



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del
hospital vitarte - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Maria Espirita Valqui Romero (ORCID: 0000-0003-3814-2453)

ASESOR:

Mgtr. Rommel Lizandro Crispín (ORCID: 0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

**LIMA - PERÚ
2019**

Dedicatoria

A mi mama Rosa de quien aprendí de cada enseñanza que me brindo como solo ella lo sabía hacer. Estando con ella las cosas se hacían más sencillas y encontraba la tranquilidad que me transmitía. Te amo nonita.

Agradecimiento

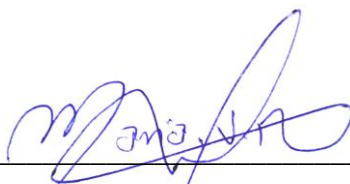
A mi Dios padre, por ser mi guía principal, mi esposo por que juntos asumimos este gran reto profesional y hemos demostrado que queremos luchar por un mismo objetivo. Mis padres por ser mi gran soporte en mi vida y apoyarme en cada meta que me quiero trazar. Un reconocimiento especial a mi hermano que me enorgullece ser su hermana por que el demuestra que pese a las adversidades sigue adelante y siempre será mi ejemplo a seguir por la calidad de persona y un gran profesional que en un tiempo no tan lejano lo será. A mi persona ya que ha sido un reto del día a día a nivel profesional y mucho más personal, me demostré que pese a las circunstancias y demás pude culminar esta gran meta.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Maria Espirita Valqui Romero, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; identificado con DNI N° 46636937, con la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte - 2017”, declaro bajo juramento que:

- 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. Por tanto, la presente tesis no ha sido plagiada parcial ni totalmente.
- La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados como resultados de la investigación son reales, por lo que no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y, es por ello que las conclusiones que se exhiben en esta tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 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.

San Juan de Lurigancho, 05 de diciembre del 2017



Maria Espirita Valqui Romero

DNI: 46636937

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	47
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	47
2.2. Operacionalización de variables	48
2.3. Población, muestra y muestreo	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Procedimiento	59
2.6. Métodos de análisis de datos	61
2.7. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
IV. DISCUSIÓN	91
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS	98
ANEXOS	107

Índice de Tablas

	Pág.	
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable Cultura organizacional	50
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño laboral de los servidores del Hospital vitarte.	51
Tabla 3	Distribución de la población	52
Tabla 4	Distribución de la muestra	53
Tabla 5	Validación de los instrumentos a través de expertos	57
Tabla 6	Escala de fiabilidad según el rango de valores	58
Tabla 7	Índice de fiabilidad de la variable de cultura organizacional	58
Tabla 8	Índices de fiabilidad de la variable de desempeño laboral	58
Tabla 9	Escala de correlación según el rango de valores de Rho de Spearman	60
Tabla 10	Descripción de la variable Cultura Organizacional	62
Tabla 11	Descripción de la dimensión Implicación	63
Tabla 12	Descripción de la dimensión Consistencia	64
Tabla 13	Descripción de la dimensión Adaptabilidad	65
Tabla 14	Descripción de la dimensión Misión	66
Tabla 15	Descripción de la variable Desempeño laboral	67
Tabla 16	Descripción de la dimensión Responsabilidad	68
Tabla 17	Descripción de la dimensión Respeto	69
Tabla 18	Descripción de la dimensión Excelencia	70
Tabla 19	Descripción de la dimensión Integridad	71
Tabla 20	Descripción de la dimensión Obediencia	72
Tabla 21	Descripción de la dimensión Unidad	73
Tabla 22	Descripción de la dimensión Productividad	74
Tabla 23	Descripción de la dimensión Eficiencia	75
Tabla 24	Descripción de la dimensión Compromiso	76
Tabla 25	Descripción de la dimensión Iniciativa	77
Tabla 26	Descripción de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral	78
Tabla 27	Descripción de la variable desempeño laboral e implicación	79
Tabla 28	Descripción de la variable desempeño laboral y consistencia	80
Tabla 29	Descripción de la variable desempeño laboral y adaptabilidad	81
Tabla 30	Descripción de la variable desempeño laboral y misión	82

Tabla 31	Prueba de normalidad de la variable de cultura organizacional	83
Tabla 32	Prueba de normalidad de la variable de desempeño laboral	84
Tabla 33	Correlación de Spearman entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral.	86
Tabla 34	Correlación de Spearman entre la variable desempeño laboral y la dimensión Implicación.	88
Tabla 35	Correlación de Spearman entre la variable desempeño laboral y la dimensión Consistencia.	89
Tabla 36	Correlación de Spearman entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Adaptabilidad.	90
Tabla 37	Correlación de Spearman entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Misión	91

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	47
Figura 2	Descripción de la variable Cultura Organizacional	62
Figura 3	Descripción de la dimensión Implicación	63
Figura 4	Descripción de la dimensión Consistencia	64
Figura 5	Descripción de la dimensión Adaptabilidad	65
Figura 6	Descripción de la dimensión Misión	66
Figura 7	Descripción de la variable Desempeño laboral	67
Figura 8	Descripción de la dimensión Responsabilidad	68
Figura 9	Descripción de la dimensión Respeto	69
Figura 10	Descripción de la dimensión Excelencia	70
Figura 11	Descripción de la dimensión Integridad	71
Figura 12	Descripción de la dimensión Obediencia	72
Figura 13	Descripción de la dimensión Unidad	73
Figura 14	Descripción de la dimensión Productividad	74
Figura 15	Descripción de la dimensión Eficiencia	75
Figura 16	Descripción de la dimensión Compromiso	76
Figura 17	Descripción de la dimensión Iniciativa	77
Figura 18	Descripción de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral	78
Figura 19	Descripción de la variable desempeño laboral e implicación	79
Figura 20	Descripción de la variable desempeño laboral y consistencia	80
Figura 21	Descripción de la variable desempeño laboral y adaptabilidad	81
Figura 22	Descripción de la variable desempeño laboral y misión	82
Figura 23	Descripción de la normalidad de la variable de cultura organizacional	83
Figura 24	Descripción de la normalidad de la variable de desempeño laboral	85

Resumen

Se planteó como objetivo general poder determinar la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte - 2017.

La tesis se encuentra fundamentada en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal de nivel descriptivo - correlacional, de tipo aplicativo. La población fue de 1002 servidores públicos, siendo así la muestra 122 servidores públicos de las oficinas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico, personal, economía, epidemiología y servicios generales; con un muestreo no probabilístico. La información se obtuvo a través de la técnica de encuesta, que sirve para recabar información; a la vez se utilizó dos cuestionarios psicométricos para cada variable. Los instrumentos que se utilizaron fueron la encuesta de cultura organizacional de Denison con un total de 60 ítems y la encuesta de autoevaluación del desempeño laboral con 50 ítems; teniendo como politómica el tipo de respuesta; resultando válidos en su contenido bajo opinión de expertos y confiables donde el índice de confiabilidad fue superior al valor teórico establecido para instrumentos que miden percepciones, teniendo un valor de α de Cronbach = ,967 para la variables I, y la variable II arrojando un valor de α de Cronbach= ,956.

En la parte estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS (versión 23), con una data ingresada de formato Excel, como una herramienta para obtener los resultados. En los estadísticos descriptivos se utilizó las tablas de frecuencias y porcentajes, como también las tablas de contingencias; así mismos estadísticos inferenciales para obtener la correlación de las variables de estudios de cultura organizacional y desempeño laboral a través del Rho de Spearman, obteniendo un valor alto ($r = 0.875$), siendo a la vez su valor significativo de $p = 0.000$, menor que 0.05.

Se llega a la conclusión de que si existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio de cultura organizacional y desempeño laboral.

Palabras claves: cultura organizacional, desempeño laboral, servidores públicos.

Abstract

The general objective was to determine the relationship between organizational culture and job performance in public servants of Hospital Vitarte - 2017.

The thesis is based on the quantitative approach, with a transversal non - experimental design of a descriptive - correlational level, of an applicative type. The population was 1002 public servants, being the sample 122 public servants of the administrative offices of logistics, statistics, insurance area, internal control office, legal advice, communications area and institutional image, strategic planning unit, personnel, economy, epidemiology and general services; with a non-probabilistic sampling. The information was obtained through the survey technique, which is used to collect information; At the same time, two psychometric questionnaires were used for each variable. The instruments that were used were the Denison organizational culture survey with a total of 60 items and the 50-item self-assessment of job performance survey; having as a policy the type of response; being valid in its content under the opinion of experts and reliable where the reliability index was higher than the theoretical value established for instruments that measure perceptions, having a value of Cronbach's $\alpha = ,967$ for variables I, and variable II yielding a value of Cronbach's $\alpha = ,956$.

In the statistical part, the statistical package SPPSS (version 23) was used, with a data entered in Excel format, as a tool to obtain the results. In the descriptive statistics, the frequency and percentage tables were used, as well as the contingency tables; also, inferential statistics to obtain the correlation of the variables of studies of organizational culture and labor performance through Spearman's Rho, obtaining a high value ($r = 0.875$), being at the same time its significant value of $p = 0.000$, lower than 0.05.

It is concluded that there is a very strong positive relationship between the variables of study of organizational culture and work performance.

Keywords: organizational culture, work performance, public servers.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional, es una de las columnas principales de suma importancia estratégica para aportar todas las instituciones que competitivas pretenden ser, por lo que, resulta preciso conocer el tipo del medio donde se despliega la organización y cuáles son sus terminantes que causan el actuar y tomar decisiones del personal administrativo, considerándose así que la salud pública es de compromiso principal del sector estatal; responsabilidad que es causar las condiciones que certifiquen una apropiada gestión administrativa, siendo de suma importancia inculcar un conjunto de creencias, valores, actitudes y conductas que se nombra la Cultura Organizacional, sirviendo de un marco de reseña para que el personal asistencial, profesional y administrativo de la salud se identifiquen con los propósitos valiosos de la organización y disciplina siendo importante para esta investigación.

La valoración del desempeño en la gestión pública ocupa el centro de las preocupaciones en las de decisiones de las entidades estatales, a todos los niveles de la gestión nacional, regional y local. La exigencia por avanzar los estratos de eficacia y eficiencia en el uso de los recursos, así como crear y fortificar los dispositivos de acatamiento de cuentas hacia los grupos de interés y los ciudadanos que abarcan la acción pública son los elementos predominantes que han tenido los regímenes para inducir al adelanto de indicadores de desempeño en las entidades estatales.

Antecedentes

La revisión a los antecedentes ayudo ubicar ciertas investigaciones desarrolladas nacional e internacionalmente, en proporción al contenido objeto de investigación, las cuales se presentan en forma ordenada cronológicamente.

Antecedentes Internacionales

Neri (2017), efectúo un estudio nombrado cultura organizacional y justicia organizacional en el hospital la carlota de Montemorelos, nuevo león, para optar el grado de maestría de recursos humanos; considerando esta investigación porque estudia una de mis variables de estudio, siendo la cultura organizacional. Planteo como objetivo general determinar la

relación entre cultura organizacional y justicia organizacional en el hospital la carlota de montemorelos, nuevo león. La metodología en la investigación fue de un enfoque cuantitativo, con un tipo descriptivo – correlacional de campo y transversal, la población fue de 120 empleados, la muestra quedo en 74 empleados. En la técnica se utilizó dos cuestionarios, los instrumentos de medición cultura organización, con un total de 26 ítems y justicia organizacional con 18 ítems, ambos elaborados por Domínguez y Meza (2016);usando una escala tipo Likert de 1 a 7.En el estudio de datos compilados se realizó en base al Programa SPSS, se utilizó estadísticos descriptivos tales como frecuencias, porcentajes, desviación estándar, así mismo se utilizó la correlación de Pearson arrojando un valor de ,750 y un nivel de significación p igual a .000, siendo así que existe una concordancia lineal positiva y determinante entre la variable cultura organizacional y la variable justicia organizacional. Se pudo consumir que el grado de cultura organizacional y el grado de justicia organizacional que advierten los empleados del Hospital La Carlota se relacionan positivamente en un nivel aceptable. Se puede afirmar que, cuanto mayor sea el nivel de cultura organizacional, mejor o mayor será la percepción justicia organizacional como grado.

Figuroa (2015), realizo una investigación reconocida como relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental, Universidad Rafael Landívar, para optar el grado de licenciatura en psicología industrial - organizacional. Se consideró esta investigación ya que cumple con medir las dos variables de mi estudio de investigación. Con el objetivo de identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El tipo de estudio fue correlacional, con un ejemplar de 47 empleados entre 18 a 50 años de diferentes sexos. Utilizaron como técnica dos cuestionarios, y los instrumentos de medición de cultura organizacional de Olmos y Socha (2006) y Escala de Observación de Comportamiento (BOS) presentado por Levy (1990). En los análisis de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como frecuencias, porcentajes, desviación estándar, así mismo se utilizó la correlación de Pearson arrojando un valor de 0.23. En vista de los resultados logrados se concluyó que la cultura organizacional no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución estatal, por lo tanto, es viable la hipótesis nula (H_0) y se asevera que no existe diferencia significativamente estadística entre la cultura organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores de la institución; es decir que existe incidencia entre una variable y la otra, arrojando un valor $p= 0.084$.

Gutiérrez (2014), realizó una tesis titulada la cultura organizacional como elemento que interviene en la motivación laboral de los trabajadores del área operaria en una organización del rubro de transporte aéreo, para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, el presente estudio se consideró porque tiene similitud con una de mis variables de estudio siendo la cultura organizacional. El objetivo era fundar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en un área operativa de una empresa de transporte aéreo. Con un enfoque cuantitativo, la muestra del estudio fue de 64 empleados, la técnica a utilizar fueron cuestionarios, y los instrumentos de medición cultura organizacional de Grueso infundido en el modelo de Hofstede y el cuestionario de motivación en el trabajo (CMT) de Toro. En los estudios de información, se utilizó el análisis factorial exploratorio, análisis de fiabilidad, coeficiente de Pearson. Los resultados obtenidos mostraron resultados no positivos, salvo para los factores de distancia al poder y salario (-0.248), tolerancia a la incertidumbre y salario (-0.284), que exhiben relaciones negativas con un grado de significancia. De acuerdo a los efectos obtenidos se concluyó que generalmente la percepción razón de los valores de cultura organizacional no interviene en la motivación laboral, no existiendo así una diferencia significativa.

Pérez (2013), realizó un estudio titulado relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público, para optar el grado de maestría en psicología con orientación laboral y organizacional, esta investigación se consideró ya que tiene similitud con la variable de desempeño laboral una de mis alternativas de estudio. Planteo como objetivo general identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. El tipo de estudio fue descriptivo - correlacional, con un diseño de cuasi experimental, con un corte transversal, la población fue integrada por 72 profesionales, la práctica a utilizar fue de cuestionarios, donde los instrumentos de medición estuvieron en primer lugar el cuestionario de compromiso organizacional con 18 ítems, con una escala tipo Likert, el segundo y tercero cédula de estimación de desempeño para particular médico con un total de 21 ítems y documento de evaluación de desempeño para de enfermería con 20 ítems. En las observaciones de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y

porcentajes, correlación de Pearson; el análisis de los resultados arrojó que entre el personal médico y de enfermería existe un compromiso medio alto a nivel de compromiso afectivo; así mismo se obtuvo una relación positivamente significativa entre el compromiso normativo y la escala global de desempeño con un $r= 0,468$ al nivel 0,01 para el personal médico y una relación negativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con un $r= - 0,405$ al nivel 0,01 para el personal de enfermería.

Vázquez (2012), realizó un estudio titulado evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa equipos de bombeo S. A., para optar el grado de maestría en administración, se estimó el presente estudio ya que mide mi variable de estudio del desempeño laboral. Planteo como objetivo de conocer si existe una diferencia entre la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados y la evaluación de su jefe de la empresa equipos de bombeo, S.A. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, campo y transversal; la población fue de 133 empleados, con un prototipo total de 61 empleados representado el 45.86% de la población. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Se utilizó un instrumento de la encuesta de autoevaluación del desempeño laboral, con 50 ítems y un escalafón tipo Likert con cinco elevaciones de evaluación que va desde inicio a fin. En los análisis de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y porcentajes, correlación de Pearson arrojó un valor de .078 no significativo ya que el nivel de significación fue mayor a .05, a través del paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 17.0; por otro lado los resultados que arrojan un valor significado fueron en las dimensiones de: responsabilidad teniendo el nivel de significación p igual a .005, unidad con un nivel de significación p igual a .052 y productividad el nivel de significación p igual a .001. Se pudo ultimar que no existe incompatibilidad significativa entre la autoevaluación del grado de desempeño laboral y las valoraciones dadas por la jefatura.

Antecedentes Nacionales

Hernández (2016), realizó una investigación titulada la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp - Chiclayo, para optar el grado de licenciado en administración, esta investigación se llegó a considerar por mide las dos variables de estudio de mi presente investigación. Planteo como objetivo

determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlación de corte transversal, la muestra constó de 70 personas, 20 colaboradores del área de cirugía y 50 pacientes hospitalizados en el área de cirugía. La técnica que manejo fue la encuesta y el instrumento de medición se utilizó 2, uno para el personal de 12 ítems y el segundo con 10 ítems, con una escala tipo Likert de 22 ítems en total. En los datos analizados, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y porcentajes, correlación de Pearson. Los resultados obtenidos arrojó que si existe una analogía significativa, debido a que el coeficiente de Pearson obtuvo un ,984 con un valor de significancia ,016. Concluyendo que existe una cultura de mercado predominante que se identifica por tener un nivel alto de atención a las particularidades, el 80% de los encuestados están conformes en que su área de labores demuestra un grado de atención al detalle, precisión y análisis. El nivel de desempeño laboral exhibe un alto nivel debido de que 75% de los pacientes a los que se aplicó la prueba revelan estar acorde en que es bueno el desempeño laboral del área de cirugía.

Esteban y Acuña (2014), realizaron una investigación de Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, revista de investigación de administración, se consideró dicha investigación ya que existe cierta similitud con mi variable de estudio siendo la cultura organizacional. Planteo como objetivo analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano. El tipo de estudio fue descriptivo – correlacional, la población estuvo constituida por 426 docentes, la muestra fue de 202 profesores, escogida de acuerdo al método probabilístico aleatorio estratificado. La técnica a utilizar fue la encuesta y el instrumento de medición la cultura organizacional instituido por Denison, Janovics, Young y Cho (2006) con 60 ítems, cuestionario de compromiso cristiano con un total de 57 ítems y la Escala de Satisfacción Laboral de Overall, erigida por Warr, Cokk y Wall (1979) con un total de 15 ítems.

En el análisis de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y porcentajes, tabla de contingencia. Los resultados obtenidos del coeficiente de determinación R del modelo finito un cálculo sobre satisfacción laboral semejante a un valor de 0,720, lo cual expone que un 50.7% de la variabilidad de satisfacción laboral, extrínseca e intrínseca de los profesores de la Upeu estriba de las subvariables de cultura

organizacional implicancia 66.3% con un nivel de acuerdo de tiempo completo y en misión alcanzo un 70.28% con un nivel de acuerdo de tiempo completo. Se concluye que los docentes se hallan satisfechos con un porcentaje alto 70.3%, ello de acuerdo al alto compromiso organizacional que manifiestan dentro de la institución por las actividades de autonomía y enseñanza; arrojando el valor p de 0.000.

Venero y Wieland (2014), realizaron una investigación titula percepción del personal de Essalud en línea de la gerencia de operaciones de salud de Essalud sobre compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral, para optar el grado de magister en gestión pública, se consideró porque tiene similitud con una de mis variables de estudio que es el desempeño laboral. Planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre la percepción del compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral. La metodología que utilizaron fue de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental, la población fue de 430 colaboradores administrativos y una muestra censal de 203 colaboradores. La técnica a utilizar fue de encuesta y con dos instrumentos de medición, uno el cuestionario de compromiso organizacional y el segundo de la escala de desempeño laboral. Los datos obtenidos fueron procesados a través del programa SPSS versión 22; se utilizó estadísticos descriptivos tales como frecuencias, porcentajes y desviación estándar y este a su vez para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Según los resultados encontrados concluyeron que consta una significativa relación entre la percepción del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Essalud obteniendo un coeficiente de $r = 0,557$, representando un nivel de correlación media.

Ancana y Quispe (2013), realizaron una investigación titulada Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa incmena S.A.C. en el distrito de villa el salvador 2012, para optar el grado de licenciado en administración, se estimó ya que hay una similitud de la variable de cultura organizacional para con mi presente investigación. Plantearon como objetivo conocer la relación directa que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. El tipo de estudio fue descriptivo - explicativo, con un esquema de investigación experimental, teniendo como muestra 40 empleados con un muestreo no probabilístico intencional. La encuesta fue la técnica utilizada y el instrumento de medición la cultura organizacional y la

satisfacción labora con la totalidad de 30 ítems, con tipo Likert como escala. En el estudio de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y porcentajes, tabla de contingencia, correlación de Pearson; el análisis de los resultados arrojó que existe una significativa correlación con un coeficiente de 0.69, indicando que la correlación se considera positiva, es decir, en vista de que los expertos inmobiliarios se conciben más referidos con la cultura organizacional, aumentando la satisfacción laboral, o viceversa; el valor p corresponde al 0,000. Se concluyó que culminando la investigación se alcanzó con el objetivo principal, es decir, se evidenció los positivos efectos que forja se aplique un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores.

Morocho (2012), realizó un estudio titulada Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 callao, para optar el grado de Licenciado en educación; se consideró por tener similitud con las dos variables de la investigación. El objetivo fue concernir la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño. El tipo de estudio fue descriptivo – correlacional con corte trasversal, el prototipo estuvo compuesto por 184 docentes, con un muestreo no probabilístico, la técnica que utilizó fue encuestas y los instrumentos de medición del Inventario de cultura organizacional de Marcone (2003) con un total de 62 ítems y el cuestionario de desempeño docente de Valdés (2000) con 39 ítems, con una escala tipo Likert. Los efectos evidenciaron que existe una significativa correlación arrojando un valor r de 0.709(**) y un valor de significación p de 0.000 entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño docentes. Se pudo concluir que la cultura organizacional educativa es un objeto eficaz para el desempeño docente.

Evolución histórica de la cultura organizacional

La cultura al transcurrir con los años ha ido cambiando en rasgos, afectivos, que identifican a un conjunto social en un tiempo expreso. Abarca también modos de ceremonias, vida, invenciones, artes, sistemas de valores, tecnologías, derechos fundamentales del ser humano, creencias y tradiciones.

El comienzo de la concepción de cultura organizacional, se ubica en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, concretamente en el año 1880, en aquel tiempo la

cultura escaseaba de importancia. Es así que desde esa década nace la inquietud por el estudio de la cultura en las empresas, a fin que encaminen mejor, logren ser más eficaces o para lograr objetivos tales como engrandecer la calidad de vida y elevar la productividad. (Debates I.E.S.A, 1997, p.59). Se pensaba hace 20 años que las organizaciones eran poder reorganizar y dar control a un grupo de individuos, se tenían niveles derechos, ser autoritarios, etc. Sin embargo, las instituciones es más que ello, ya que las personas son seres que tienen personalidad, emociones, etc.

En los últimos años, las teorías organizacionales han comenzado admitir la preponderancia que debe tener la cultura en las vivencias de los trabajadores en una organización. La cultura establece el funcionamiento de una empresa, ésta se manifiesta en las estructuras, estrategias y sistemas. Es la partida invisible donde la visión obtiene su acción como guía. La cultura organizacional llega a ser asimilada y cooperada por los miembros de la organización con el objetivo de solucionar los problemas mostrados y esencialmente para la tarea empresarial.

Fundamentación científica y técnica o humanística

Variable 1: Cultura organizacional

Chiavenato (2007) define:

La cultura organizacional como un sistema de creencias, la forma de vida, valores y expectativas, una forma de relaciones e interacción, representativos todos de determinada organización.

Fundamentación científica de cultura organizacional

Modelo de Cultura Organizacional de Denison (1990)

Este modelo se fundamenta en una correlación entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño de primera línea (satisfacción de empleados, crecimiento en las ventas, innovación, retorno a la inversión, calidad). Se desarrolló a comienzos de varias investigaciones en donde se vio la señal de la cultura organizacional en el desempeño y conllevaron a la tipificación de cuatro características que predominan: misión, consistencia, involucramiento, y adaptabilidad.

La representación principal que realizó Denison es la “cultura fuerte como hipótesis”, lo que sustenta en poder lograr aumentar elocuentemente el desempeño, la cultura requiere ser distintiva como fuerte. Es así que luego, Denison fabrica un modelo que es ostentado en una circular perfil. El perfil se parte horizontalmente para contrastar entre un foco externo e interno, se divide rectamente para diferir entre una organización estable y una flexible. Es así que pauta las cuatro características y al particular de cada una, tres índices que abastecen el perfil gráfico de la cultura. Cada característica figura una idea central sobre los terminantes de la efectividad de desempeño y organizacional.

Según lo esbozado por Denison, el patrón estuvo pensado por los subsiguientes puntos: 1^{er}, es basado conductualmente, 2^{do}, fue diseñado y fundado al interior del contexto de negocios, 3^{er}, utiliza la expresión de negocios tratando de examinar los contenidos al horizonte de negocios y 4^{to}, es vinculado con las consecuencias de negocios de línea inicial. Esto busca que las conductas gerenciales, características culturales como las habilidades organizacionales puedan ser vinculadas con un grupo de dogmas en base al ambiente y su organización. Los supuestos centrales y las creencias comienzan en el núcleo de una cultura organizacional.

El estándar de cultura tiene cuatro tipologías:

- (a) Cultura de la adaptabilidad: se identifica en una reunión estratégica en medio exterior en base al cambio y la flexibilidad con el fin de lograr satisfacer las insuficiencias de los interesados.
- (b) Cultura de la misión: permite una calidad crucial a un enfoque compartido del designio organizacional.
- (c) Cultura del involucramiento: obtiene una congregación principal en la integración y colaboración de los individuos en la institución.
- (d) Cultura de la consistencia: tiene una reunión interna y permite una afectación a la proposición estable, cooperativa de hacer negocios y metodológica.

La forma que aborda Denison la cultura es particularmente definido y estratégico en relación al desempeño destinado a la eficiencia organizacional. El modelo usado realmente para presentar en forma constituida el análisis de la certeza organizacional, y sobre la base de otros instrumentos perfeccionados por Denison para su medición.

Modelo de Cultura Organizacional y Liderazgo

La labor de Schein (1985) fue proponer algo clínico fomentado por la psicología, psicoterapia psicoanalítica, antropología y teorías de las relaciones humanas. Planteando así que la cultura organizacional “es difundida y llega a todos los sitios de la vida en un conjunto de individuos”; percibe diferentes niveles de realidad, como son los artefactos o cultura de las organizaciones; como también los inconscientes, subyacentes y compartidos por los miembros de la organización.

Lo interesante es que Schein hace hincapié a la necesidad de retener el concepto de cultura organizacional al contorno de los pretendidos más profundos en la conducta, los cuales se enuncian en los rasos más observables y concretos, como las estructuras, la tecnología y sistemas organizacionales, los valores, etc. El trabajo teórico de Schein, parte desde la vista funcionalista, ya que las instituciones, así como las colectividades biológicas han de desempeñar funciones diferentes con el objetivo de perdurar, siendo así el su similar básico teórico en donde la persistencia organizacional es la clave para el meollo de las organizaciones. La explicación principal se logra a partir de sobrevivir, en donde distintas organizaciones puedan solucionar dos dificultades fundamentales: (i) supervivencia y adaptación con el ambiente externo (ii) composición de sus métodos internos para cerciorar el volumen de continuar adaptándose y sobreviviendo.

Se define a la cultura organizacional en "un modelo de supuestos inventados básicos, abiertos, o avanzados por un conjunto en tanto estudia a tratar sus dificultades de externa adaptación y unificación interna que ha actuado lo suficientemente conforme para ser calificado con validez y, por ende, ser educado a integrantes nuevos como la representación correcta de observar, sentir y pensar en concordancia a esos problemas."

Esto refleja la gran profundidad e ilustra en forma vívida la complejidad de la propuesta de la cultura organizacional. Indica a cultura involucra supuestos, adaptaciones, percepciones y aprendizaje. Los tres primeros conceptos se encuentran en los elementos y niveles en que opera la cultura, y el cuarto en un proceso conductual, cognitivo y emocional desarrollado a través de los mecanismos de afirmación, expresión y transmisión

de la cultura. Por otro lado, los conceptos de adaptación externa e integración interna se asocian en forma general a las funciones que tiene la cultura organizacional.

Los aparentes básicos y creencias, Schein refiere:

- Los pretendidos que existen junto a la actividad de los individuos en las empresas.

Pertenecen al concepto de prioridad que los individuos conceden a la realización de sus actividades, como orientar su labor a poder conseguir metas de sus objetivos trazados, metas, tareas como en la mejora de sus relaciones interpersonales ya que ayudan a sus motivaciones psicológicas

Como, ejemplarmente, las conductas de las personas se sitúen en las tareas planteadas, es así que se inicia la integración con otras en el ámbito de la institución debiendo detallar lo que cada uno ejecutará, asimismo cómo, cuándo y dónde se van a llevarán las tareas. Por otro lado, que la conducta está encaminada a las relaciones interpersonales, indica que las personas se relacionarán con otros, facilitando el apoyo socio-emocional, "caricias psicológicas", conductas de crecimiento y desarrollo personal.

Por transcendental que sea la funciones que los miembros deban de cumplir es necesario considerar las necesidades psicológicas, ya que, si se intenta que la empresa siga en el lapso con cierto nivel de eficacia y eficiencia razonable, ya que una fuerte colocación a las necesidades de los individuos no deja de lado que las demandas de las actividades que la empresa posee y demuestran la pertenencia y presencia de los individuos a ella.

- Los supuestos que esconde a las relaciones interpersonales.

Schein se basa en relación a las orientaciones de valor y valores, ya que constituye que subyacen estos supuestos en las relaciones interpersonales forman un transcendental rol en su modelamiento. Se plantea que se podrían asimilar agrupándolo en cinco polaridades: emocionalmente neutrales o cargadas; específicas o difusas; particularistas o universalistas; orientadas al logro o a la adscripción; e individual o colectivamente encaminadas.

Se establece como punto de importancia referente a que los sujetos o agrupaciones conceden a uno u otro aspecto de las semejanzas no es autónomo del sistema cultural de la sociedad, permaneciendo las elecciones particulares y grupales definidas a la extensión de lo viable en el contenido de la cultura de la sociedad en la que se encuentra.

(i) Emocionalmente cargado / Emocionalmente neutral, se describe al hecho de que los individuos, al realizarse contacto social con terceros, deben optar por involucrarse afectivamente o mantener una distancia emocional. De acuerdo a cada sistema de paráfrasis de la situación, para distintos ámbitos y personas delimitadas, cada elemento quiere cuando es aceptable socialmente para adoptar una u otra colocación.

(ii) Particularista / Universalista, pertenece a que las personas hacen la distinción entre instituir una relación empleando los mismos criterios evaluativos para todas las personas que tienen estatus y roles similares en el sistema de interacción, o bien traer específicos criterios, dando la razón que concurren las características y condiciones específicas que inquietan el comportamiento de cada persona.

(iii) Orientado al logro o a la adscripción, es la relación con la medida que cada participante social toma al instaurar una relación con otro, de dar o no afirmación, en cualquiera de sus múltiples signos materiales o psicológicos, en función del ejercicio o en situación a los distintivos adscritos, como: origen familiar, género, raza, etc.

(iv) En toda relación las personas implicadas concluyen entre buscar la elaboración de sus objetivos personales o intereses; o bien la ejecución de las metas y objetivos del colectivo en el cual se fijan, a esto se considera la diferencia entre la orientación colectiva o individual.

(v) La interacción entre dos o más actores sociales, grupos o personas, se constituye para alcanzar miras específicas o bien poseer una diversidad de planes que no siempre están notoriamente definidos. Al incorporarse en una interacción, toda persona aprende cuál es la pauta social determinada al respecto y resuelve

entre concernir de un modo *específico o difuso*.

Definitivamente, para Schein, la cultura se presenta en: (1) lo que se valora y reconoce en la organización; (2) los cambios que acontecen en la empresa como contestación a las alteraciones o a las crisis en el contexto; (3) en lo que se enseña y muestra a las nuevas partes; (4) en el sistema de castigo y recompensas que se maneja en la organización; y, (5) en los juicios para la promoción, contratación y despido de las personas.

Modelo Multicultural de Dimensiones Actitudinales

En los inicios de los años 70, Hofstede (1984) y un conjunto de profesionales trasladaron a cabo varios estudios sistemáticos de cualidades referentes al trabajo siendo estimado como el mayor estudio organizacional nunca llevados a cabo. Hofstede llevó a cabo un curso transcultural con el fin de nivelar las semejanzas y diferencias entre los servicios de subsidiarias y empleados de ventas de IBM en un general de más de setenta países, con 116,000 trabajadores en total.

El diseño de la investigación quiso intervenir las variables organizacionales e individuales ya que si hubiera alguna diferencia en valores o actitudes lograra ser cargada a oposiciones culturales. Cualesquiera autores refieren que la importancia de la labor de Hofstede donde resalta el valor de las diferencias culturales en todos los semblantes del comportamiento organizacional, conducta del grupo, motivación, administración del conflicto, estilo de liderazgo y muchos otros.

Hofstede comprobó que las culturas nacionales posponen en cuatro dimensiones y como secuela de estas diversificaciones los procesos interpersonales, la estructura organizacional y la conducta de grupos varían en las varias culturas, las cuales son:

- (a) Poder/distancia: Describe a la prolongación donde la cultura estimula a los superiores utilizar su dominio y en qué medida la colectividad admite o no el dispuesto de que en las organizaciones el poder es dividido en forma distinta En la cultura con alto grado de distancia/poder, la desigualdad es admitida: “un lugar para cada uno y cada uno en su lugar.” Por otro lado, las culturas con grado bajo de poder/distancia, tanto

subordinados como superiores se piensan entre sí como asociados y entienden que las desigualdades en la colectividad deben ser mermadas.

- (b) Evitación del riesgo: Cuenta con la destreza con que la cultura se adecúa a lo nuevo, la distensión en que una sociedad manifiesta a la potencial ocurrencia de situaciones ambiguas e inciertas. En la cultura con una evitación alta al riesgo, la gente concibe la necesidad de estabilidad de carrera, claridad y orden; se sienten amenazados por escenarios inciertos, no se resisten ideas divergentes o conductas y se juzga en las verdades completas. En las culturas con evitación baja al riesgo la indecisión inherente a la vida es más aceptada fácilmente y cada día se ocupa como viene.

- (c) Individualismo/colectivismo: El primero describe a un cuadro social de nudo desprendido en donde los individuos se presumen que se atienden a sí propias y a su familia contigua solamente. Lo inverso (colectivismo) se determina por un recuadro social ligado en el cual la gente dista entre conjuntos internos (incluyendo clanes, familiares y empleados a quienes consideran que les deben lealtad completa) y externos grupos. En culturas con grado alto de independencia se resalta el logro personal y la iniciativa; y cualesquiera tienen derecho a una vida y privada opinión. Lo importante está en ser un líder bueno. En culturas con grado bajo de autonomía, o sea, de grado alto de colectivismo, las personas atañen a clanes y familias que los preservan a canje de su lealtad. La afectación está en el objetivo es ser un buen miembro y la pertenencia.

- (d) Masculinidad/Femineidad: Se basa en el desenvolvimiento del cual el desempeño es lo primordial en la cultura. En las culturas con un grado alto de masculinidad, los valores dominantes en la sociedad manifiestan conductas masculinas tradicionales, tales como adquisición de dinero, asertividad, cosas materiales y ambición, y una preocupación menor por las relaciones. Los índices de género están visiblemente diferenciados: los hombres conviene ser asertivos y las mujeres deben ser gratas. En culturas con grado bajo de masculinidad, es decir, con grado alto de femineidad, la calidad de vida es lo significativo. El ambiente y la gente son importantes, el servicio aprovisiona motivación. Los roles de género llegan hacer flexibles, existiendo así una declaración en la igualdad de géneros.

El estudio de cada dimensión está basado en el posicionamiento de cada cultura nacional en un grado que va de alto a bajo dividida en las cuatro escalas, lo que acarrea a perfiles distintivos culturales. A partir de ello, demostró un cuadro donde da una sistematización de los países agrupados por culturas similares en base a la práctica estadística de análisis de colección. Es así como las culturas asimiladas se acoplan en una de las siguientes áreas: Latina menos desarrollada, Latina más desarrollada, Asiática más desarrollada, Asiática menos desarrollada, Este cercano, Anglo, Germano, y Nórdica.

Fundamentación técnica de cultura organizacional

Según el numeral 6.1.7 punto d. de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR -PE (2014), estipularon:

Figura la forma determinada de pensar y hacer las cosas en una organización, en base a creencias, conductas, principios, valores, símbolos, normas, entre otros, que comparte y adoptan los miembros de una institución. Contiene la identificación, promoción, definición y medición de la cultura organizacional y los procedimientos de acción de avance del proceso. (p.10).

De acuerdo a lo mencionado, se refiere a la influencia que tenemos en base a nuestro comportamiento, actitudes, principios, valores, la manera de pensar y actuar, etc., para poder obtener una cultura organizacional favorable en la institución de trabajo. Por consiguiente, en la institución del hospital vitarte, no tienen normas técnicas en relación a la cultura organizacional.

En base al numeral 5.1.2. de los “Lineamientos para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobado con Resolución N° 036-2017-SERVIR-PE, establece que:

El fin de gestionar la cultura organizacional como la naturaleza de cada organización y que está vigente todas las tareas que realizan sus empleados y si se

tramita convenientemente, es una fortaleza para cualquier institución, pues asiste a sus miembros a igualar con las intenciones estratégicas, comportamientos deseados y valores; proporcionando la atracción del grupo, el compromiso y el alcance de los objetivos organizacionales. (p.3).

Por lo citado se refleja que el sector estatal fomenta la ejecución de procesos de cultura organizacional dando la escala de desarrollo en un contexto laboral conveniente para los servidores públicos de cada entidad, la cual es direccionada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Se expresa en el numeral 2.2 de la “Guía para la Gestión del proceso de Comunicación Interna”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, que:

Lo Importante de gestionar el proceso en la comunicación interna, está ligada a que las entidades públicas están conformadas por personas que trabajan de manera coordinada para alcanzar las metas de la organización. Para ello, el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en base a la gestión del proceso de comunicación interna, juega un rol fundamental permitiendo a las entidades transmitir los planes, objetivos, misión, visión, metas y valores estratégicos a sus servidores buscando la consolidación de la cultura organizacional y promoviendo el compromiso, buen clima organizacional y sentido de pertenencia. (p.3).

De acuerdo a lo antes citado se expresa que la declaración interna entre los servidores públicos de cada entidad es de gran importancia para establecer una adecuada cultura organizacional.

Las dimensiones de Cultura organizacional

Según Denison (2001), divide a la variable en 4 dimensiones, las cuales son:

Implicación

En las organizaciones efectivas proporcionan dominio a sus miembros, se

constituyen en grupos y despliegan las capacidades humanas a todos los grados. Los integrantes de la organización logran comprometerse con su trabajo y piensan que son importantes para la organización. Los integrantes de los diferentes niveles jerárquicos avisan de las disposiciones que inquietarán su labor y observan que está claramente coherente con los objetivos de la empresa. En el instrumento, estos puntos están centrados por las siguientes escalas:

- Empowerment: Las personas poseen autoridad, capacidad e iniciativa para guiar su trabajo propio. Generando así un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización (ítems 1 al 5).
- Trabajo en equipo: Lo importante es que habita en el cooperativo trabajo hacia fines habituales, considerando todos los trabajadores comprometidos del mismo. La organización estriba de las voluntades del trabajo en equipo para conseguir los equitativos (ítems 6 al 10).
- Desarrollo de capacidades: La organización varía constantemente en el adelanto de las habilidades y competencias de sus trabajadores con el objeto de amparar su capacidad y usar oportunidades nuevas de negocio (ítems 11 al 15).

Consistencia

Las instituciones son seguras cuando están bien integradas y llegan hacer consistentes. La conducta de los individuos está marcada por un contiguo de valores que incita a líderes y seguidores a obtener pactos, de manera que las acciones de la empresa queden ordenadas apropiadamente. Las organizaciones tienen innegables particularidades con una cultura fuerte que ayuda fijamente en la táctica de los empleados. Esto llega hacer una fuente de integración interna y estabilidad en el resultado de una visión simultánea y un grado alto de conformidad. Este talante cultural es proporcionado a través de tres listas que son:

- Valores centrales Los integrantes de la estructura difunden una sucesión de valores que pretendan un conjunto claro de expectativas y un sentimiento de identidad (ítems 16 al 20).

- Acuerdo: Las secciones de la organización son competentes de obtener compromisos en los fondos básicos. Esto involucra, en primer lugar, un grado de arreglo tácito, y segundo por el contenido de interceder discrepancias cuando suceden (ítems 21 al 25).
- Coordinación e integración: Diferentes unidades y áreas de la organización son competentes de ocuparse colectivamente para conseguir comunes objetivos. Los límites organizativos no presumen muros para desplegar una actividad correcta (ítems 26 al 30).

Adaptabilidad

Las empresas con demasiada integración brindan a menudo problemas para mejorar y lograr la adaptación a distintos contextos. adaptación externa e Integración interna logran llegar hacer difícil de concordar, sin embargo, es importante tener instituciones efectivas. Las organizaciones adaptables portan a sus clientes como mira, aprenden de sus errores y toman riesgos, tienen cabida y hábito de introducir cambios. Permanentemente están optimando la capacidad de fundar valía para sus clientes. Las organizaciones con una adaptación superior usualmente advierten desarrollo en las ventas y ampliación de las cuotas de mercado. Esta dimensión cultural se calcula por medio de las siguientes sub escalas:

- Orientación al cambio: La organización es competente para implementar sitios convenientes a la mejora. Es idóneo de descifrar correctamente el hábitat del negocio, rápidamente reaccionar a las modas actuales y anticipar cambios futuros (ítems 31 al 35).
- Orientación al cliente: Cada institución llega a saber cómo son sus interesados y prevé futuras necesidades. Irradia el nivel en donde se encuentra la institución en relación a la preocupación de llegar a compensar a sus usuarios (ítems 36 al 40).
- Aprendizaje organizativo: La organización recoge, descifra y innova signos del contexto en ocasiones que estimulen el desarrollo de capacidades, la innovación y la ganando del conocimiento y (ítems 41 al 45).

Misión

Posiblemente el contexto cultura de mayor relevancia de todos, siendo el sentimiento de tarea. Las instituciones que no tiene una visión, prácticamente llegan a un lugar no advertido. Las empresas triunfantes poseen un objetivo y una orientación clara que precisa los objetivos estratégicos y las metas organizacionales, como también una clara visión de cómo será en un futuro la organización. Los problemas más recurrentes. Es necesario un correcto liderazgo de una visión de futuro y construyan una cultura que ayude a dicha visión. Las tres series que forman esta dimensión son:

- Dirección y propósitos estratégicos: precisas estrategias que formulan el objetivo de la organización y muestran cómo están los trabajadores puedan favorecer al progreso de la organización (ítems 46 al 50).
- Metas y objetivos: La visión, misión y la estrategia saben relacionar los objetivos y metas, ya que ayudaría a cada trabajador una precisa dirección a su labor (ítems 51 al 55).
- Visión: Una institución posee una imagen simultánea en relación al modo en que quiere ser registrada en el futuro. Este aspecto básico representa los productos nucleares y conquista las mentes y corazones de los individuos que forman la organización, facilitando así una dirección y guía (ítems 56 al 60).

La cultura viene hacer una creación de como es el resultado para poder regenerar los futuros conocimientos humanos, inmateriales o materiales que diferentes sociedades disponen para pertenecer en el medio y establecer diferentes formar de comunicación asociándose con los mismos individuos o grupos de estos (Chiavenato, 1994). La cultura organizacional fulgura las creencias, actitudes y valores que colaboran sus integrantes y que forman que cada institución sea ideal y que tenga un particular modo de actuar. También se puede concretar como un vinculado de reglas, signos de conducta, usos, rutinas, tradiciones tácitas que se declaran todos los días durante la ejecución de sus tareas. En las organizaciones las culturas se desarrollan al pasar del tiempo, a discrepancia de la

visión y misión; la cultura no está trazada, pero llegar hacer la esencia, el pilar de la organización.

La cultura posee diferentes extremos en múltiples referencias de la vida en la empresa, sin embargo, cultiva atribución en varias cosas que sucede en los trabajadores dentro de ella; el cargo que tiene la cultura influye mucho al decretar la calidad de vida de las instituciones; la manera como enfrentan las crisis, el sistema de distinciones, ascensos u otros. Se puede decir que la cultura muestra la manera en que cada organización asimila la relación con su entorno. En concreto la cultura organizacional es una mezcla de ritos, costumbres, tradiciones comportamientos, etc. Los cuales son compartidos por cada uno de los miembros, que juntas forman el complejo mundo de la cultura organizacional.

Características de la cultura organizacional

Según Arteaga (2011), menciona seis características de cultura organizacional, siendo:

- **Regularidad de los comportamientos observados:** Se muestra en sus conexiones periódicas entre los integrantes, la forma más utilizada para comunicarse rutinariamente; que se describen por la terminología propia, lenguaje común, y rituales referentes a las diferencias y conductas.
- **Normas:** Contiene las muestras de comportamiento, políticas de actividad, reglamentos, pasos acerca de cómo realizar las cosas; las cuales llegan a compartir por todos los integrantes de la organización.
- **Valores Dominantes:** Son elementos que administran a la empresa y se anhela que sus miembros colaboren. Como la colocación al servicio al cliente y el bajo ausentismo.
- **Filosofía:** La toma de decisiones de la gerencia, la política; que muestran las creencias en cómo deben de recibir a los nuevos empleados o clientes.
- **Reglas:** Aquellas pautas concretas que se describen su actuación dentro de la institución. Se puede decir que son las pautas de juego para trasladarse bien con otros entre la organización, donde el nuevo personal tiene que educarse y acceder para ser admitidos como miembro.

- **Clima organizacional:** Compuesta por la impresión que traspasa el local, la forma en cómo se comunican las personas, la sociabilidad a los proveedores, clientes, personas del exterior etc.

Funciones de la cultura organizacional

Robbins y Judge (2009), mencionaron:

El rol de la cultura es importante en la actuación de los trabajadores y va teniendo más predominancia ya que los señalados colaborados que facilita una cultura es garantizar que todos anoten a una misma orientación; creando equipos, autorizando a los colaboradores y reduciendo las estructuras y la formalización.

La cultura tiene diferentes oficios en las instituciones:

- La cultura precisa los términos; entendiéndose que forma las distinciones o diferencias entre organizaciones.
- Induce una impresión de pertenencia e identidad en los constituyentes de la empresa, siendo favorable para la organización.
- Provee la aprobación de una responsabilidad con la institución, con lo que resalta los haberes personales.
- Crece la permanencia del sistema social. La cultura es el adhesivo social que conserva la unidad en la empresa al proporcionar los criterios adecuados sobre los colaboradores deben decir o hacer.
- La cultura se utiliza como una unidad que ofrece control y crea sentido, que guía y da perfil a los comportamientos como formas a los empleados.

La cultura organizacional se ubica adentro de diferentes niveles, las cuales poseen distinta resistencia al cambio y visibilidad. Interpretando que es como si peláramos una cebolla, es decir que tiene varias capas desde los más evidentes hasta los que no es visible. Cuan más difícil sea el mayor estrato será el problema para mejorar la cultura.

Niveles de cultura organizacional

Schein, (1998). Plantea tres niveles para el análisis de la organización:

- **Artefactos:** Llega hacer visible en una organización en relación a la estructura y procesos, ya que en este nivel se estima a la vez el ambiente físico. Se percibe con facilidad sin embargo no siempre es así.

El hablar de artefactos, es, por ejemplo: si las empresas se igualan sus trabajadores es imponente e indispensable para la imagen de la institución, como a la vez existen otras instituciones que no utilizan uniforme. Esta diferencia es por el tipo de cultura en que prevalece el líder con sus políticas planteadas en relación a la visión, valores de la organización.

- **Los valores:** Es aquí en donde se encuentra las estrategias, objetivos, filosofía, como las normas y reglas que administra la organización. Los valores son permanentes en su ética e influyen en los comportamientos de sus integrantes dentro de una organización. Es la manera de enseñar a cómo realizar las cosas. Como por ejemplo existe instituciones que se basan en las normas de calidad y seguridad de una forma precisa y lleva a cerciorar como valiosa en el esfuerzo. Los integrantes nuevos que se integran se ajustan a estas exigencias y participan de la calificación asumiendo así los valores planteados porque comprenden la importancia para la organización.
- **Los supuestos básicos:** Son las normas de una organización, no existe cambios, ya que se considera como el mecanismo de defensa cognitiva y psicológica en que las organizaciones deben de tener para seguir funcionando. En este nivel se encuentran las percepciones, pensamientos y creencias. La adaptación es un proceso en que el nuevo integrante de la organización tiene que tener un constante aprendizaje y adaptación de la cultura nueva, el alcanza debe seguir no cambiar procedimientos o procesos que se tiene como costumbre. Por lo tanto, el nuevo integrante de la organización deberá tener un tiempo de aprendizaje en esta nueva escala, ya que es diferente lo que aprendió anteriormente, aunque las funciones no sean tan complicadas.

Tipos de cultura organizacional

Hellriegel y Slucum (2004, citado en Hernández, 2016), presentaron lo siguiente:

Cultura burocrática: Es la organización que valora las pautas, formalidad, ordenamientos de operación que estima como una medida de la cultura administrativa. Sus integrantes valoran los servicios y productos para el cliente. Las normas de comportamiento ayudan a la formalidad, los gerentes piensan en sus cargos como organizadores buenos, vigilantes y coordinadores en el acatamiento de las normas, políticas. En esto las responsabilidades, encargos y autoridades están fijamente determinadas para los trabajadores.

Cultura de clan: Se basa en los caracteres del compromiso personal, interacción social, trabajo en equipo y demás que identifica esta cultura. Los integrantes identifican que tienen un deber más allá de recibir un sueldo. Consigue una unidad por medio de un proceso profundo y largo, los trabajadores con más tiempo son como modelos o mentores para los nuevos integrantes. Los integrantes comparten un comportamiento e imagen que dan un estilo a la organización. Se identifican con un sentir fuerte y reconocen su destino en la organización.

Cultura emprendedora: Niveles de altos riesgos, creatividad y dinamismo que identifican a esta cultura. Existe un deber con la innovación, experiencia como estar en el avance. No solo actúa en los cambios rápidamente sino crea el cambio. Se asocian a compañías pequeñas como medianas.

Cultura de mercado: Se identifica por los logros de objetivos trazados como aquellos que son bancarios y están en las actividades comerciales (ejemplo: rentabilidad, participación en el mercado y crecimiento de ventas). Hay una orientación y competitividad en las ganancias que predominan en toda la organización. Las relaciones entre la organización e integrantes son importantes, ya que el trabajador es responsable en su nivel del desempeño y la organización en las remuneraciones en recompensa. Al existir mayor desempeño hay mayores remuneraciones según lo que acuerdan, con respecto a los contratos lleva a renovar cada año si cumplen adecuadamente su desempeño, ya que cada parte depende para trazar sus metas. Esta cultura aprecia el individualismo e independencia y alienta a sus integrantes a que alcancen sus propios objetivos.

Clasificación de cultura organizacional

Robbins (1996), considero lo siguiente:

Cultura fuerte: Son los valores céntricos que se mantienen con fuerza y comparten largamente. Es aquí en que la gerencia manifiesta menor preocupación por poner reglamentos y reglas serias para enviar los comportamientos de los trabajadores. Aquí las organizaciones no presentan problemas con el desplazamiento del personal, porque el trabajador se identifica y se siente a gusto con su lugar de trabajo y no busca generar cambios, logran empoderar en sus cargos de confianza.

Cultura débil: No logran definir notoriamente, ni integrar sus valores, por lo que es preciso efectuar reglas formales que lleguen a guiar y orientar la conducta de los trabajadores. Las organizaciones que se encuentran en esta cultura tienen una alta rotación de los trabajadores y el fin de la institución es poder obtener un mayor nivel de producción y no el bienestar personal.

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2007), refirió:

Aquellos comportamientos o acciones observados de suma importancia para alcanzar en la organización sus objetivos. Concluyendo así que un excelente desarrollo del desempeño laboral llega hacer la fortaleza más importante que tiene una empresa.

Igualmente, Chiavenato (2002) expuso:

El desempeño es la capacidad del trabajador que tiene dentro de las instituciones, siendo importante para la institución; siendo una gran labor y satisfacción laboral. Esto quiere decir que el desempeño de los trabajadores es una mezcla de sus resultados con su comportamiento. Por lo que el rendimiento en el trabajo, es la capacidad del individuo para elaborar, acabar, causar y producir menos trabajo, con esfuerzo menor y buen

atributo, dirigiéndose a la valoración lo cual obtendrá una consecuencia de su dispersión. (p. 236)

Quiere decir que las instituciones de hoy en día pueden llegar hacer más exigentes, en relación a las competencias y habilidades que deben desempeñar en su centro de trabajo que se les ha consignados, como a los profesionales y técnicos, tienen que estar más capacitados como en relación a la tecnología, ya que es propicio estar actualizados en los avances tecnológicos.

Fundamentación científica del desempeño laboral

Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg (1959, citado en Correa, 2012), el trabajo es un papel importante para la persona, pensada como una acción importante para lo social mostrando o no oportunidades para lograr alcanzar las necesidades sociales como la capacitación, autoestima, etc. Planteando así diferentes entrevistas a profesionales contadores e ingenieros. Lo cual les solicito que se acordaran de sucesos concretos de su reciente experiencia en el trabajo que les sucediera ocasionado sentirse mal o bien en relación a su obligación, que revelaran los causantes que tuvieron en su actuación y si duro mucho o corto tiempo.

Herzberg hallo unas condiciones laborales y factores que inducen mayores elevaciones de satisfacción y motivación en el centro laboral. Los elementos están conectados el contenido de trabajo y con la naturaleza, los cuales denomino causas motivadoras del trabajo: los motivadores extrínsecos e intrínsecos, cómo el provecho: ejercicio triunfante en la labor; trabajo mismo; reconocimiento por el logro; crecimiento personal y el adelanto, la responsabilidad. También factores higiénicos que son criterios que producen la conducta humana. La analogía seguida es la insatisfacción que ocasiona algunos componentes que nacen del entorno que rodean a las personas en su centro de labor. Estas variables administradas externamente por las organizaciones el trabajador escasea de una observación sobre ellas, estando sumiso a laudos que se hallan de fuera de su lugar de tarea.

La ausencia de los motivadores en el trabajo, no siempre ocasiona insatisfacción. Esto incumbe a la insatisfacción de más de uno de los constituyentes higiénicos, como es: supervisión, relaciones interpersonales, política administrativa, condiciones de trabajo, categoría del trabajador, estabilidad en el cargo y el salario.

Dado que el trabajador piensa en que los principios higiénicos no son necesarios, se concebirá no satisfecho y no logrará la producción. Si el trabajo tiene factores motivadores, el impulso será ocasionado por la persona, siendo así que el trabajador controle su entorno. Sin embargo, si existen factores higiénicos en el entorno del trabajo o desarrollo de su actividad, no provoca motivación.

Teoría de Porter y Lawler

Centrándose en la parte de la teoría de las expectativas de Vroom; Porter y Lawler (1988, citado en Mayuri, 2006) realizaron un modelo justo para la motivación, donde lo utilizaron en instituciones. Es así que obtiene un modelo de teoría:

- La motivación o esfuerzo hacia el trabajo es la consecuencia de lo interesante para la recompensa y la grafía de cómo percibe la relación entre el esfuerzo y la recompensa.
- En segundo lugar, se trata de la relación del desempeño y las recompensas. Los colaboradores esperan que los que realicen buenos trabajos sean quien reciban buenos salarios y tengan mejores promociones.

Lawler determino tres fundamentos en su teoría:

- Los trabajadores aspiran a ganar dinero, ya que les ayudaría a mejorar sus necesidades de seguridad y fisiológicas, como además tener ambientes para satisfacer su autoestima, necesidades de autorrealización, sociales.
- El que el trabajador crea y perciba que su desempeño es necesario para tener mejores salarios, se desempeñara de la mejor posible.
- Lo que el trabajador crea que exista indirectamente o directamente entre aumento del desempeño o remuneraciones, el salario sería un buen motivador.

Determina que podría optimar el desempeño con la implementación de un justo sistema de remuneraciones, establecidas en valías, administrando así las con un valor positivo las recompensas para los empleados. Es erróneo pensar que todos los colaboradores les importen las mismas primas que dan las instituciones, ya que algunos les interesa más el sueldo, otros más días de mejores prestaciones de seguro, guarderías para los hijos, vacaciones, etc. Como también en la teoría de la expectativa, aporta en la explicación del porque los empleados no sienten motivación en su lugar de trabajo y solo realizan lo mínimo para mantenerse, esto quiere decir que debe importar al tipo de recompensas a las necesidades individuales del trabajador, y no tener la idea errónea que todos los trabajadores quieran lo mismo.

Deduciendo así que las teorías, concuerdan en percibir al colaborador como el ser que explora el reconocimiento en el interior de la organización y satisfacción de las necesidades, al poder alcanzar estas dos satisfacciones, la motivación llegar a sumar mayor responsabilidad, encaminar el comportamiento laboral. Esto llega en vista de que los fines de la organización y propios están formados y mutuamente se satisfacen. Concluyendo así que la motivación es la consecuencia de la relación entre la situación e individuo, es por eso que no podemos dejar de hablar de motivación si es que la organización ya que solo proporcionara u obstaculizara al trabajador.

Modelos de desempeño laboral

1. Concernir el rendimiento con las recompensas, poder especificarlas, llegando hacer firmes: este modelo describe al sistema de políticas de promociones, salarios que tiene la empresa. Siendo así visualizado como justo para los trabajadores sintiéndose satisfechos, no permitiendo desigualdad y estar conforme con sus intereses.

Las teorías contemporáneas de motivación en gran parte identifican que los trabajadores no son iguales, todos presentan necesidades diferentes, como en personalidad, actitudes y otras variables propias. Es importante que los trabajadores divisen que los resultados o recompensas son proporcionados a los invertidos insumos. Rodríguez (2001, citado en Mayuri, 2006); considero que el sistema de recompensa es poder considerar los insumos en diferentes formas para hallar el estímulo que puedan utilizar los directivos.

Los directivos deberán de utilizar las diferencias de los conocimientos entre los trabajadores, ayudan a determinar las recompensas, en base a las necesidades diferentes que tienen los trabajadores lo que ayuda como refuerzo a cada uno de ellos, para uno puede no ser importante, pero para otro si, dando así que las personas se den cuenta que se valora sus contribuciones.

2. Se considera a la vez, el dinero (salario) que es un buen incentivo, siendo un motivador importante de muchos, por lo que muchos trabajan en ello. Para el trabajador que se encuentra en desventaja económica, representa prever los alimentos, estudios, etc.; pero para otros simbolizan y prestigio y poder. Lo que significa que el aumento de dinero no garantiza una mejor satisfacción de trabaja o mejor productividad. Considerando así un reforzador completo, considerando alcanza diferentes tipos de refuerzos, acoplado así necesidades futuras o usarlo para tener más dinero. Las personas no trabajan en si por el dinero, sino porque es el medio para alcanzar las cosas. En los últimos años el tema de obtener beneficios, tuvieron mayor importancia, para Koontz y Werhrich (1999, citado en Mayuri, 2006) el salario básico continúa estando en el elemento más significativo de la motivación: "Hay teorías que sustentan que no motiva el sueldo, no siendo cierto muchas veces.

"Una compensación correcta tendrá que tener un salario fijo, con beneficios, un adecuado ambiente laboral, mística y nombre de la institución", expresa Koontz "El espacio de cinco años a esta pieza fundamental de los beneficios y compensaciones cambió mucho. Anteriormente los trabajadores exigían excelentes salarios, pero hoy las solicitudes son para conservar la fuente de trabajo o no seccionar salarios.

Fundamentación técnica del desempeño laboral

Según el Artículo 25° Título IV del "Reglamento de la Ley 30057 - del Servicio Civil" aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estipularon que:

La gestión del rendimiento asemeja, explora y promociona el aporte de los servidores civiles a los metas institucionales y objetivos; y tiene la certeza de las necesidades emplazadas por aquellos para mejorar el desempeño en sus cargos y, como resultado de ello, de la institución, la cual se hace en base a hechos de administración interior. Se resiste en instrumentos consistentes, técnicos y

confiables, así como en metodologías demostrables de valoración del acatamiento de las funciones, metas de los servidores y compromisos, conforme con los objetivos institucionales, fines y con el perfil del puesto que ocupan.

Se interpreta que se está implementando en el sector estatal procedimientos para gestionar y desarrollar un adecuado desempeño en los servidores públicos, mediante los modelos de gestión de rendimiento, que estima herramientas para evaluar a los servidores en búsqueda de reforzar aspectos que son necesarios, para entablar la productividad deseada en la entidad.

Así mismo de acuerdo al Reglamento precitado se refiere en el punto b) del artículo 35: Factores, metodologías e instrumentos básicos que:

Uno de los factores asociados a la Gestión del Rendimiento son los compromisos, que estima la conducta del servidor, en relación a los cuales se distinguen en el servidor civil sus aspectos conductuales como el cumplimiento de la misión y a las ocupaciones de su cargo, como al desempeño de las metas concretas, debiendo sostenerse en indicadores verificables y observables.

De acuerdo a lo mencionado se establece como factor de evaluación del rendimiento a la capacidad de autoevaluación del servidor público en cuanto a su desempeño laboral en la entidad.

El numeral 6.2.4.2 de la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, expresa que:

Los compromisos alcanzan ser de dos tipologías: a) Generales o Transversales, las cuales son capacidades ajustables a todos los servidores civiles, sin tener en comedimiento el cargo que ocupen o la función que descarguen y b) Específicos, son capacidades hallados relacionadas claramente a la función de cada servidor civil evaluado.

El punto j. del Artículo 102° del Reglamento Interno de Trabajo del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, aprobado con Resolución Directoral N° 120-2011-D/HBCV, estipula que:

Son derechos de la institución que debe realizar las evaluaciones sobre el desempeño laboral y el rendimiento de los servidores a fin de establecer su capacidad o importancia y poder así estimar sus logros y disponer su progresión.

Así mismo, de acuerdo al Reglamento precitado, en el punto k. del Artículo 103°, se expresa que:

Son obligaciones de la institución evaluar el rendimiento del personal y desempeño laboral.

El punto O. del Artículo 98° del Reglamento precitado, estipula que:

Son obligaciones de los funcionarios y servidores realizar las evaluaciones de desempeño y rendimiento en el trabajo que ponga la institución.

Por lo antes mencionado se refleja que la entidad fomenta la determinación de un desempeño laboral adecuado por parte de los servidores públicos a fin de obtener los objetivos institucionales, resaltando como un aspecto importante la intervención del trabajador en el proceso de mejorar la organización.

Las dimensiones del desempeño laboral

Según Vázquez (2012), divide a la variable en 10 dimensiones, las cuales son:

- **Responsabilidad:** es aquella aptitud de apreciarse uno mismo a estar obligado a dar un resultado y/o poder cumplir el trabajo, sin llegar a tener la presión externa alguna.
- **Respeto:** Llega a permitir a los individuos tener adecuadas relaciones personales, familias saludables y que también ayuda a la armonía social.
- **Excelencia:** se basa en la búsqueda constante de lo personal y una mejora constante como ser, en los profesionales, hogar, vida social, laborar, etc.
- **Integridad:** es una persona íntegra y confiables, que no tiene miedo a mostrarse

como es, ya que existe la confianza en uno mismo en poder expresar su pensar y sentir con el mismo y los demás.

- **Obediencia:** llega hacer la acción de cumplir los requerimientos de la persona que ordena realizar, ya que se establece una norma que uno debe de cumplir.
- **Unidad:** se considera como base a los demás valores, que ayudan en la seguridad, unión y armonía de todo lo existente, considerando así que no se puede dividir ni alterar la unidad.
- **Productividad:** llega hacer el resultado de un favorable desarrollo en la actividad y/o responsabilidad destinada que tiene uno que realizar, mediante trabajo continuo y calidad de gestión.
- **Eficiencia:** Capacidad de desempeñar adecuadamente una función, uniendo las aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos propias de cada trabajador, con el entusiasmo y disposición que se tiene.
- **Compromiso:** es la capacidad del empleado que siente y tiene en relación hacer consiente de la importancia que es cumplir con el empleador, teniendo el profesionalismo, responsabilidad y lealtad, poniendo así más esfuerzo para lograr un mejor producto.
- **Iniciativa:** Capacidad que tiene un trabajador para demostrar su capacidad, a través de la visión a un futuro, creatividad en relación a las funciones a cargo que está teniendo, obteniendo así las metas organizacionales.

Evaluación del desempeño

Lo que menciona Puchol (2007), es que la evaluación del desempeño, tienen una visión, donde el evaluado y el evaluador observan las acciones en un tiempo concluyente; con el fin de que esta dirección mejore continuamente, a través del reconocimiento de los logros obtenidos.

Lado (2013) señala que el desempeño laboral en las evaluaciones llega hacer un procedimiento periódico y sistemático, como cualitativo o cuantitativo, consiguiendo medir la forma de ejecución o actuar de las tareas del trabajador en su centro de labor en determinado tiempo; cuyo fin es identificar si sus resultados o comportamientos pertenecen a los objetivos esperados por la organización, o como también si debería mejorar. Es así

que el desempeño presenta muchos fines, tanto para los jefes, empleados como para la organización. Definiendo así:

Objetivos para la organización:

- Fortalecer la equidad y transparencia de las disposiciones que decidirán la organización.
- Incentivar las estrategias del área de recursos humanos.
- Considerar las carencias del progreso, tal como descubrir potencialidades en otras competencias, cuyo fin es de efectuar nuevos planes adecuados para el desarrollo.
- Demostrar el valor de ajuste de cada trabajador en su lugar de labores.
- Aprobar los procedimientos de formación, desarrollo y selección.
- Apreciar de justa manera que los trabajadores tienen sus competencias.
- Promover y motivar a los trabajadores el conseguir resultados y metas concisas.

Objetivos para los Jefes:

- Promover formas verticales de comunicación.
- Retroalimentar a los trabajadores en relación a su último desempeño.
- Conseguir el compromiso de los trabajadores para mejorar.

Objetivos para los colaboradores:

- Proveer el camino para una comunicación ascendente. Estar al tanto del objetivo de la evaluación del desempeño y el modo en que lo beneficiaría.
- Saber el valor de su desempeño actual.
- Intervenir en los siguientes objetivos corporativas.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Alles (2006), refiere que la evaluación del desempeño ayuda:

- El hallazgo en las capacitaciones de necesidad.
- Descifrar trabajadores claves.
- Hallar intranquilidades del trabajador.
- Descubrir al trabajador idóneo para el puesto.
- Originar al trabajador a través de la comunicación de su desempeño, tener un concepto de los fines de la organización.
- Reuniones precisas para los trabajadores con los jefes y que puedan opinar de cómo están desempeñando su labor.
- Decidir en temas como promociones o salarios.

Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2000), asevera que las formas de evaluación de desempeño no han conseguido variar. Cuando se llega a emplear a una persona, el trabajo de este pasa a ser evaluado en términos de beneficios y costos. Este sistema no es una reciente forma de evaluación. Al considerar el tema de recompensas en los trabajadores por el tipo de trabajo que realizan, es necesario saber el cumplimiento de sus obligaciones. Estas calificaciones pueden llegar a ser grupal, pero esto se realiza de forma individual, ayudando así a la organización a percibir las aptitudes y habilidades del trabajador.

En la evaluación del desempeño, es una calificación metodológica del producto que cada trabajador obtiene o incrementa el desarrollo a futuro. Todo esto es un trascurso para dar juicio o valorar el valor, como las condiciones. Al poner una puntuación a los trabajadores que medirá el desempeño se puede llegar a tener varios enfoques por lo que se designa como evaluación de mérito, informes de progreso, evaluación del trabajador, etc.

Lo ventajoso del tipo de evaluación es llegar a ser dinámico ya que no solo se pueden emplear los directivos como los jefes de cada área, compañeros del área hasta el mismo trabajador puede calificar su propio trabajo. Existen beneficios que se encuentran en la evaluación de desempeño que es establecer técnicas de dirección imprescindibles en la

actividad administrativa. Siendo esto una forma que se puede descubrir problemas significativos que lleguen a perturbar al trabajador como a la organización.

Responsabilidad para la evaluación del desempeño

Llegar hacer aplicada por el área de recursos humanos, jefe inmediato, directivos e incluso hasta por el trabajador; sin embargo, la puntuación es trabajo del área de recursos humanos ya que este ejecuta el informe final de los resultados de la evaluación que se empleó.

- **El gerente:** En las empresas son los gerentes que se inquietan por el rendimiento de sus trabajadores, es quien rinde los productos. Es así que en su mayoría de veces las evaluaciones del desempeño es el propio gerente que lo realiza y de esa forma visualiza los resultados para luego hacer el seguimiento y crear estrategias, pero si existe el área de recursos humanos cae la responsabilidad sobre esa área.
- **El empleado:** En muchas organizaciones se aplican las autoevaluaciones, con esto consiguen dar una calificación aceptable pero que en algunas ocasiones no son significativas porque puede existir un margen de error. Si se tiene este tipo de evaluaciones al realizar el informe se puede plantear estrategias para ayudar en los parámetros dados por la institución.
- **El empleado y el gerente:** Hoy por hoy en las instituciones que tengan un esbozo dinámico y avanzado en la dirección del desempeño. Al surgir una evaluación dinámica de trabajo y pueda ser más significativa. Es así que tanto el empleado y gerentes formen parte de la evaluación. Teniendo los siguientes puntos:
 - **El equipo de trabajo:** En las empresas gran parte de ellas el equipo de trabajo puede llevar a evaluarse entre sí, tomando en cuenta los parámetros concretos y normas que ayuden a mejorar los objetivos a alcanzar.
 - **El órgano de gestión de personal:** Llegar hacer un sistema moderado, ya que la forma de proceder es más administrativa. Con respecto a la evaluación del desempeño se utiliza por lo general a todos los integrantes del equipo dentro de una organización. El gerente o representante del área de recursos humanos le facilita al trabajador los resultados de la evaluación,

siguiendo este proceso al tener conocimiento de su desempeño el trabajador dentro de la organización. Esto se hace de lo general a lo particular.

Las ventajas de la evaluación de desempeño:

- **Mejora el desempeño:** La retroalimentación en relación a la función de trabajo, el gerente del personal produce acciones correctas para optimizar el rendimiento de cada elemento de la institución.
- **Políticas de compensación:** Cooperan con las personas a poder establecer quienes serán los que recibirán un porcentaje de aumento y fomenten a tomar decisiones.
- **Decisiones de ubicación:** Las transferencias, separaciones y promociones, se visualiza en los que respecta a compensaciones.
- **Necesidades de capacitación y desarrollo:** Cuando no existe un favorable desempeño, se necesita realizar capacitaciones al empleado
- **Imprecisión de la información:** Cuando existe poco desempeño se demuestra un margen de error en la información del área de recursos humanos. Al tener información errónea pueden tener medidas incorrectas de aprendizaje, asesoría o contrataciones.
- **Errores en el diseño de puesto:** Al existir poco rendimiento se descubre faltas al inicio de dar el puesto de trabajo.
- **Desafíos externos:** En muchas ocasiones estos tipos de factores externos, como familia, salud, etc., pueden aparecer como efecto de la estimación, es posible que al área de recursos humanos facilite el apoyo.

Métodos de evaluación del desempeño

Chiavenato (2011), Se basa en cada organización u otra, ya que tienden a construir sus propios sistemas de evaluación de desempeño para su personal.

Método de escalas gráficas

Llega a medir el rendimiento de los trabajadores como componentes graduados y definidos, existe dentro de esto desventajas; ya que está sometido, porque cada persona interpreta y percibe los contextos en base a su “estado psicológico”, esto llega a interferir subjetiva y personalmente, llegando a que muchos sean efectos de

estereotipo; considerando así que el empleado puede sobresalir en todos los factores.

Método de elección forzada

Se basa en evaluar a través de frases alternativas que describan el tipo de desempeño. El elemento está compuesto por varias frases, y el estimador solo debe agarrar solo dos o una del que explique su desempeño de mejor manera, llamándolo así “elección forzada”.

Método de investigación de campo

El superior realiza la evaluación, con la ayuda de un especialista. Este profesional busca a cada jefe de áreas y hablan acerca del desempeño de sus trabajadores. Siendo así que el especialista elabora una entrevista para cada jefe.

Método de incidentes críticos

Se basa en la actuación de la persona, teniendo características extremas, aptos para obtener resultados positivos o negativos. Se caracteriza por estos dos resultados, siendo que las positivas tienen que emplearse y destacarse, y las negativas en eliminar o corregirse.

Werther (2008, citado en Chero y Díaz, 2015), mencionaron diferentes métodos:

Autoevaluación

Desarrollar este método puede establecer algo muy útil, en relación a que los casos sean objeto de incentivar al desarrollo individual. Cuando los trabajadores se autoevalúan podría ser menos probable a que muestre actitudes defensivas, siendo así un aspecto importante en la participación del trabajador y su entrega al proceso de mejoramiento.

Administración por objetivos

Radica en establecer objetivos a partir de los niveles inferiores y la alta gerencia. Esto se establece por mutuo acuerdo. Para la administración de objetivos, son los siguientes puntos:

- Concepto de los objetivos, el primero el objetivo general de la organización y después la definición por áreas y trabajadores.
- Jerarquización y planeación de actividades que conlleven a lograr objetivos.
- Evaluación periódica (puede ser trimestral o semestral) con el fin de realizar arreglos en la realización de los procedimientos.
- Toma de decisiones y evaluación de resultados.

Evaluaciones psicológicas

El objetivo principal son las conversaciones con los supervisores, entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos y verificaciones con otras pruebas. El profesional de psicología es quien plantea una apreciación de las características de motivación, intelectuales, emocionales y demás; que ayuden a saber el desempeño a futuro.

Evaluación 360°

Aquí participan las personas que trabajan con el evaluado, jefes, compañeros de oficina. El gran beneficio es permitir que las áreas en donde el individuo o el grupo necesitan surgir. Ayuda al establecimiento de políticas un reclutamiento interno clara:

- Certificar que el trabajador sea el apropiado para el puesto de trabajo.
- Concreta los propósitos del desarrollo y capacitación de los trabajadores en relación a sus resultados grupales o individuales.
- Encuentra con facilidad a las personas con potencial y exitosas, cuyo fin es reconocer, estimular y reforzar los resultados.

- Facilita información cuantificada y objetiva en relación al desempeño como el liderazgo, trabajo en equipo, gestión de tiempo, comunicación, capacidades, resolución de problemas entre otros.

Razones por lo que no funciona los programas de evaluación

Ibáñez (2005), define que las problemáticas de la evaluación de desempeño es que el trabajador está relacionado con las subjetivas mediciones, pueden ocasionar distorsiones en la calificación. Bohlander (2008), menciona otras situaciones por lo que llegan a fracasar en ciertas oportunidades.

- Desarrollo incorrecto por parte del gerente.
- El trabajador no posee metas claras comenzando el periodo del desempeño.
- En algunas oportunidades el gerente pueda no tener u observar el desempeño.
- Los tipos de desempeño no son claros muchas veces.
- Dificultades entre el supervisor y trabajador en relación a las evaluaciones.
- En vez de evaluar el desempeño, se evalúa la personalidad.
- Expresión vago o subjetivo en las evaluaciones escritas.
- El no estar capacitado el gerente para retroalimentar o evaluar.
- No se realiza un seguimiento luego de la evaluación.

Ciertas ocasiones la tarea de recursos humanos, si falta el apoyo de la alta dirección, no llegara a tener éxitos el programa de evaluación; por más planteado que este no funcionara si el ambiente no se siente que hay una motivación por parte de sus superiores. Otra es que cuando se realice la evaluación solo se da una vez al año y existe seguimiento alguno.

Beneficios de la Evaluación del desempeño

Chiavenato (2000), refiere que, al tener un programa bien coordinado, planteado y desarrollado de evaluación, provee favorables resultados a largo, mediano y corto vencimiento. El mayor favorecido en esto son el gerente, organización, trabajador y comunidad.

- Establece mejores disposiciones y medidas para mejorar el desempeño.
- Da de conocimientos las normas, como son los aspectos de la conducta y de desempeño.
- Saber cuáles son los beneficios que el jefe tiene acerca del desempeño, debilidades, fortalezas en relación a la evaluación.
- Nos ayuda a las medidas o disposiciones que tomara el jefe para una mejora en el desempeño del trabajador.
- Evalúa el potencial humano a largo, mediano o corto plazo.
- Identifica a los trabajadores que requieren mejorar o actualizarse en algunas plazas y poder seleccionar a los trabajadores que tienen la habilidad para ascender algún puesto.

Factores que influyen en el desempeño laboral:

Las instituciones de hoy en día deben tener ciertos factores que se encuentren relación e incidan la manera directa en el desempeño del colaborador, considerando: trabajo en equipo, autoestima, satisfacción del trabajador y adiestramiento. Quintero, Africano y Faria (2008)

- **Satisfacción del trabajador:** Viene hacer el contiguo de propicios o no favorables con lo que el trabajador ve su labor, mostrándose en cualidades. Encontrándose relacionado con el entorno del trabajo y los que lo conforman en entorno laboral: supervisión, trabajo en equipo, etc. El tener satisfacción dentro del centro de trabajo llega hacer un sentimiento de placer o no, objetivos; esto facilita a los gerentes poder determinar el resultado que tendrán. Davis y Newtrom (1991: 203)
- **Autoestima:** Es un conglomerado de necesidades que tiene la persona, teniendo la necesidad de tener una nueva oportunidad en la entidad, como también el poder ser reconocido entre el equipo de trabajo. La autoestima es de suma importancia en ciertas tareas que se ofrezca coyunturas de mostrar sus habilidades. Es un elemento significativo y preciso para superar trastornos depresivos. Llega hacer algo delicado en la estabilidad emocional, ya que la autoestima es importante para conseguir éxitos o no.

- **Trabajo en equipo:** Viene hacer un equipo en donde se unen fuerzas individuales para dar un resultado favorable de desempeño. Es importante saber que son un grupo formales de individuos en relación a lo laboral, con sus características que son de importancia en el trabajo. Se adaptan mejor a los cambios y suelen ser más flexible, gracias a la unión de las personas. Los empleados tienen mayor toma de decisiones en las organizaciones, quiere decir que son demócratas y fomenta la motivación entre los empleados.
- **Capacitación del trabajador:** El área de recursos humano efectúa un proceso cuyo fin es que el personal desempeñe eficientemente su rol. (Drovett, 1992).

Al realizar un programa de capacitación se encuentra positivos resultados con un 80% aproximadamente de los casos. El fin de esto es tener contenido e información, los programas formales de entrenamientos muchas veces no alcanzan a cubrir las necesidades del cargo, las frecuentes quejas que existe son por la poca capacitación que reciben (Nash, 1989).

Justificación

Justificación teórica

La investigación realizada está propuesta como provecho que permitió diferenciar la tipología textual efectivas en el sector salud, correspondiente al desempeño laboral y la valoración que tienen el trabajador administrativo, profesional de la salud y técnico asistencial sobre la actual cultura organizacional que desea el Hospital Vitarte; por lo consiguiente la presente investigación ayudara a la reflexión y contrastar las variables de estudio.

En la postura expuesta de cultura organizacional de Denison (1990), se basó en una relación de las comprobaciones del desempeño de primera línea (calidad, satisfacción de empleados, retorno a la inversión, crecimiento en las ventas, innovación,) y cultura organizacional y. Donde identifico cuatro características que impactan: misión, consistencia, involucramiento, y adaptabilidad. Lo que plantea es lograr incrementar significativamente el desempeño. La Teoría de Porter y Lawler (1988), quienes plantearon temas relacionados con la motivación, recompensas y desempeño laboral; siendo esto piezas fundamentales para unos resultados favorables.

Ya que, al esperar recibir un dinero extra, ayuda a satisfacer sus necesidades siendo esto un medio mas no un fin. Llegando así que el dinero es un motivante para un adecuado desempeño; para Herzberg (1959, citado en Correa, 2012) en su teoría de doble factor, refirió que la acción muy significativa de un individuo es su trabajo, ideada como una acción especialmente social lo cual puede mostrar o no proporciones para lograr reparar necesidades sociales de todo tipo como la de capacitación, autoestima, etc.

Descubriendo así dos factores que se encuentra relacionado con el contenido del trabajo y naturaleza, lo cual califico de factores motivadores: los motivadores extrínsecos e intrínsecos, como el logro: es un ejercicio triunfante en la labor, trabajo mismo, avance y crecimiento personal, reconocimiento por el logro, responsabilidad y factores higiénicos describe el aspecto exógeno que ocasiona el comportamiento del hombre. La relación se basa en la no satisfacción que ocasiona ciertos elementos que nacen del entorno que rodeo a los trabajadores en centro de labor

Justificación técnica

En base a las normativas técnicas de cultura organizacional y desempeño laboral, estos se sustentan con el Reglamento de Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, promulgada por la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, quien plantea diversos procedimientos de gestión de los recursos humanos estipulados en guía, lineamientos y directivas tales como las normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR –PE, Lineamientos para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobado con Resolución N° 036-2017-SERVIR-PE, Guía para la Gestión del proceso de Comunicación Interna”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE y Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE-, y este a su vez se plantea la determinación de las variables de estudio en el Reglamento Interno de Trabajo del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, aprobado con Resolución Directoral N° 120-2011-D/HBCV.

Justificación metodológica

La metodología es un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández & Baptista (2012, p. 4), ya que identifica al método cuantitativo como el que utiliza la cogida de datos para corroborar la hipótesis con la finalidad de establecer modelos de comportamientos y probar teorías. Esta demostración es a través de la medición numeral y análisis estadístico. Utilizando un tipo descriptivo – correlacional, para poder experimentar la relación entre las variables de desempeño laboral y cultura organizacional; con un diseño no experimental, ya que se ejecuta sin manejar intencionadamente las variables.

Justificación social práctico

Esta investigación, permitió brindar herramientas para que el Hospital Vitarte, mejore el desempeño laboral de los servidores públicos, fortaleciendo así la cultura organizacional de ellos.

La percepción que tengan del desempeño laboral en relación a su productividad con la cultura organizacional actual consintió obtener un autoconocimiento de los elementos principales de la cultura. Como plantear un estado cultura anhelado por el propio personal administrativo, técnico, profesional de la salud y emplear estimaciones en su trabajo y ser profesional en base a la cultura organizacional. Los resultados conseguidos facilito al Hospital Vitarte, adoptar las estrategias gerenciales y fortificar el proceso administrativo, generando alto nivel de desempeño.

Problema

Realidad Problemática

La presente investigación, es de mucha importancia para el Hospital Vitarte, ya que ayudo a ofrecer información, acerca del contexto actual de la cultura organización y su desempeño laboral de los servidores públicos. Por otro lado, se ofreciera estrategias para perfeccionar la cultura y actual desempeño, incentivado y formando valores compartidos a todos los servidores públicos, para que lleven una gestión fortalecida y comprometida.

En estos tiempos es habitual expresar temas como eficiencia, calidad o productividad; no obstante, no se visualiza resultados favorables a la no existencia de una cultura organizacional bien establecida, ya que forma parte de un papel útil para instituir un contexto de familiaridad, respeto, constancia y lealtad en los servidores públicos que son la fuente principal para una empresa que genere productividad y eficacia. Por lo tanto, dicho tema ha recogido un gran rendimiento, especialmente en las entidades del estado, pues, desempeñar y cumplir metas cada uno su rol de una manera adecuada; se tendría una mejor calidad en el trabajo. Por lo tanto, el desempeño laboral tiene una gran relación con la cultura organizacional, ya que en la medida que los servidores públicos desempeñen su tarea, con competencias e integración que cada uno pueda tener.

En el sector salud en el Perú, se publica un documento en el 2005 por La Dirección General de Gestión de Políticas, Regulación y Gestión del desarrollo del Recursos Humanos perteneciente al Ministerio de Salud el cual lo titula “Los lineamientos de política nacional para el desarrollo de los recursos humanos de salud” muestra como uno de los principales efectos de la problemática del ámbito del área de personal en el sistema de salud los problemas relacionados con el campo de trabajo, el cual puntualiza los aspectos que intervienen dentro de este tema, tal es la flexibilización laboral, gratificaciones diferenciadas y bajas institucionalmente, subempleo aumentado de los profesionales de salud, y la conflictividad laboral alta.

En vista de lo mencionado el aspecto de no satisfacción del personal de salud con semblantes primordiales del trabajo, se mostró en un documento expuesto por el Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud del Ministerio de Salud, denominado “Informe al País: Situación y Desafío de los Recursos Humanos en Salud – Gobernabilidad y Desempeño con Desarrollo Humano” en el año 2005 un estudio que refleja que si bien existe satisfacción mayor con el trabajo actual (71.8%), concurren algunos semblantes con importante insatisfacción: el 26.5% opina que información oportuna no existe y un adecuado desempeño, así como resultados alcanzados, y el 14.9% juzga que la labor en su servicio no está organizado adecuadamente. El 31.4%, opina que no se le provee los recursos necesarios para tener un desempeño correcto en el cargo y sobre oportunidades de desarrollo, solo el 45% está satisfecho y este es el exterior de más baja satisfacción; todos los talantes de este rubro tienen insatisfacción importante: el 59.4%

consideran que su remuneración o sueldo no es conveniente en relación al trabajo que efectúa, el 49.9% opina que no coexiste inquietud por las necesidades importantes del colaborador, el 37.1% opina que no tiene oportunidad de recibir capacitación en atención integral y 35.4% opina que oportunidad no tiene para recibir un adecuado entrenamiento que permita la mejora del ser humano.

La cultura que se tenga dentro de las instituciones refleja el tipo de mentalidad que se tiene, a través de sus comportamientos, normas y/o creencias, siendo un determinante en su desempeño, ya que no solo se refleja en la productividad, sino también la salud, motivación, compromiso y flexibilidad del personal. Empero, en las diferentes instituciones gubernamentales y organizaciones no refieren la importancia al tema mencionado, sino que su objetivo central es la productividad y en los resultados que presentan los servidores públicos, no dándose cuenta a la cultura colaborativa y participativa para un mejor desarrollo en el desempeño.

Se encontró que en un estudio de clima organizacional realizado en el año 2016 por el Hospital Vitarte, la existencia de un clima adverso, dentro de los cuales se resalta que en la variable cultura organizacional se determinó como resultado que la cultura en la institución, refleja que los servidores públicos establecen una identidad adecuada para con la institución, pero requiere de aspectos por mejorar tales como la dimensión de conflicto y cooperación y la de motivación, por lo que se interpreta que no existe una buena comunicación y apoyo entre las autoridades y los servidores públicos, por lo que ostenta que se debe de buscar mejorar la cultura organizacional en la entidad, así mismo se encontró que los servidores públicos no se encuentran la motivación laboral adecuada para que se genere un mejor desempeño en las labores que le asignan.

Por último de acuerdo a lo antes citado, este guarda una relación con los aspectos de desempeño laboral, las cuales se determinan en el Reglamento Interno del Hospital Vitarte, aprobado con Resolución Directoral N° 120-2011-D/HBCV, quien refiere que la institución está obligada a efectuar evaluaciones de desempeño laboral y rendimiento de los servidores públicos y este a su vez los servidores públicos están sometidos a participar de dichas evaluaciones, las cuales se realizan cada 03 meses, aplicando un instrumento que se le entrega a cada jefe inmediato a fin de evaluar a su personal, pero que en este año se

está realizando una autoevaluación a los mismos servidores a fin de alentar el desarrollo individual, determinar las necesidades de capacitación que se les requiere brindar a cada servidor y los procesos de mejoramiento a la entidad.

A lo citado anteriormente, el desempeño laboral y la cultura organizacional son variables de suma calidad a fin de que la institución sea constante y efectiva, generando la motivación por realizar el presente estudio con el propósito de descubrir aquella correlación entre ambos.

Formulación del problema

Problema general

Pg.Cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

Problemas específicos

P1. ¿Cómo se relaciona la implicación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P2. ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P3. ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P4. ¿Cómo se relaciona la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

Hipótesis

Hipótesis general

Hg. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre la implicación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H2. Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H3. Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H4. Existe relación significativa entre la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Objetivos

Objetivo general

Og. Determinar cuál es la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Objetivos específicos

O1. Identificar cual es la relación de la implicación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O2. Identificar cual es la relación de la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O3. Identificar cual es la relación de la adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O4. Identificar cual es la relación de la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

El presente estudio fue de prototipo aplicado (Alfaro, 2012) se enriquece de los descubrimientos y avances de investigaciones, caracterizando así por el provecho en la aplicación, uso y derivaciones prácticas de los conocimientos. Explora el conocer para construir, hacer, actuar y modificar.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal de nivel descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo, realizándose sin manipular premeditadamente las variables. Es decir, es un estudio que no puede variar adrede las variables independientes. Aquí se visualiza el fenómeno tal y como se dan en su escenario natural, donde luego se analizan. Kerlinger (1979, p. 116). La investigación no experimental es una Investigación cualquiera en la que se deriva inadmisiblemente poder manejar variables o fijar aleatoriamente a los sujetos o a las situaciones. Aquí no hay estímulos o condiciones que se pueden exponer los elementos del estudio. Los individuos están en la mira dentro de su contexto natural, en su presente.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

Diagrama:

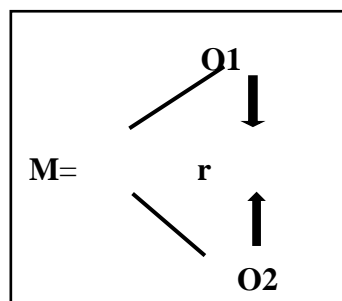


Figura 1: Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: Servidores públicos

O1: Observación de la variable C.O.

O2: Observación de la variable S.L.

r: Relación entre las variables

2.2 Operacionalización de Variables

Variable

Valderrama (2013) considero que una variable puede llegar a caracterizarse en cuantitativa o cualitativa observable, llegando a poder ser calculable, que tiene las objetos, personas o institución que está relacionado con la población de la investigación.

La presente investigación se planteó a dar una respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?, podemos identificar dos variables que son:

Variable 1: Cultura organizacional

Schein (1988) refiere a la cultura organizacional como acercamiento analítico al estudio de las instituciones y establece estas como situaciones culturales en cuanto residen en un sistema de creencias, valores, , pautas, rituales cotidianos y conocimientos, es decir, respecto a un transcurso de construcción social del contexto que dota a los segmentos de la organización de la cabida para ver y concebir las acciones, objetos, sucesos, actitudes y situaciones de una forma específica, suministrando al individuo de un asiento sólido para concebir su propio comportamiento como algo con sentido e inteligible.(p. 25)

Freitas (1991), menciona que La cultura organizacional es un “poderoso dispositivo de control, que visa a conceder conductas, asemejar maneras de vivir y pensar la organización, encajando una positiva imagen de ella, en la que todos son iguales, escamoteando conflictos inherentes y las diferencias a un sistema que guarda un antagonismo y derogando la reflexión. Para Freitas, los diversos compendios formadores de la cultura (ritos y ceremonias, normas y comunicación valores, tabúes, historias y mitos,

héroes) proporcionan a los empleados una exégesis de la realidad y sus considerados son admitidos como algo “oriundo”, siendo retocados automáticamente entre los individuos. Las personas reproducen y aceptan estos componentes no por libertad, por proporción con los mismos, más si porque el control ordinariamente es suficientemente eficiente y no consiente la disconformidad con los mismos. (p.74)

Variable 2.: Desempeño laboral

Robbins (2004) definió que el valor de la proyección de metas, impulsando de este modo el comportamiento y avanza del desempeño. A la vez propuso que el desempeño laboral es alto cuando llegan a fijar difíciles metas, caso reverso sucede cuando los fines son fáciles.

Benavides (2002, p.72) menciona que el desempeño lo atañe con las competencias, aseverando que en el proceso del trabajador al poder mejorar sus competencias lograra mejorar su desempeño. Refiere la autora que las competencias son habilidades y comportamientos visibles que la persona contribuye en un trabajo para desempeñarse con sus responsabilidades de manera satisfactoria y eficaz.

Identificación de Variables

Tamayo y Tamayo (2004) mencionaron que para la operacionalizar las variables es preciso tomar en cuenta dos importantes factores: el conocimiento y la lógica. A partir de estos es viable operacionalizar. Para el factor conocimiento es necesaria la pertinente reformulación, permitiendo construir indicadores y dimensiones.

Además, muestra que su importancia reside en que la mínima información necesaria para el analizar un estudio emana de la operacionalización de las variables, en vista de que los instrumentos de recolección de información se levantan a partir de los indicadores y dimensiones de la variable.

Operacionalidad de la variable 1: Cultura organizacional

Definimos operacionalmente la variable cultura organizacional a partir de sus dimensiones: La implicación, la consistencia, la adaptabilidad y misión con sus pertinentes indicadores, los mismos que serán medidos por un cuestionario de 60 ítems con sus respectivos índices, la cual se visualiza en las siguientes tablas.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Implicación	Empowerment	1,2,3,4 y 5		
	Trabajo en equipo	6,7,8,9 y 10		
	Desarrollo de capacidades	11,12,13,14 y 15		
Consistencia	Valores centrales	16,17,18,19 y 20		
	Acuerdo	21,22,23,24 y 25		
	Coordinación e integración	26,27,28,29 y 30	No: 1	Mala: [60 - 100]
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31,32,33,34 y 35	A veces: 2	Regular: [101-140]
	Comunicación	36,37,38,39 y 40	Si: 3	Buena: [141 - 180]
	Aprendizaje organizativo	41,42,43,44 y 45		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46, 47,48,49 y 50		
	Metas y objetivos	51,52,53,54 y 55		
	Visión	56,57,58,59 y 60		

Nota: Bonavia, T.; Prado, V. y García, A. (2010). Tesis: “Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison”.

Operacionalidad de la variable 2: Desempeño laboral

Definimos operacionalmente la variable desempeño laboral a partir de sus dimensiones: responsabilidad, respeto, excelencia, integridad, obediencia, unidad, productividad, eficiencia, compromiso, iniciativa, los que también serán medidos a través de un cuestionario de 50 ítems con sus respectivos indicadores, la cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño laboral de los servidores del Hospital vitarte.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Responsabilidad	Importancia	1,2,3	Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3	Ineficiente: [50 - 83] Regular: [84- 117] Eficiente: [118 - 150]
	Deber	4,5		
Respeto	Armonía	6 y 7		
	Asertividad	8, 9 y 10		
Excelencia	Esfuerzo	11, 12 y 13		
	Satisfacción	14 y 15		
Integridad	Valores	16, 17 y 18		
	Honestidad	19 y 20		
Obediencia	Cumplimiento	21, 22 y 23		
	Reglas	24 y 25		
Unidad	Participación	26, 27y 28		
	Comunicación	29 y 30		
Productividad	Proactividad	31, 32 y 33		
	Utilidad	34 y 35		
Eficiencia	Capacidad	36, 37 y 38		
	Orden	39 y 40		
Compromiso	Identidad	41 y 42		
	Trabajo en equipo	43, 44 y 45		
Iniciativa	Propuestas	46 y 47		
	Dinamismo	48,49,50		

Nota: Vázquez, Y. (2012). Tesis: “Evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa equipos de bombeo, S. A”.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto que puede llegar a ser limitado o ilimitado, de individuos u objetos que logren obtener las características comunes. Según Wilks (1962), define que la población es el conglomerado de todas las partes que se está estudiando, las cuales se logran tener las conclusiones.

La población para la presente investigación estuvo conformada por un total de 1002 de las áreas administrativas y asistenciales de los servidores públicos del Hospital Vitarte, donde se midieron las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

Tabla 3

Distribución de la población

	Administrativa	188
Área	Asistencial	814

Nota: Área de personal del Hospital Vitarte

Muestra

Ávila (2006) refirió que la muestra es como una pequeña parte de la población a investigar, donde se caracteriza por ser un elemento representativo de la población.

El ejemplar fue conformado por 122 servidores públicos, siendo nombrados, CAS y 99 del Hospital Vitarte de las oficinas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico, personal, economía, epidemiología y servicios generales.

Tabla 4

Distribución de la muestra

Áreas	Total
Logística	20
Estadística	19
Seguro	22
Control interno	7
Asesoría legal	3
Comunicaciones e imagen institucional	3
Planeamiento estratégico	12
Personal	13
Economía	6
Epidemiología	5
Servicios generales	12
Total	122

Nota: área de personal

Muestreo

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico, por lo cual se conformó en los servidores públicos del Hospital vitarte entre los periodos de junio y julio del 2017. Hernández & colaboradores (2006). Refirieron que el no probabilístico, son considerados muestras dirigidas que suponen un procedimiento de selección informal.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Servidores públicos de las áreas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico, personal, economía, epidemiología y servicios generales.
- Servidores públicos administrativos nombrados, CAS y terceros (99).
- Personal de Terceros que se encuentren laborando a partir de 01 año

Criterios de exclusión

- Serumnistas que se encuentren realizando prácticas en el Hospital Vitarte.
- Internistas que se encuentren realizando prácticas en el Hospital Vitarte.
- Personal perteneciente a empresas de vigilancia y limpieza.
- Personal asistencial nombrados, CAS y terceros (99); de todos los consultorios.
- Director, administrador.
- Servidores públicos de las áreas administrativas: apoyo a la docencia, dirección, sub dirección, unidad de administración del hospital vitarte.

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

Técnica

Buendía y Hernández (1997) definieron como el procedimiento de investigación competente de lograr dar contestaciones a problemas tanto en términos de relación de variables como descriptivos, tras la almacenada de averiguación sistemática, como un diseño preliminarmente determinado que asevere el rigor de la información obtenida.

La técnica de la encuesta se utilizó en la investigación, porque permitió obtener la reacción de los servidores públicos del Hospital vitarte, sobre las variables de estudio Desempeño laboral y Cultura organizacional.

Instrumento

Los instrumentos son aquellas herramientas auxiliares que nos acceden acumular y registrar los datos necesarios para la investigación. Se utilizó dos elementos, uno para tomar la percepción de los servidores públicos sobre la variable Cultura organizacional y otro para tomar la percepción sobre el desempeño laboral, ambos cuestionarios se aplicaron en el Hospital vitarte.

Bisquerra (2009) lo definió como medios existentes, con propia entidad, que los investigadores construyen a fin de medir las características de los sujetos y/o registrar información. Los instrumentos cumplen con ciertos entornos principales tales como su fiabilidad y validez. Además de que los instrumentos de los estudios cuantitativos son característicos, no son propios de un enfoque en particular y por ello hay estudios que en las cuales se pueden combinar instrumentos.

Ficha técnica para medir la variable 1: Cultura organizacional

Encuesta de cultura organizacional de Denison, traducido a un cuestionario tipo Likert con 60 ítems.

Objetivo	:	Determinar cuantitativamente el nivel de cultura organizacional.
Autor	:	Bonavia, T.; Prado, V. y García, A. (2010).
Adaptado por	:	Maria Espirita Valqui Romero
Año	:	2017
Ámbito de aplicación	:	Hospital vitarte
Monitoreo	:	No requiere
Administración	:	Individual o Colectiva
Tiempo de duración	:	20 aproximadamente

Descripción:

El instrumento para medir la variable cultura organizacional consta de 60 ítems, divididos en 4 dimensiones que comprenden 15 ítems en cada una de ellas y 5 ítems por cada indicador, que es del siguiente modo:

1. Implicación (Involvement): Empowerment: 1, 2, 3, 4,5; Trabajo en equipo: 6, 7, 8, 9,10; Desarrollo de capacidades: 11, 12, 13, 14,15.
2. Consistencia: Valores centrales: 16, 17, 18, 19,20; Acuerdo: 21, 22, 23, 24,25; Coordinación e integración: 26, 27, 28, 29,30.
3. Adaptabilidad: Orientación al cambio: 31, 32, 33, 34,35; Comunicación: 36, 37, 38, 39,40; Aprendizaje organizativo: 41, 42, 43, 44,45.
4. Misión: Dirección y propósitos estratégicos: 46, 47, 48, 49,50; Metas y objetivos: 51, 52, 53, 54,55; Visión: 56, 57, 58, 59,60

Calificación: Tiene 3 alternativas de respuesta, a cada alternativa se le ha asignado un valor o puntaje que varía del 1 a 3; siendo estas las siguientes: no (1), a veces (2) y si (3). Existe una confiabilidad y validez que permite utilizar favorablemente dicha prueba.

Interpretación: Se establecen los siguientes niveles Mala (60 – 99), Regular (100 – 139), Buena (140 – 180).

Ficha técnica para medir la variable 2: Desempeño laboral

Encuesta de autoevaluación del desempeño laboral, traducido a un cuestionario tipo Likert con 50 ítems.

Objetivo : Determinar cuantitativamente el nivel de desempeño laboral.

Autor : Ysaí Vázquez Estrada (2012)

Adaptado por : Maria Espirita Valqui Romero

Año : 2017

Ámbito de aplicación : Hospital vitarte

Monitoreo : No requiere

Administración : Individual o Colectiva

Tiempo de duración : 20 aproximadamente

Descripción:

El instrumento para medir la variable desempeño laboral consta de 50 ítems, divididos en 10 dimensiones que comprende 5 ítems en cada una de ellas, y 2 indicadores por cada dimensión, del siguiente modo:

1. Responsabilidad: Importancia: 1, 2,3; Deber: 4,5
2. Respeto: Armonía: 6, 7; Asertividad: 8, 9, 10.
3. Excelencia: Esfuerzo: 11, 12, 13; Satisfacción: 14, 15
4. Integridad: Valores: 16, 17, 18; Honestidad: 19, 20
5. Obediencia: Cumplimiento: 21, 22, 23; Reglas: 24, 25
6. Unidad: Participación: 26, 27, 28; Comunicación: 29, 30
7. Productividad: Proactividad: 31, 32, 33; Utilidad: 34, 35
8. Eficiencia: Capacidad: 36, 37, 38; Orden: 39, 40
9. Compromiso: Identidad: 41, 42; Trabajo en equipo: 43, 44, 45
10. Iniciativa: Propuestas: 46, 47; Dinamismo: 48,49, 50

Calificación: Tiene 3 alternativas de respuesta, a cada una se le ha asignado un valor o puntaje que varía del 1= nunca, 2 = a veces y 3= siempre. Existe una confiabilidad y validez que permite utilizar favorablemente dicha prueba.

Interpretación: Se establecen los siguientes niveles Ineficiente (50 – 84), Regular (85 – 119), Eficiente (120 – 150).

Validación y fiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Se describe al nivel en que el instrumento mide adecuadamente aquello que intenta calcular para la utilidad correcta a que desee emplear. En tal sentido la validación, es el procedimiento de compilación y estimación de la evidencia de validez. Hernández y colaboradores (2006).

Los instrumentos que consintieron a la medición de las variables del actual estudio saltaron por dos procesos, en primera instancia la validez de contenido a través de juicio de expertos temáticos y metodólogos.

Tabla 5

Validación de los instrumentos a través de expertos

Expertos	Opinión de aplicabilidad	
	Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Mg. Rommel Lizandro Crispín	Aplicable	Aplicable
Dr. Julio Lorenzo Figueroa Gonzáles	Aplicable	Aplicable
Mg. Betty Giovanna Peña Tomas	Aplicable	Aplicable

Fiabilidad de los instrumentos

Tamayo y Tamayo (2006) definieron que la fiabilidad de una prueba se encuentra coherente con la numeración de ítems que lo acomodan; es decir, entre mayor el número, mayor confiabilidad.

Los instrumentos de cogida de datos que se utilizaron en esta investigación contienen ítems con alternativas tipo escala de Likert, por lo que se manejó la prueba de fiabilidad con el estadístico alfa de Cronbach para cada una de las variables, con una prueba piloto de 30 colaboradores administrativos de otra institución que tenía las mismas características que el de la muestra a fin de estimar la consistencia interna y validez de los

cuestionarios. Arrojando un índice de fiabilidad elevada siendo aceptable para las dos variables.

Tabla 6

Escala de fiabilidad según el rango de valores

Fiabilidad	Valores
Baja confiabilidad	0.25
Media o regular	0.50
Aceptable	Mayor de 0.75
Elevada	Aceptable de 0.90

Fuente: Hernández (2010)

Tabla 7

Índice de fiabilidad de la variable de cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,967	60

Tabla 8

Índices de fiabilidad de la variable de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,956	50

Inferencia

En base a los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach igual a ,967 y ,956 nos indica que los instrumentos son de elevada confiabilidad en las variables de desempeño laboral y cultura organizacional, según Hernández (2010)

2.5. Procedimiento

Los datos fueron recolectados de los servidores públicos del Hospital vitarte que laboran en las oficinas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico; una vez obtenidos la información se realizó la tabulación de los cuestionarios escala tipo de Likert en un programa de Excel considerando las variables que son cultura organizacional que tiene 60 ítems y desempeño laboral con 50 ítems, de los 86 encuestados.

Posteriormente los datos tabulados en Excel fueron procesados para su análisis estadístico correspondiente, en la cual se manipuló el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Science) Versión 23, con el fin de poder observar y examinar los datos, para así llegar a establecer la relación entre las dos variables mencionadas. A la vez la escala de medición de las variables será tipo ordinal ya que se utilizó los elementos de media, cuartiles y/o rangos.

A la vez las tablas de frecuencia (descripción de la muestra), correlación Rho de Spearman (ítem total) y alfa de Cronbach (confiabilidad).

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman (Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos), ya que el propósito fue determinar la relación entre estas dos variables a un nivel de confianza del 95% y con una significancia del 5%. Los resultados desarrollados y descifrados, servirán de asiento para la respectiva discusión y, por consiguiente, para fabricar las conclusiones frecuentes del trabajo y poder plantear recomendaciones que favorezcan a la institución.

Una vez obtenido los fundamentos de esta variable su estudio tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

Estadística descriptiva

Se manejó para poder realizar el cotejo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos al aplicarse los instrumentos de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

De los procedimientos señalados se esgrimió la prueba de correlación no paramétrica de rho Spearman condicionalmente los datos difieren de una normal distribución.

Tabla 9

Escala de correlación según el rango de valores de Rho de Spearman

Rango	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basado en Hernández y Fernández (1998).

Para poder aceptar o rechazar una prueba de hipótesis, se debe de observar el nivel de significancia que se encuentra al aplicar el test respectivo, si ese valor es menor al nivel de confianza (5% o 0.05) se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna.

2.6. Métodos de análisis de datos

Hernández y colaboradores (2012) señalaron que la recogida de datos demanda lo siguiente: la selección de un método de recolección o instrumento, la realización del instrumento y colocar las observaciones, registros y cálculos elaborados para su análisis.

Fue usado el programa estadístico SPSS (versión 23) a fin de interpretar los resultados.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó en el hospital vitarte, en base a los juicios instituidos por el diseño de investigación no experimental de la Universidad Cesar Vallejo, basándose en el formato de investigación. Se ha respetado la autoría de la información bibliográfica, para ello se hace mención a los autores con sus pertinentes datos de editorial.

Las paráfrasis de las citas pertenecen a la autora de la tesis, poseyendo en cuenta la noción de autoría y los criterios efectivos para poder nombrar a una persona como “autor” de un artículo científico. También a la autoría de los instrumentos de medición para el colecciono de información, así como el procedimiento de revisión por el experto para aprobar los instrumentos de investigación, por el cual ha pasado todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicada.

Por otro lado, con respecto a la Carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejo, se otorgó la autorización brindada por el Director del Hospital Vitarte para proceder a la utilización de las encuestas. Por otro lado, a los servidores públicos se les explico de qué se trataba cada instrumento de medición para luego pedirles el permiso para realizar la encuesta a su persona con la confidencialidad respectiva.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de las variables investigadas

Con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación, se aplicaron cuestionarios a servidores públicos del Hospital Vitarte. Los datos fueron ingresados al software estadístico SPSS para su procesamiento y análisis. Además, se realizó gráficas en el programa Excel para un mejor análisis de los resultados.

Variable Cultura Organizacional

Tabla 10

Descripción de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	46	37,7	37,7	37,7
	Regular	45	36,9	36,9	74,6
	Mala	31	25,4	25,4	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

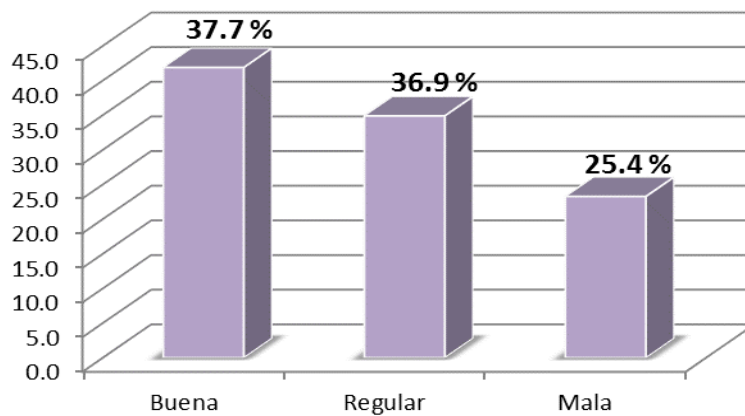


Figura 2: Descripción de la variable Cultura Organizacional

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 37.7 % de los encuestados perciben una cultura organizacional buena, mientras que el 25.4 % manifiestan un nivel de cultura organizacional mala, por lo que se concluye que los

servidores públicos están de acuerdo con respecto al nivel de cultura organizacional que la entidad tiene para su desarrollo de trabajo.

Tabla 11

Descripción de la dimensión Implicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	74	60,7	60,7	60,7
	Regular	31	25,4	25,4	86,1
	Mala	17	13,9	13,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

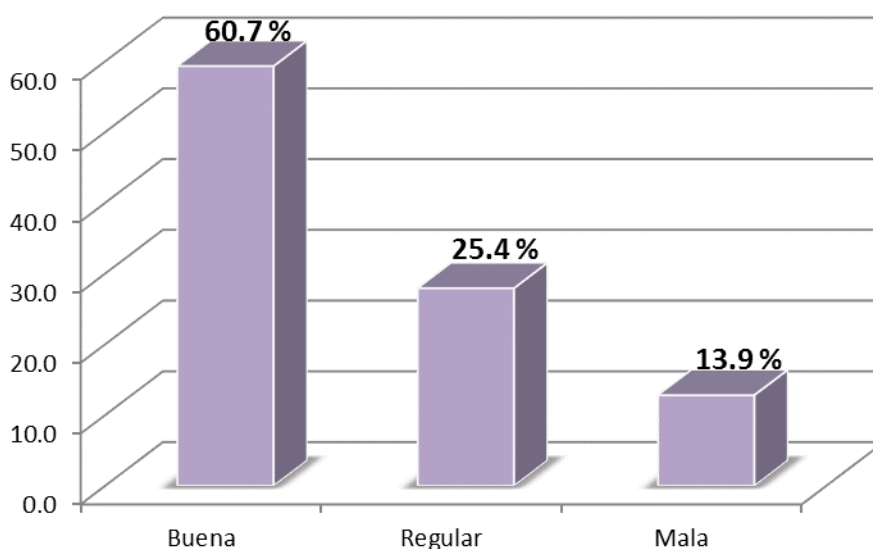


Figura 3: Descripción de la dimensión Implicación

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 60.7 % de los encuestados perciben una buena implicación, el 25.4 % manifiestan que el nivel es regular y solo el 13.9 % perciben una implicación mala, por lo que se concluye que los servidores públicos se encuentran satisfechos con la entidad, ya que se pueden organizar en equipos y desarrollar capacidades humanas.

Tabla 12

Descripción de la dimensión Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	68	55,7	55,7	55,7
	Regular	21	17,2	17,2	73,0
	Mala	33	27,0	27,0	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

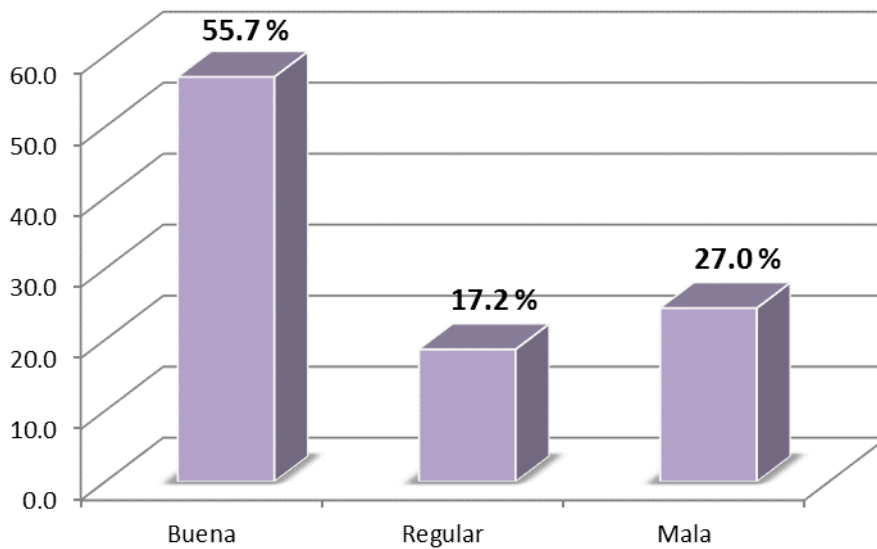


Figura 4: Descripción de la dimensión Consistencia

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 55.7 % de los encuestados perciben tener una buena consistencia por parte de la entidad, el 27.0 % manifiestan que el nivel es malo, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo con los valores por parte de la entidad que realizan.

Tabla 13

Descripción de la dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	27	22,1	22,1	22,1
	Regular	54	44,3	44,3	66,4
	Mala	41	33,6	33,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

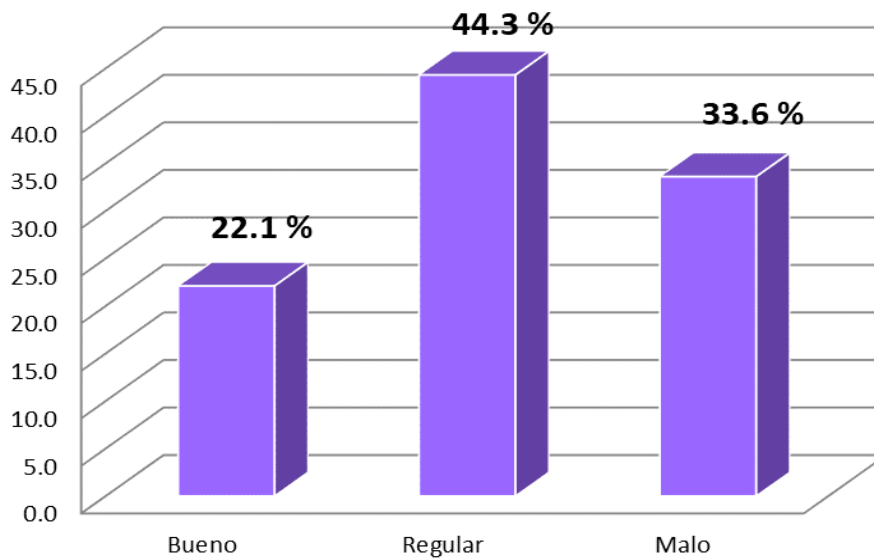


Figura 5: Descripción de la dimensión Adaptabilidad

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 44.3 % de los encuestados perciben tener una regular adaptabilidad por parte de la entidad, el 33.6 % manifiestan que el nivel es mala y el 22.1 % perciben tener una sensación buena de la adaptabilidad por parte de la entidad, por lo que se concluye que los servidores públicos a veces presentan ciertas dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos dentro de la institución.

Tabla 14

Descripción de la dimensión Misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	42	34,4	34,4	34,4
	Regular	40	32,8	32,8	67,2
	Mala	40	32,8	32,8	100,0
	Total		122	100,0	100,0

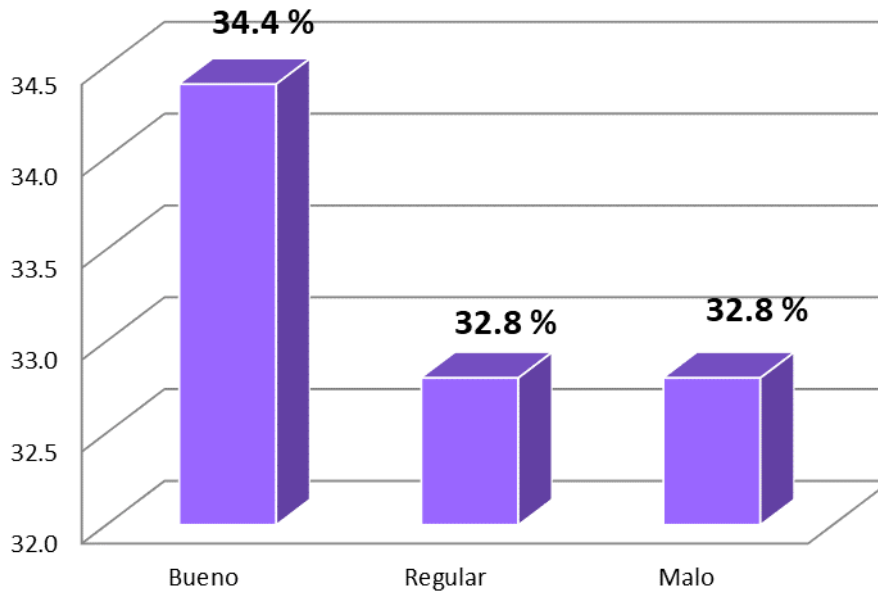


Figura 6: Descripción de la dimensión Misión

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 40.7 % de los encuestados perciben tener una buena misión por parte de la entidad, el 30.2 % manifiestan que el nivel es malo, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo con la misión ya que se establece diversas estrategias que la entidad se plantean.

Variable Desempeño laboral

Tabla 15

Descripción de la variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	28	23,0	23,0	23,0
	Regular	64	52,5	52,5	75,4
	Ineficiente	30	24,6	24,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

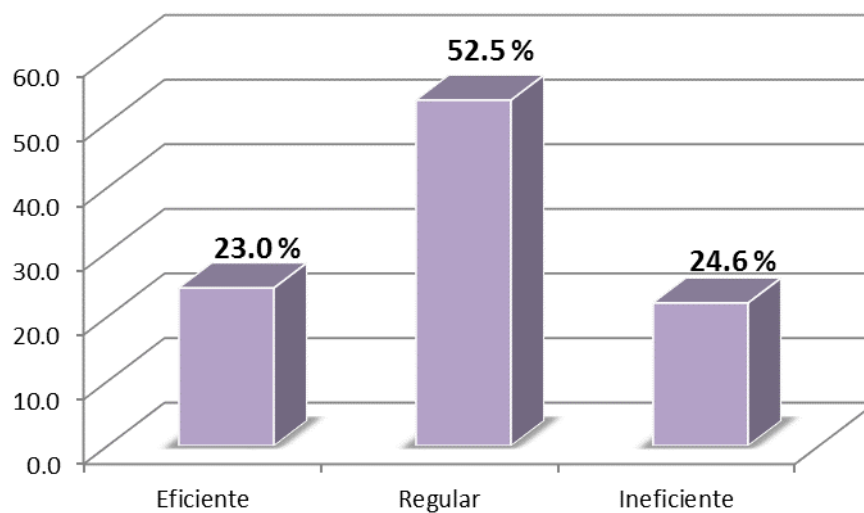


Figura 7: Descripción de la variable Desempeño laboral

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 52.5 % de los encuestados manifiestan un nivel regular en el desempeño laboral, mientras que el 23.0 % manifiestan un nivel eficiente, el 24.6% perciben nivel ineficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un regular desempeño laboral en sus actividades de la entidad.

Tabla 16

Descripción de la dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	52	42,6	42,6	42,6
	Regular	40	32,8	32,8	75,4
	Ineficiente	30	24,6	24,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

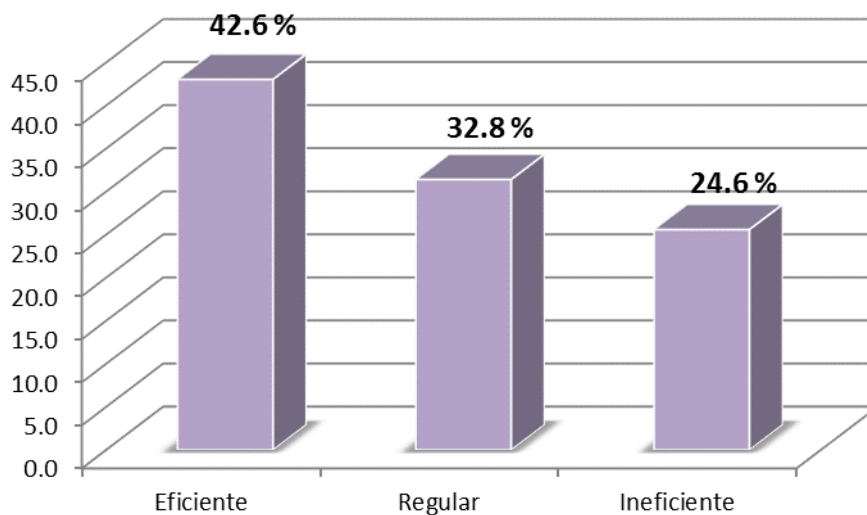


Figura 8: Descripción de la dimensión Responsabilidad

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 42.6 % de los encuestados manifiestan un eficiente nivel de responsabilidad mientras que el 32.8 % manifiestan que el nivel es regular y solo el 24.6 % expresan un ineficiente nivel de responsabilidad, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo con que mantienen un eficiente nivel de responsabilidad que se agrupan en características personales, organizacionales y experiencias dentro de la entidad.

Tabla 17

Descripción de la dimensión Respeto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	91	74,6	74,6	74,6
	Regular	12	9,8	9,8	84,4
	Ineficiente	19	15,6	15,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

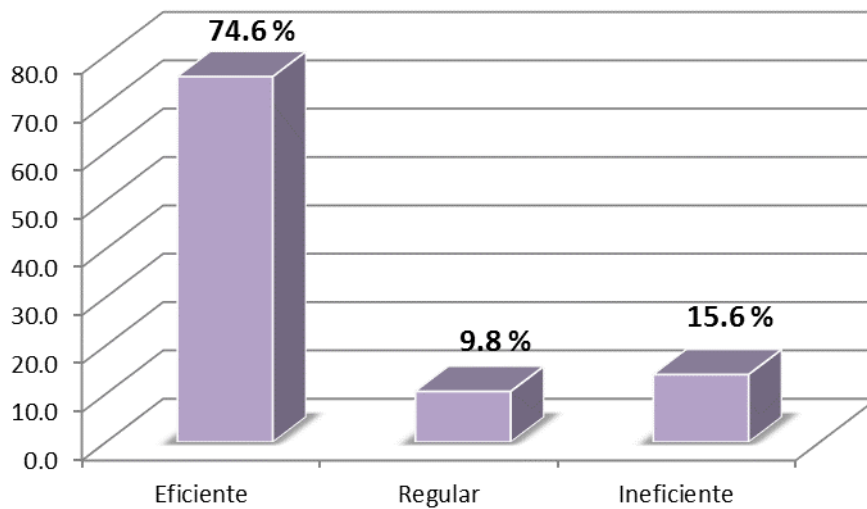


Figura 9: Descripción de la dimensión Respeto

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 74.6 % de los encuestados manifiestan un nivel eficiente en el respeto, mientras que el 15.6 % manifiestan que el nivel ineficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo con que mantienen un nivel eficiente hacia el respeto que en la entidad se entabla.

Tabla 18

Descripción de la dimensión Excelencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	74	60,7	60,7	60,7
	Regular	36	29,5	29,5	90,2
	Ineficiente	12	9,8	9,8	100,0
Total		122	100,0	100,0	

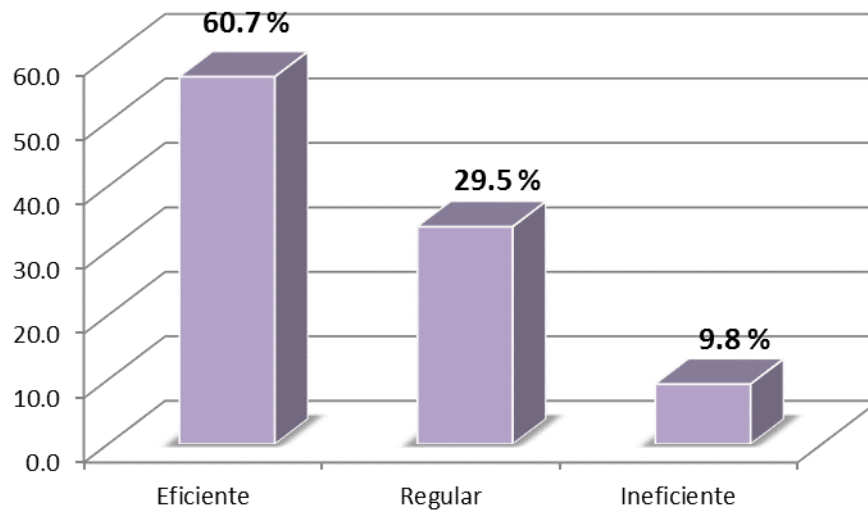


Figura 10: Descripción de la dimensión Excelencia

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 60.7 % de los encuestados manifiestan un nivel eficiente, mientras que el 29.5 % manifiestan que el nivel es regular y solo el 9.8 % expresan un nivel ineficiente de excelencia, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo ya que mantienen un nivel eficiente en excelencia dentro de su entidad.

Tabla 19

Descripción de la dimensión Integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	76	62,3	62,3	62,3
	Regular	27	22,1	22,1	84,4
	Ineficiente	19	15,6	15,6	100,0
Total		122	100,0	100,0	

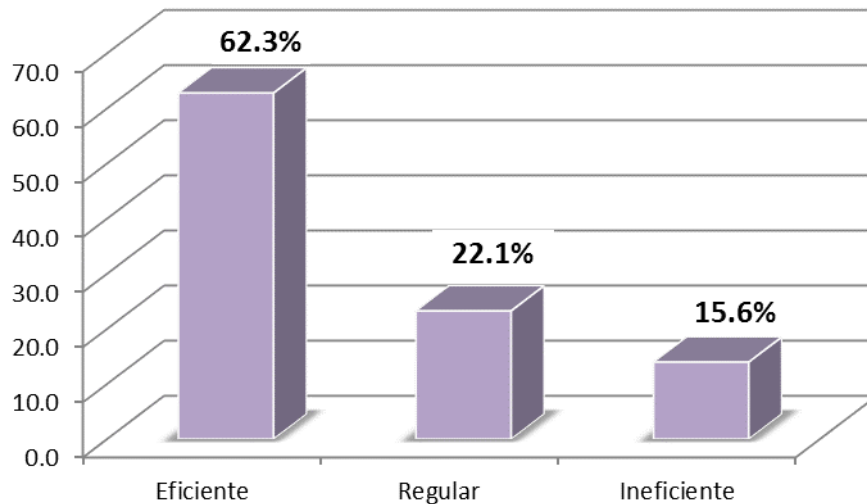


Figura 11: Descripción de la dimensión Integridad

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 62.3 % de los encuestados manifiestan un nivel eficiente, mientras que solo el 15.6 % manifiestan un nivel ineficiente de integridad, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo ya que mantienen un nivel eficiente de integridad de la entidad.

Tabla 20

Descripción de la dimensión Obediencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	32	26,2	26,2	26,2
	Regular	34	27,9	27,9	54,1
	Ineficiente	56	45,9	45,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

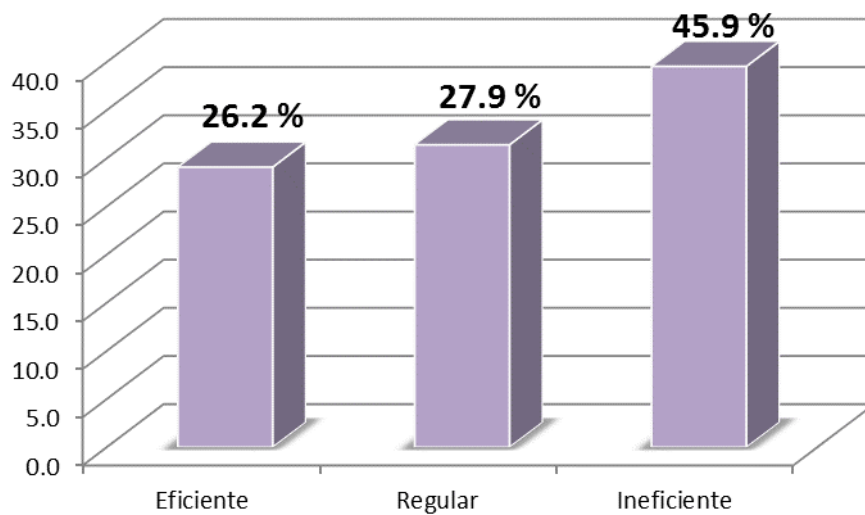


Figura 12: Descripción de la dimensión Obediencia

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 45.9 % de los encuestados manifiestan un nivel ineficiente, mientras que el 27.9 % manifiestan un nivel regular de obediencia, y 26.2% de nivel eficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un porcentaje mayor de ineficiente en obediencia, pero se observa también puntajes no tan menores en eficiente y regular.

Tabla 21

Descripción de la dimensión Unidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	74	60,7	60,7	60,7
	Regular	18	14,8	14,8	75,4
	Ineficiente	30	24,6	24,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

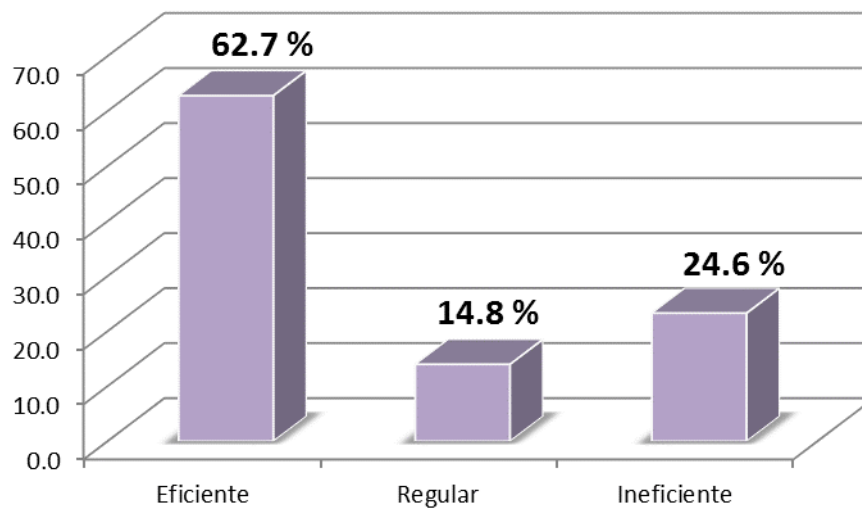


Figura 13: Descripción de la dimensión Unidad

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 24.6 % de los encuestados manifiestan un nivel ineficiente, mientras que el 14.8 % manifiestan un nivel regular de productividad, y 62.7% de nivel eficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un porcentaje mayor de eficiencia en unidad, pero se observa también que existe un porcentaje ineficiente.

Tabla 22

Descripción de la dimensión Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	17	13,9	13,9	13,9
	Regular	47	38,5	38,5	52,5
	Ineficiente	58	47,5	47,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

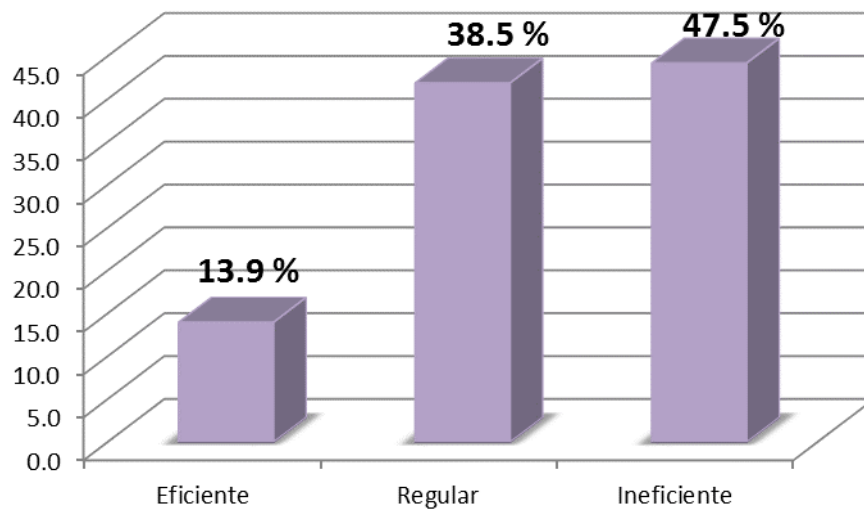


Figura 14: Descripción de la dimensión Productividad

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 47.5 % de los encuestados manifiestan un nivel ineficiente, mientras que el 38.5 % manifiestan un nivel regular de productividad, y 13.9 % de nivel eficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un porcentaje mayor de ineficiente en productividad, pero se observa también que existe un porcentaje regular.

Tabla 23

Descripción de la dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	73	59,8	59,8	59,8
	Regular	14	11,5	11,5	71,3
	Ineficiente	35	28,7	28,7	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

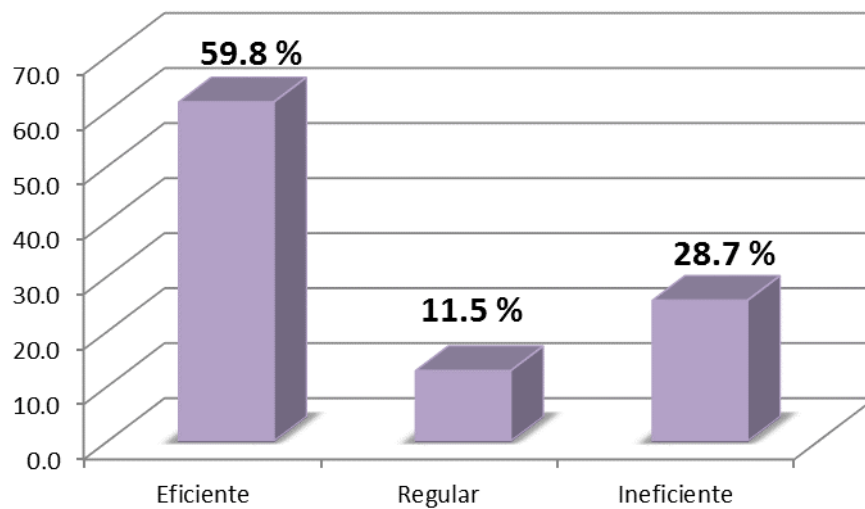


Figura 15: Descripción de la dimensión Eficiencia

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 59.8 % de los encuestados manifiestan un nivel eficiente, mientras que el 11.5 % manifiestan que el nivel es regular y 28.7 % expresan un nivel ineficiente de eficiencia, por lo que se concluye que los servidores públicos están de acuerdo ya que mantienen un nivel de eficiencia dentro de su centro de labor.

Tabla 24

Descripción de la dimensión Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	32	26,2	26,2	26,2
	Regular	34	27,9	27,9	54,1
	Ineficiente	56	45,9	45,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

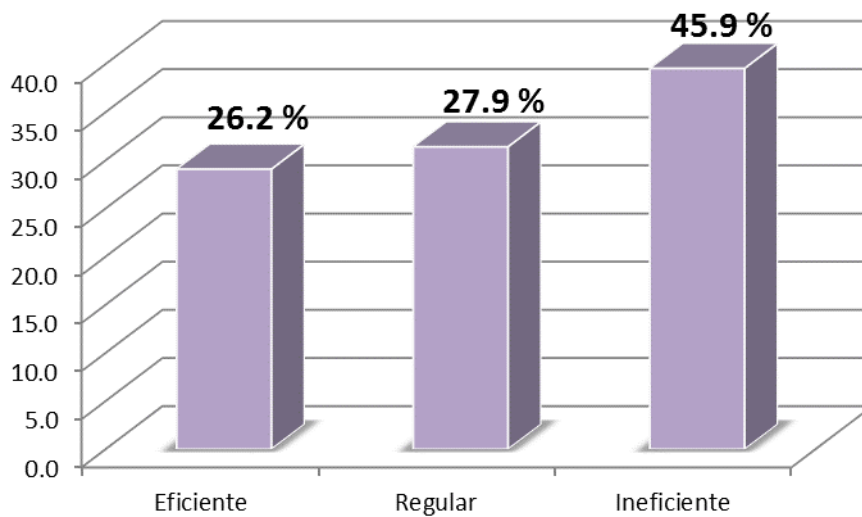


Figura 16: Descripción de la dimensión Compromiso

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 45.9 % de los encuestados manifiestan un nivel ineficiente, mientras que el 27.9 % manifiestan un nivel regular de compromiso, y 26.2% de nivel eficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un porcentaje mayor de ineficiente en compromiso, pero se observa también que existe un porcentaje regular considerable.

Tabla 25

Descripción de la dimensión Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	68	55,7	55,7	55,7
	Regular	26	21,3	21,3	77,0
	Ineficiente	28	23,0	23,0	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

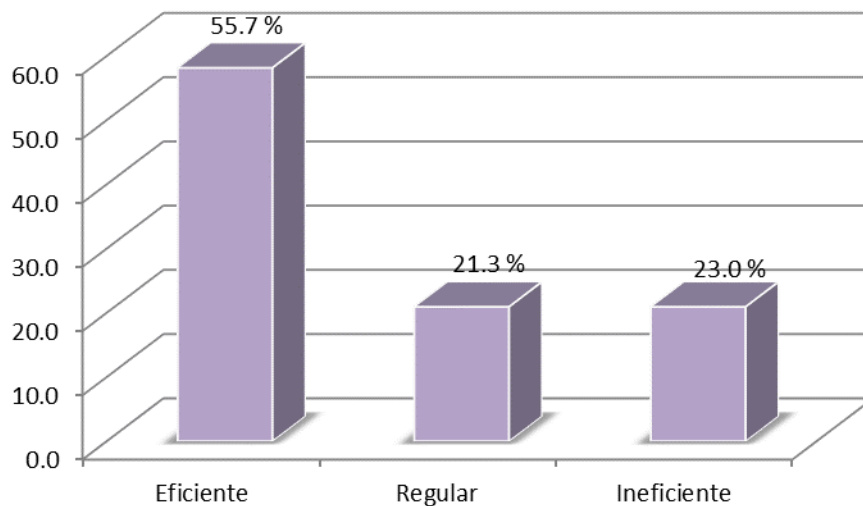


Figura 17: Descripción de la dimensión Iniciativa

Los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene que el 55.7 % de los encuestados manifiestan un nivel eficiente de iniciativa, por otro lado, se refleja que existe un 21.3% tanto en el nivel regular como en ineficiente, por lo que se concluye que los servidores públicos manifiestan un porcentaje mayor eficiente de iniciativa de los servidores públicos dentro de su entidad.

Tabla de Contingencia

Tabla 26

Descripción de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral

		Cultura Organizacional			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño	Eficiente	28	0	0	28
Laboral	Regular	18	45	1	64
	Ineficiente	0	0	30	30
Total		46	45	31	122



Figura 18: Descripción de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral

Del total de encuestados, según la percepción sobre descripción de las variables Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos encuestados del Hospital Vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel regular para ambas variables.

En la tabla y grafico se puede observar que existe entre las dos variables 122 encuestados que arroja un nivel regular para las dos variables estudiadas.

Tabla 27

Descripción de la variable desempeño laboral e implicación

		Implicación			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño Laboral	Eficiente	25	3	0	28
	Regular	36	16	12	64
	Ineficiente	13	12	5	30
Total		74	31	17	122

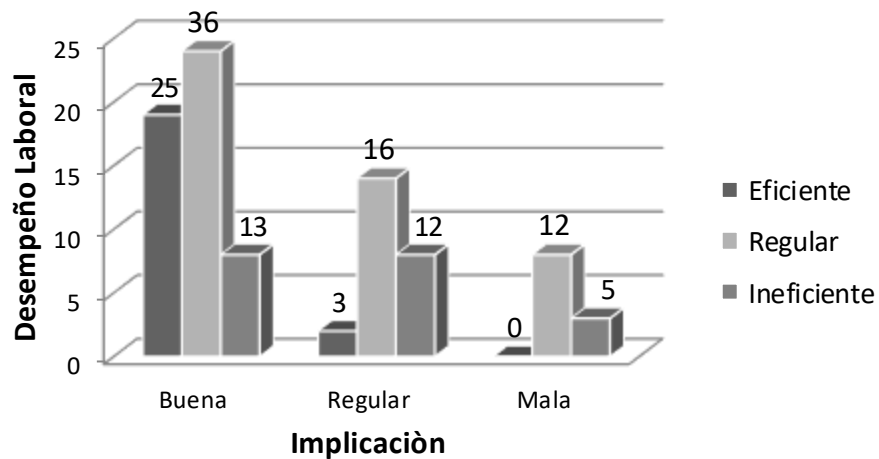


Figura 19: Descripción de la variable desempeño laboral e implicación

Del total de encuestados, según la percepción sobre la descripción de las variables desempeño laboral e implicación de los servidores públicos encuestados del Hospital Vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel buena y regular.

En la tabla y grafico se puede observar que existe entre las dos variables 122 encuestados que arroja un nivel buena y regular para las dos variables estudiadas.

Tabla 28

Descripción de la variable desempeño laboral y consistencia

		Consistencia			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño Laboral	Eficiente	27	1	0	28
	Regular	41	20	3	64
	Ineficiente	0	0	30	30
Total		68	21	33	122

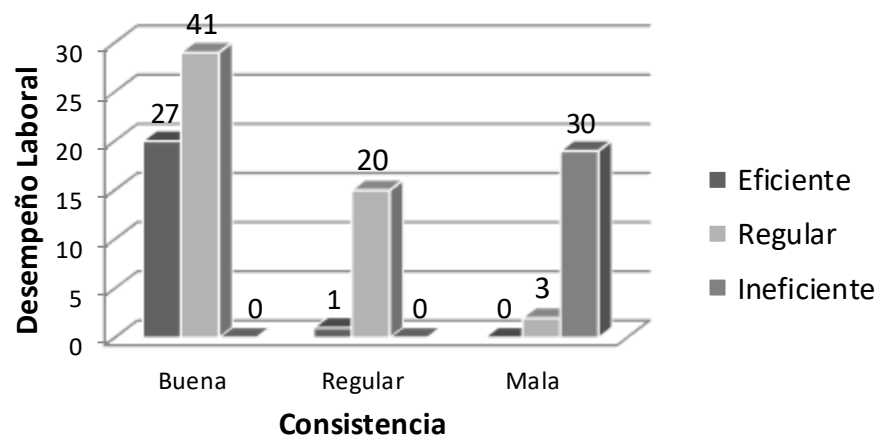


Figura 20: Descripción de la variable desempeño laboral y consistencia

Del total de encuestados, según la percepción sobre la descripción de las variables desempeño laboral y consistencia de los servidores públicos encuestados del hospital vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel buena y regular.

En la tabla y grafico se puede observar que existe entre las dos variables 122 encuestados que arroja un nivel buena y regular para las dos variables estudiadas.

Tabla 29

Descripción de la variable desempeño laboral y adaptabilidad

		Adaptabilidad			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño Laboral	Eficiente	18	10	0	28
	Regular	9	44	11	64
	Ineficiente	0	0	30	30
Total		27	54	41	122

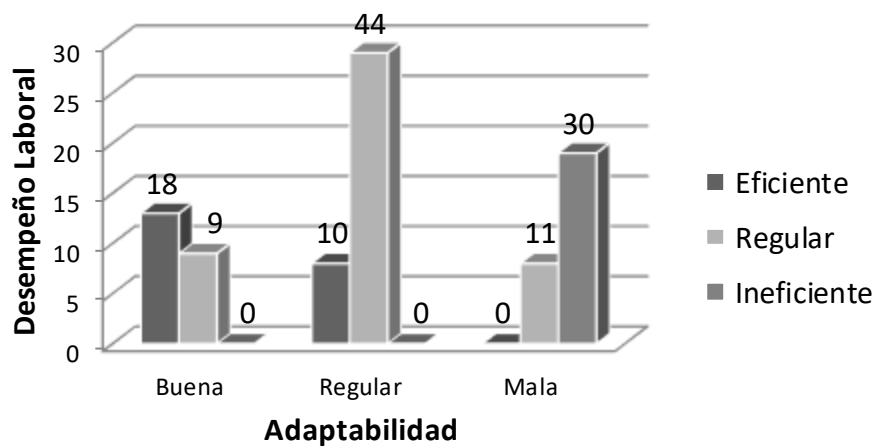


Figura 21: Descripción de la variable desempeño laboral y adaptabilidad

Del total de encuestados, según la percepción sobre la descripción de las variables desempeño laboral y adaptabilidad de los servidores públicos encuestados del Hospital Vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel regular.

En la tabla y grafico se puede observar que existe entre las dos variables 122 encuestados que arroja un nivel regular para las dos variables estudiadas.

Tabla 30

Descripción de la variable desempeño laboral y misión

		Misión			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño Laboral	Eficiente	25	3	0	28
	Regular	17	37	10	64
	Ineficiente	0	0	30	30
Total		42	40	40	122

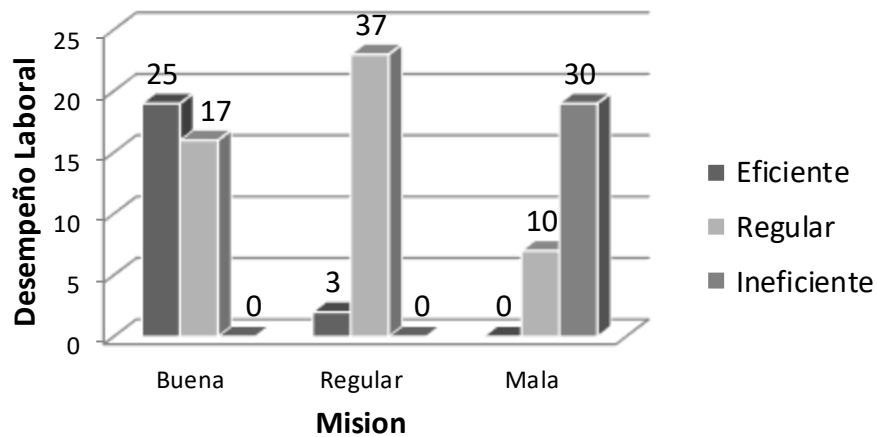


Figura 22: Descripción de la variable desempeño laboral y misión

Del total de encuestados, según la percepción sobre la descripción de las variables desempeño laboral y misión de los servidores públicos encuestados del Hospital Vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel regular.

En la tabla y grafico se puede observar que existe entre las dos variables 122 encuestados que arroja un nivel regular para las dos variables estudiadas.

Prueba de normalidad

Tabla 31: Prueba de normalidad de la variable de cultura organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Cultura Organizacional
N		30
Parámetros normales^{a,b}	Media	2,00
	Desviación estándar	0,830
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,219
	Positivo	0,219
	Negativo	-0,219
Estadístico de prueba		0,219
Sig. asintótica (bilateral)		,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

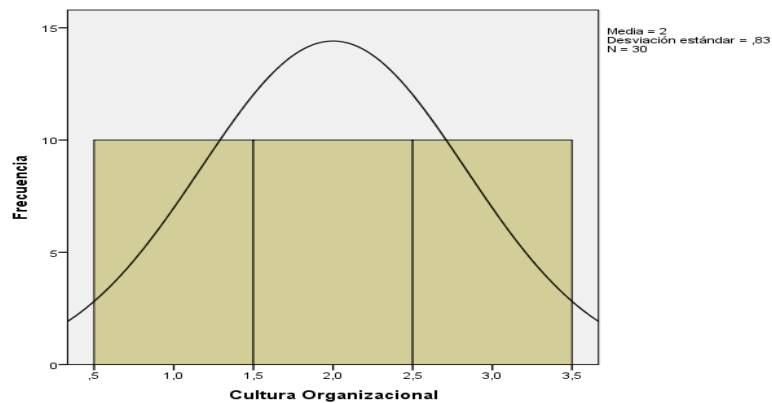


Figura 23: Descripción de la normalidad de la variable de cultura organizacional

Tabla 32: Prueba de normalidad de la variable de desempeño laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Desempeño Laboral
N		30
Parámetros normales^{a,b}	Media	2,13
	Desviación estándar	0,730
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,239
	Positivo	0,239
	Negativo	-0,228
Estadístico de prueba		0,239
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según el resultado de la prueba kolmogorov smirnov se observa que $p= 0,001$, menor a $\alpha= 0,005.$, por tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y asumir que la variable no sigue una distribución normal.

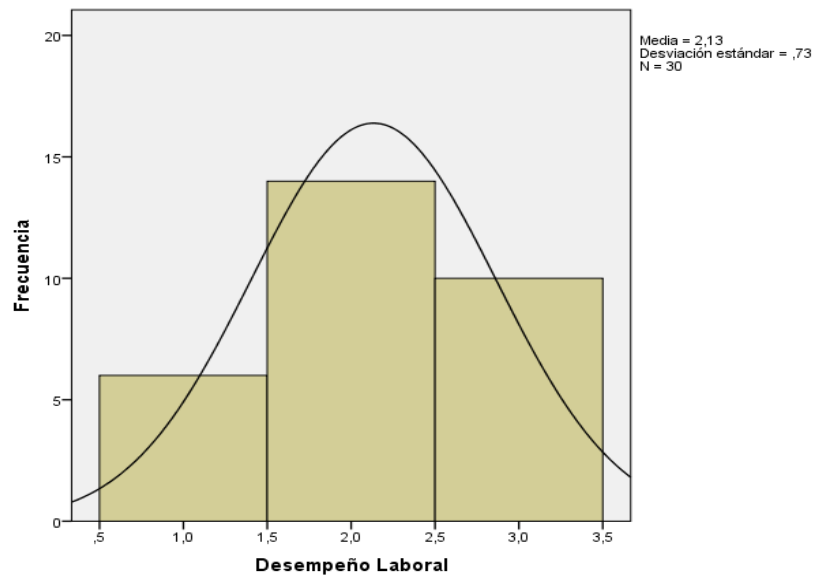


Figura 24: Descripción de la normalidad de la variable de desempeño laboral

Según el resultado de la prueba kolmogorov smirnov el nivel de $p= 0,000$, menor a $\alpha= 0,005$., por tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y asumir que la variable no sigue una distribución normal.

3.2. Prueba de la hipótesis

Las variables de investigación cultura organizacional y desempeño laboral, al ser del tipo ordinal sus datos provienen de distribuciones diferentes a la distribución normal, y para poder encontrar la relación entre ellas, debemos de realizar un análisis no paramétrico.

El objetivo de la investigación era encontrar la relación entre las variables de estudio, y éstas al seguir una distribución distinta a la normalidad, y al ser los datos puntuaciones, utilizaremos la correlación de Rho de Spearman.

La correlación de Rho de Spearman., tiene la función de establecer si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa.

Relación entre Cultura organizacional y Desempeño laboral

Esta investigación quiso encontrar la relación que existe entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 33

Correlación de Spearman entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral

				Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho De Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	de	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		122	122
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	de	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		122	122

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

Al aplicar la correlación de Rho de Spearman ($r = 0.875$), se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral *en* servidores públicos del Hospital Vitarte.

Relación entre Implicación y Desempeño Laboral

La investigación pretende encontrar la relación que existe entre la variable Desempeño laboral y la dimensión implicación de la variable Cultura Organizacional de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la implicación y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la implicación y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 34

Correlación de Spearman entre la variable desempeño laboral y la dimensión implicación

		Desempeño Laboral	Implicación
Rho De Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	,312**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122
	Implicación	Coeficiente de Correlación	,312**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122

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

Al aplicar la correlación de Rho de Spearman ($r = 0.312$), se encontró que existe una correlación positiva media significativa entre la variable desempeño laboral y la implicación de los servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = .000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre la variable desempeño laboral y la implicación de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Relación entre Consistencia y Desempeño Laboral

La investigación pretende encontrar la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Consistencia de la variable cultura organizacional de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la consistencia y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la consistencia y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 35

Correlación de Spearman entre la variable desempeño laboral y la dimensión Consistencia.

		Desempeño Laboral	Consistencia
Rho De Spearman	Desempeño Laboral	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122
	Consistencia	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122

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

Al aplicar la correlación de Rho de Spearman ($r = 0.774$), se encontró que existe una correlación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y consistencia de los servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre la variable Desempeño Laboral y Consistencia de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Relación entre Desempeño Laboral y Adaptabilidad

La investigación pretende encontrar la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Adaptabilidad de la variable Cultura Organizacional de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la adaptabilidad y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 36

Correlación de Spearman entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Adaptabilidad.

			Desempeño Laboral	Adaptabilidad
Rho De Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Adaptabilidad	Coefficiente de Correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

Al aplicar la correlación de Rho de Spearman ($r = 0.778$), se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable desempeño laboral y adaptabilidad de los servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre las variables Desempeño Laboral y Adaptabilidad de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Relación entre Desempeño Laboral y Misión

La investigación pretende encontrar la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Misión de la variable Cultura Organizacional de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la Misión y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la Misión y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 37

Correlación de Spearman entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Misión

		Desempeño Laboral	Misión
Rho De Spearman	Desempeño Laboral	de 1,000	,798**
		Coeficiente de Correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122
	Misión	de ,798**	1,000
		Coeficiente de Correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	122

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

Al aplicar la correlación de Rho de Spearman ($r = 0.798$), se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable desempeño laboral y misión de los servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre las variables Desempeño Laboral y Misión de los servidores públicos del Hospital Vitarte.

IV. DISCUSIÓN

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

A continuación, se presenta la contrastación de los resultados obtenidos cc hipótesis de la investigación a la luz de los antecedentes o estudios previamente citados en el presente estudio.

La hipótesis general dice que Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refieren a una relación determinada por el Rho de Spearman de 0.875 siendo así una correlación positiva muy fuerte, lo que significa que existe una relación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Al respecto, Neri (2017) en su tesis concluyo que el grado de cultura organizacional y el grado de justicia organizacional que experimentan los empleados del Hospital La Carlota se relacionan positivamente en un nivel aceptable con un valor de ,750. Se puede afirmar que, cuanto mayor sea el grado de cultura organizacional, mayor o mejor será la percepción del grado de justicia organizacional.

En el modelo de cultura organizacional y liderazgo de Schein (1985) es que las organizaciones como los organismos biológicos tienen que desempeñar varias funciones a fin de sobrevivir, siendo entonces el supuesto teórico básico que la supervivencia organizacional es la llave para el entendimiento de las organizaciones. El argumento principal es que para sobrevivir, cualquier organización debe resolver dos problemas fundamentales: (i) supervivencia en y adaptación con, el ambiente externo y (ii) integración de sus procesos internos para asegurar la capacidad de continuar sobreviviendo y adaptándose.

La hipótesis específica 1 dice: Existe relación significativa entre la implicación y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refieren a una relación determinada por el Rho de Spearman de 0.312 siendo así que se encontró que si existe una correlación positiva media significativa entre la variable desempeño laboral y la implicación de los servidores públicos del hospital vitarte, como un nivel bueno de implicación de 74%.

Por los resultados obtenidos este se encuentra en cierta similitud realizada por Auccana y Quispe (2013), concluyeron que la dimensión valores obtiene una calificación no muy favorable para la organización ya que la clasificación se encuentra con un 70%, como regular y un 30%, como mala. Esto quiere decir que los empleados no encuentran valores positivos en la organización, que sean asimilados como base para el comportamiento.

En la teoría de Denison (1990), explico que esta se basa en una correlación entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño de primera línea (retorno a la inversión, crecimiento en las ventas, calidad, innovación, satisfacción de empleados). Busca que las características culturales, conductas gerenciales y aún las estrategias organizacionales pueden ser enlazadas con un set de creencias sobre la organización y su ambiente. Estas creencias y supuestos centrales yacen en el corazón de una cultura organizacional. En el modelo de cultura organizacional de Denison, estos son reunidos en función de las características reconocidas como impactantes. Encontrando así que no existe coincidencia con los resultados hallados ya que en la presente investigación demuestra que los servidores públicos si perciben con un nivel buena en base a los valores que se desarrolla en la institución.

La hipótesis específica 2 dice: Existe relación significativa entre la consistencia y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refieren a una relación determinada por el Rho de Spearman de 0.774, se encontró que existe una correlación positiva considerable significativa entre la variable desempeño laboral y la consistencia de los servidores públicos del hospital vitarte.

La investigación de Hernández (2016), concluyo que existe una cultura de mercado predominante que se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo en que su área de trabajo se muestra un grado de precisión, análisis y atención al detalle. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido de que 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno.

En la Teoría de Porter y Lawler (1988), consideraron que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo llamativo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa, esta teoría se relaciona entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes reciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones. Concluyendo así que si las personas perciben y creen que su

desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener mayor dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.

La hipótesis específica 3 dice: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refieren a una relación determinada por el Rho de Spearman de 0.778, se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte significativa entre la variable desempeño laboral y la adaptabilidad de los servidores públicos del hospital vitarte.

En los resultados obtenidos este se encuentra similitud en la investigación realizada por Venero y Wieland (2014), la cual concluyeron que existe una relación significativa entre la percepción del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Essalud obteniendo un coeficiente de $r= 0,557$, lo que representa un nivel de correlación media.

En la Teoría del doble factor de Herzberg (1959, citado en Correa, 2012), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social en la cual pueden mostrar o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, capacitación, etc. Descubrió una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad. Los factores higiénicos son los aspectos exógenos que ocasionan el comportamiento del hombre. Su relación directa es con la insatisfacción que provoca ciertos elementos que surgen del ambiente externo que rodean a los individuos en un entorno laboral. Al ser estas variables externas administradas por la empresa el individuo carece de un control sobre ellas, quedando sometido a decisiones que se encuentran fuera de su campo de acción.

La hipótesis específica 4 dice: Existe relación significativa entre la misión y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refieren a una relación determinada por el Rho de Spearman de 0.798, se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte significativa entre la variable desempeño laboral y la misión de los servidores públicos del hospital vitarte, y como también un nivel bueno de 42% en la misión.

En la investigación de Figueroa (2015), concluyo que la única coincidencia que se encontró de la investigación de Figueroa es la dimensión de Filosofía con el desempeño laboral, arrojando un 11.62%; determinando que los trabajadores presentan coherencia entre sus acciones y la misión de la institución, puesto que, por parte de ésta, se muestra un interés tanto por el desarrollo personal como profesional de los colaboradores.

En el modelo multicultural de dimensiones actitudinales de Hofstede (1984) y un grupo de colegas llevaron a cabo varios estudios sistemáticos de actitudes relativas al trabajo que ha sido considerado como el estudio organizacional más grandes jamás llevados a cabo. Hofstede llevó a cabo un estudio transcultural con el propósito de identificar las similitudes y diferencias entre los empleados de ventas y servicios de subsidiarias. El trabajo de Hofstede es que enfatiza la importancia de las diferencias culturales en todos los aspectos del comportamiento organizacional, motivación, conducta del grupo, estilo de liderazgo, administración del conflicto, y muchos otros.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se presenta las conclusiones encontradas en el trabajo de investigación.

Primera: Existe una relación estadísticamente significativa positiva muy fuerte entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del hospital vitarte. ($r = 0.875$), siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

Segunda: Los resultados recopilados demuestran la existencia de una relación significativa positiva media ($\rho = 0,312$) entre la variable desempeño laboral y la implicación en servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

Tercera: Los resultados recopilados demuestran la existencia de una relación significativa positiva considerable ($\rho = 0,774$) entre la variable Desempeño Laboral y la consistencia en servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

Cuarta: Los resultados recopilados demuestran la existencia de una relación significativa positiva muy fuerte considerable ($\rho = 0,778$ y una $p = 0,000$) entre la variable desempeño laboral y la adaptabilidad en servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

Quinta: Los resultados recopilados demuestran la existencia de una relación positiva muy fuerte significativa ($\rho = 0,798$) entre la variable desempeño laboral y la misión en servidores públicos del hospital vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de obtener los resultados de la investigación, en relación a las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de las entidades públicas, se formulan las siguientes recomendaciones para la consideración de la comunidad científica y los tomadores de la gestión pública, con énfasis en los servidores públicos del Hospital Vitarte, en el 2017:

Primera: Se propone realizar programas de capacitación en fortalecimiento de la cultura organizacional para la entidad, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones; como a la vez prevenir situaciones negativas a futuro en el Hospital Vitarte.

Segunda: Se recomienda utilizar los instrumentos de medición considerados de esta investigación, para muestras mucho más amplias como para todas las demás áreas administrativas y asistenciales, para poder obtener un resultado global del Hospital Vitarte.

Tercera: Implementar y desarrollar estrategias de identificación institucional, para que el servidor público se sienta cómodo en laborar en el Hospital Vitarte.

Cuarta: Darles la importancia a las necesidades de los empleados del Hospital Vitarte, para realizar técnicas de motivación que ayuden a satisfacerlas, tendrá como resultado positivo la minimización de estrés, como consecuencia a ello los deseos de trabajar en la organización serán mayores, frente a los que se presentan en la actualidad.

Quinta: Dialogar y transmitir otras formas de compensación para el desempeño laboral, sin dejar de lado o minimizar las compensaciones económicas. Esto traerá como resultado una mejor percepción de mayores beneficios a los servidores públicos del Hospital Vitarte.

REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería* (tesis de pregrado). Universidad nacional del callao, Perú. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/326106086/Metodologia-de-Investigacion-Cientifica-Aplicado-a-La-Ingenieria>
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica. Recuperado de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Ancana, J., & Quispe, K. (2013). *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador – 2012* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>
- Arteaga, B. (2011). *La cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la municipalidad distrital de cachicadàn 2011*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3783/arteaga_briseida.pdf?sequence=1
- Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014). *DIRECTIVA N° 002-SERVIR/GDSRH*. Recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua, México: Editorial eumed. Recuperado de

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>

Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá, Colombia. Editorial McGraw – Hill. Recuperado de

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17580/1/resena3.pdf>

Bisquerra, A. (2009). *Metodología de investigación educativa*. Barcelona, España: Editorial La Muralla. Recuperado de

<http://epistemologia20.blogspot.pe/2013/10/metodologia-de-la-investigacion.html>

Bohlander, G., y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Abierta, México. Recuperado de

<https://www.iberlibro.com/servlet/bookdetailspl?bi=11810723812&searchurl=sortby%3d17%26an%3dbohlander%252c%2bgeorge%253b%2bsnell%252c%2bot%253b%2balvarez%252c%2bconsuelo%2bgarcia>

Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison (tesis de pregrado)*. Universidad de Valencia, España. Recuperado de

[file:///C:/Users/familia/Downloads/DialnetAdaptacionAlEspanolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan-3294911%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/familia/Downloads/DialnetAdaptacionAlEspanolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan-3294911%20(2).pdf)

Buendía, L., Colas, P., & Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Aravaca, Madrid: Editorial Printed in Spain. Recuperado de

https://issuu.com/libra64/docs/metodos_de_investigacion_en_psicope

Chero, L., & Díaz, M. (2015). *El síndrome de Burnout y su influencia en el laboral de los colaboradores profesionales del banco de crédito del Perú, Sucursal Balta - Chiclayo, 2014* (tesis de pregrado).

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2322/1/re_admi_cristina.centurion_estrella.palacios_el.sindrome.de.burnout.y.su.influencia.en.el.desempe%3%91o_datos.pdf

Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de frederick herzberg no son suficientes para motivar* (tesis de pregrado). Universidad Fasta, Argentina.

Recuperado de

http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1

Chiavenato, I. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá, Colombia.

Recuperado de.

<https://ingenieriaquimicaunefazulia.files.wordpress.com/2011/04/administracion-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato2.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia:

Editorial: Mc Graw Hill. Recuperado de

<https://es.slideshare.net/jonybreitnerhernandez/administracion-de-recursos-humanos-5ta-edicion-idalberto-chiavenato>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano en México*. Recuperado de

<http://www.chiavenato.com/espanol/publicaciones/gestion-del-talento-humano-716.html>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos en México*. Editorial:

McGraw-Hill. Recuperado de

<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital*

humano de la México. Editorial: Mc Graw Hill. Recuperado de

http://www.academia.edu/13313885/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_Idalberto_Chiavenato

- Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organisational Effectiveness en New York*. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930280408/abstract>
- Denison, D. (2001). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* Barcelona, España. Recuperado de <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/34120/>
- Davis, K., y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México. Editorial: Mac Graw Hill Interamericana. Recuperado de <http://wdb.ugr.es/~psocial/wp-content/uploads/PROGRAMA-COMPORTAMIENTO-HUMANO-EN-LAS-ORGANIZACIONES-2013-14.pdf>
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires, Argentina. Editorial: Maechi
Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?q=Drovett,+S.+\(1992\)+Dicersi%C3%B3n+de+la+Salud.+Editorial+Maechi.+Buenos+Aires.&dcr=0&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjPw5upzM3WAhUMKyYKHYYoBrwQ_AUICygC&biw=814&bih=637](https://www.google.com.pe/search?q=Drovett,+S.+(1992)+Dicersi%C3%B3n+de+la+Salud.+Editorial+Maechi.+Buenos+Aires.&dcr=0&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjPw5upzM3WAhUMKyYKHYYoBrwQ_AUICygC&biw=814&bih=637)
- El peruano (13 de Junio de 2014). *Normas legales*. Recuperado de http://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- El peruano (2 de Setiembre 2017). *Normas legales*. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-guia-para-la-gestion-del-proceso-de-comunicacion-i-resolucion-no-151-2017-servir-pe-1560588-2>
- Esteban, F., & Acuña, R. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*, vol (5), 60-72. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/324864351/Tesis-Upeu-20>

- Figuerola, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>
- Freitas, M. (1991, Setiembre). Cultura organizacional: grandes temas en debate. *Administração de Empresa*. São Paulo. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000300007
- Gianella, A. (1995). *Introducción a la epistemología y a la metodología de la Ciencia en Argentina*. Recuperado de http://cepsifotocopiadora.com.ar/archivos/folios/32878_2015828.PDF
- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la laboral de los trabajadores del área operativa en una de transporte aéreo* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46665/1/940886.2014.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación en México*. Recuperado de <https://issuu.com/mtcezare/docs/sampieri-hernandez-r-cap-4-elaborac>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologías de la Investigación en México*. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I naylamp-Chiclayo* (tesis de pregrado). Universidad señor de Sipàn, Perú Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf>
- Hosftede, G. (1984). Culture's Consequences: International Differences in

Work-related Values. *Beverly Hills*, 2(1), 211-223. Recuperado de <https://www.amazon.es/Cultures-Consequences-International-Differences-Work-Related/dp/0803913060>

Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos en la Empresa en Perú*. Recuperado de <http://www.libreroonline.com/peru/libros/20715/ibanez-machicao-mario/administracion-de-recursos-humanos-en-la-empresa.html>

Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la Investigación del Comportamiento en México*. Recuperado de http://psicologiauv.com/portal/RMIPE/vol_8_num_2_may_2017/documentos/investigacion_del_comportamiento.pdf

Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría sociolaboral en España*. Recuperado de <https://www.agapea.com/Mario-Lado-Campelo/Introduccion-a-la-Auditoria-Sociolaboral-una-perspectiva-desde-los-Recursos-Humanos--9788468633121-i.htm>

Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano en Colombia*. Recuperado de <https://www.iberlibro.com/9789580406945/C%C3%B3mo-Incrementar-Productividad-Recurso-Humano-9580406944/plp>

Neri, I. (2017). *Cultura organizacional y justicia organizacional en el hospital la Carlota de Montemorelos, nuevo león* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Ismay%20Gissel%20Neri%20Aranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20de%20sempe%C3%B1o%20docente%20en%20las%20instituciones%20educativas%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf

Mayuri, J. (2006). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación* (Tesis de Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf

MINSA (2005). *Los Lineamientos de Política Nacional para El Desarrollo de los Recursos Humanos de Salud: Estrategia para el abordaje de los nuevos desafíos del campo de los recursos humanos en salud*. Ministerio de Salud, Perú. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s1/I02.%20Los%20Lineamientos%20de%20politica%20nacional%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos%20humanos%20de%20salud.pdf>

Pérez, B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3646/>

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos en España*. Recuperado de <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>

Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008, Abril). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Negotium. Recuperado de [file:///C:/Users/familia/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/familia/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481%20(2).pdf)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional en México*: Recuperado de

[http://www.academia.edu/10234365/Comportamiento Organizacional 10ma ed Stephen P. Robbins PDF](http://www.academia.edu/10234365/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P._Robbins_PDF)

Robbins, S., & Judge. T. (2009). *Comportamiento organizacional en México*. Recuperado de

<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf>

Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación en Venezuela*. Recuperado de

http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Servir (2014). *Resolución de presidencia ejecutiva*. N° 238. Recuperado de

<http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Servