,876$ $P = ,001$ concordando la problemática de estudio.

La prueba de hipótesis reporta que el Aprendizaje organizacional está relacionada positivamente con la Cultura organizacional, con un valor rho Spearman de $\rho = ,701$ y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $p = ,05$ con la cual se rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna, esto indica que el Aprendizaje organizacional laboral mostrado en el nivel Bueno se encuentra en linealidad con el nivel Moderada de Cultura organizacional, lo que corrobora la problemática presentada en este estudio, así como coincide con el reporte descriptivo, implicando la necesidad de reestructurar las acciones donde el aprendizaje sea producto de las experiencias compartidas entre las funciones asignadas así como de las condiciones mostradas por la organización en la cual el comportamiento de las personas determinan la característica que muestra la organización ya sea en la producción así como en la calidad de servicio que presta hacia el usuario. Al respecto, se concuerda con la conclusión de Valencia (2016) quien encontró que existe relación entre el nivel de experiencias, conocimientos en las actividades de la organización con las motivaciones para la innovación, emprendimiento así como nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y crear nuevos procesos o formas de hacer las cosas en el área laboral, del mismo modo Rodríguez y Cueva (2016) demostraron que existe correlación positiva entre la Gestión del conocimiento con la selección de herramientas de generación de la producción en las actividades administrativas/operativas mediante la creación, colaboración y utilización del conocimiento entre sus diferentes áreas.

CONCLUSIONES

Con un Coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,701 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación directa significativa entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan - Lima, 2017. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada.

Referencias

- Albornoz, B. (2014). *Cultura Organizacional y desempeño laboral*, España, Madrid: Narcea.
- Argyris, C. y Schon, D. (2011). *Organization learning: A theory of action perspective*, U.S.A: Addison Wesley.
- Arnedo, P. (2016). *Influencia del Aprendizaje organizacional en la Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)*. (Tesis doctoral) Universidad de Oriente, Cumana, Estado Sucre.
- Bazán, E. (2012). *Cultura Organizacional en docentes de Instituciones Educativas "Colegio Nacional Iquitos y Colegio San Agustín"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Oriente.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Challa, M. (2014). *Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de Emergencias del hospital Nacional María Auxiliadora 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Cyert, P., y March, (2009). *Teoría del comportamiento de la empresa*. Madrid: Ed Prentice-Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Huailani, G. (2014). *Influencia de la cultura organizacional en la transferencia de los conocimientos adquiridos en el Instituto Nacional de Salud*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional mayor de San Marcos.
- Madrazo, G. (2015). *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.
- March, L., y Leavitt, H. (2011). *Conocimiento para la Acción*. Una perspectiva de gestión de personal. Madrid: Granica edt.

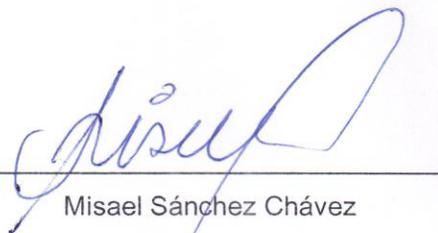
- Nonaka, I., y Takeuchi, Y. (2009). *La Organización Creadora de Conocimiento*. California: Management Review, Vol. 30.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2006). *Administración*, 5ta edición. Madrid: Gránica edt.
- Rodríguez, R. (2015). *La cultura organizacional y el potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. (Tesis doctoral). Universidad de Cantabria. España.
- Rodríguez, J., y Cueva, M. (2016). *Gestión del conocimiento y el uso de Modelos y tecnologías en los trabajadores de ESSALUD Huancayo* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.
- Rodríguez, M. (2010). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Sánchez, P. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Valencia, P. (2016). *Modelo de generación y transferencia de conocimiento para los procesos de dirección y gestión humana en pymes del sector cárnicos de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro.
- Vicente, L. (2013). *Cultura Organizacional y Desarrollo profesional de las Enfermeras*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada España.

Anexo H:**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Misael Sánchez Chávez, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI, con el artículo titulado: "Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate Vitarte, enero del 2018



Misael Sánchez Chávez

DNI,42763771

Anexo I: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION: ADAPTACIÓN							
1	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos	✓		✓		✓		
2	Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente	✓		✓		✓		
3	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones	✓		✓		✓		
4	Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional	✓		✓		✓		
5	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes	✓		✓		✓		
6	Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado	✓		✓		✓		
	DIMENSION: TAREAS COMPARTIDAS	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos	✓		✓		✓		
8	Se realiza círculos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área	✓		✓		✓		
9	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas	✓		✓		✓		
10	Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión	✓		✓		✓		
11	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica	✓		✓		✓		
12	Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia	✓		✓		✓		
	DIMENSION: PROCESOS Y RESULTADOS	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos	✓		✓		✓		
14	Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente	✓		✓		✓		
15	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora	✓		✓		✓		
16	Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área	✓		✓		✓		
17	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención	✓		✓		✓		
18	Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área	✓		✓		✓		
	DIMENSION: EXPERIENCIA INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos	✓		✓		✓		
20	Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias	✓		✓		✓		
21	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente	✓		✓		✓		
22	Analizan los procedimientos y llegan a consenso para mejorar el servicio	✓		✓		✓		
23	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área	✓		✓		✓		
24	Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. JULIO TORNIQUE SUSANIBAR DNI: 06.97.14.02

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Lima, de del 20.....

Dr. Julio Tornique Susanibar
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION: IMPLICANCIA							
1	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
3	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería	✓		✓		✓		
5	Se realiza la tarea en equipo.	✓		✓		✓		
6	El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: CONSISTENCIA	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
8	La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.	✓		✓		✓		
9	Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse	✓		✓		✓		
10	Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.	✓		✓		✓		
11	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.	✓		✓		✓		
12	La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: ADAPTABILIDAD	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	✓		✓		✓		
14	Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.	✓		✓		✓		
15	La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar.	✓		✓		✓		
16	Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
17	Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.	✓		✓		✓		
18	Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno.	✓		✓		✓		
19	El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.	✓		✓		✓		
20	Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería	✓		✓		✓		
21	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	✓		✓		✓		
	DIMENSION: MISIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
22	La estrategia que emplea el Área de enfermería sirve de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓		
23	El Área de enfermería tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
24	El Área de enfermería tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	✓		✓		✓		
25	Los Directivos del Área de enfermería fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓		
26	La Jefatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	✓		✓		✓		
27	El Área de enfermería compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
28	La misión del Área de enfermería genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	✓		✓		✓		
29	El Área de enfermería tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JULIO TORNIQUE SUSANIBAR DNI: 06.97.14.02

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Lima.....de.....del 20.....

Dr. Julio Torrique Susanibar
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: ADAPTACIÓN							
1	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos	✓		✓		✓		
2	Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente	✓		✓		✓		
3	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones	✓		✓		✓		
4	Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional	✓		✓		✓		
5	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes	✓		✓		✓		
6	Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado	✓		✓		✓		
	DIMENSION: TAREAS COMPARTIDAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos	✓		✓		✓		
8	Se realiza circuitos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área	✓		✓		✓		
9	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas	✓		✓		✓		
10	Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión	✓		✓		✓		
11	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica	✓		✓		✓		
12	Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia	✓		✓		✓		
	DIMENSION: PROCESOS Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos	✓		✓		✓		
14	Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente	✓		✓		✓		
15	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora	✓		✓		✓		
16	Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área	✓		✓		✓		
17	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención	✓		✓		✓		
18	Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área	✓		✓		✓		
	DIMENSION: EXPERIENCIA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos	✓		✓		✓		
20	Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias	✓		✓		✓		
21	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente	✓		✓		✓		
22	Analizan los procedimientos y llegan a consenso para mejorar el servicio	✓		✓		✓		
23	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área	✓		✓		✓		
24	Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DR. SEMINARIO L. HUAMAN QUISPE DNI: 10.40.15.71

Especialidad del validador: MÉTODOS ESTADÍSTICOS

Lima.....de.....del 20.....



Dr. Seminario L. Huaman Quispe
METODÓLOGO - ESTADÍSTICO
01641

Firma del Experto Informante.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: IMPLICANCIA								
1	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
3	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería	✓		✓		✓		
5	Se realiza la tarea en equipo.	✓		✓		✓		
6	El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
DIMENSION: CONSISTENCIA								
7	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
8	La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.	✓		✓		✓		
9	Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse	✓		✓		✓		
10	Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.	✓		✓		✓		
11	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.	✓		✓		✓		
12	La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.	✓		✓		✓		
DIMENSION: ADAPTABILIDAD								
13	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	✓		✓		✓		
14	Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.	✓		✓		✓		
15	La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar.	✓		✓		✓		
16	Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
17	Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.	✓		✓		✓		
18	Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno.	✓		✓		✓		
19	El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.	✓		✓		✓		
20	Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería	✓		✓		✓		
21	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	✓		✓		✓		
DIMENSION: MISIÓN								
22	La estrategia que emplea el Área de enfermería sirve de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓		
23	El Área de enfermería tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
24	El Área de enfermería tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	✓		✓		✓		
25	Los Directivos del Área de enfermería fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓		
26	La Jefatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	✓		✓		✓		
27	El Área de enfermería compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
28	La misión del Área de enfermería genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	✓		✓		✓		
29	El Área de enfermería tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. SEMINARIO L. HUAMAN QUISPE DNI: 10 40 1571

Especialidad del validador: METODOS ESTADISTICOS

Lima.....de.....del 20.....


 Dr. Seminario L. Huaman Quispe
 METODOLOGO - ESTADISTICO
 .01641

Firma del Experto Informante.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: ADAPTACIÓN							
1	Realiza practicas relacionadas con el manejo de los instrumentos operativos	/		/		/		
2	Recibe monitoreo respecto a la aplicación de protocolo de atención al paciente	/		/		/		
3	Reciben mediante vía electrónica los procedimientos de orden de funciones	/		/		/		
4	Considera los procesos de intercambio de experiencia como base de formación profesional	/		/		/		
5	Recibe orientación y tutoría de seguimiento para el tratamiento de pacientes	/		/		/		
6	Recibe documentos confidenciales sobre tratamiento de pacientes de cuidado	/		/		/		
	DIMENSION: TAREAS COMPARTIDAS							
7	Recibe acompañamiento para la incursión de la investigación de procedimientos técnicos	/		/		/		
8	Se realiza círculos de inter-aprendizaje para mejorar el servicio del área	/		/		/		
9	Se realiza consenso sobre las rotaciones e intercambio de experiencias positivas	/		/		/		
10	Se fomenta acciones de visión compartida de los procedimientos de gestión	/		/		/		
11	Recibe modelos de análisis de los protocolos de atención básica	/		/		/		
12	Utiliza diversos medios de análisis documental para mejorar la intervención de urgencia	/		/		/		
	DIMENSION: PROCESOS Y RESULTADOS							
13	Existe disposición de los medios electrónicos para obtener datos precisos	/		/		/		
14	Existe red para dar conocimiento respecto al consentimiento informado del paciente	/		/		/		
15	Se realiza de manera horizontal el análisis de las deficiencias proponiendo alternativas de mejora	/		/		/		
16	Participan de manera directa en la previsión de estrategias de mejoramiento del área	/		/		/		
17	Reciben capacitación para alcanzar niveles complejos de intervención	/		/		/		
18	Recibe información oportuna para compartir con el grupo del área	/		/		/		
	DIMENSION: EXPERIENCIA INSTITUCIONAL							
19	Realizan nuevas formas de visión de la problemática en función a estímulos	/		/		/		
20	Generan espacios para reflexionar e innovar acciones rutinarias	/		/		/		
21	Asumen nuevos roles y formas de atención al paciente	/		/		/		
22	Analizan los procedimientos y llegan a consenso para mejorar el servicio	/		/		/		
23	El intercambio se gesta en función a las experiencias positivas del área	/		/		/		
24	Existe comunicación oportuna de la información consensuada del área.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OCHOA YATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Lima.....de.....del 20.....

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Dr. Freddy Ochoa Yataje
 METODOLOGÍA INVESTIG. Q

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Cantidad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: IMPLICANCIA								
1	La mayoría de los miembros del Área de enfermería están muy comprometidos con su trabajo.	/	/	/	/	/	/	
2	En el Área de enfermería de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.	/	/	/	/	/	/	
3	La planificación del trabajo implica a todos los miembros del Área de enfermería.	/	/	/	/	/	/	
4	Se fomenta la cooperación entre los miembros de Área de enfermería	/	/	/	/	/	/	
5	Se realiza la tarea en equipo.	/	/	/	/	/	/	
6	El Área de enfermería invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION: CONSISTENCIA								
7	Existen problemas en El Área de enfermería porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.	/	/	/	/	/	/	
8	La Jefatura del Área de enfermería práctica lo que pregona.	/	/	/	/	/	/	
9	Existe en el Área de enfermería un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse	/	/	/	/	/	/	
10	Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.	/	/	/	/	/	/	
11	Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.	/	/	/	/	/	/	
12	La manera de trabajar en el Área de enfermería es constante y predecible.	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION: ADAPTABILIDAD								
13	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	/	/	/	/	/	/	
14	Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Área de enfermería.	/	/	/	/	/	/	
15	La forma que tienen los miembros del Área de enfermería es fácil de cambiar.	/	/	/	/	/	/	
16	Los miembros del Área de enfermería adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	/	/	/	/	/	/	
17	Los miembros del Área de enfermería cooperan para introducir cambios.	/	/	/	/	/	/	
18	Todos los miembros del Área de enfermería comprenden los deseos y necesidades del entorno.	/	/	/	/	/	/	
19	El Área de enfermería fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.	/	/	/	/	/	/	
20	Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en el Área de enfermería	/	/	/	/	/	/	
21	Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de Área de enfermería	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION: MISIÓN								
22	La estrategia que emplea el Área de enfermería sirve de ejemplo a otras organizaciones.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El Área de enfermería tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	/	/	/	/	/	/	
24	El Área de enfermería tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	/	/	/	/	/	/	
25	Los Directivos del Área de enfermería fijan metas ambiciosas pero realistas.	/	/	/	/	/	/	
26	La Jefatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	/	/	/	/	/	/	
27	El Área de enfermería compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	/	/	/	/	/	/	
28	La misión del Área de enfermería genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	/	/	/	/	/	/	
29	El Área de enfermería tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. FREDDY OCHOA TATASE DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Lima.....de.....del 20.....


Dr. Freddy Ochoa Tatase
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017**" del estudiante **Misael Sánchez Chávez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 14% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 30 de enero del 2018.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=901343190&lang=es&s=1&u=1050027548

Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospi... /0 < > ?



Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:
Maestro en Gestión de los servicios de la Salud

AUTOR
Br. Misael Sánchez Chávez

ASESOR:
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias ✕

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	www.monografias.com	1 % >
	Fuente de Internet	
2	documents.mx	1 % >
	Fuente de Internet	
3	javeriana.edu.co	1 % >
	Fuente de Internet	
4	www.slideshare.net	1 % >
	Fuente de Internet	
5	www.gestiopolis.com	<1 % >
	Fuente de Internet	
6	www.buenastareas.com	<1 % >
	Fuente de Internet	
7	www.conocimientoswe...	<1 % >
	Fuente de Internet	
8	mariu-uners.blogspot.c...	<1 % >
	Fuente de Internet	
9	Entregado a UNAPEC	<1 % >

Misael Sánchez Chávez



Freddy Antonio Ochoa Tataje



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DEL
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. SANCHEZ CHAVEZ MISAEL

TESIS TITULADA:

**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - LIMA 2017.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO

SUSTENTADO EN FECHA: 11 – 04 - 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje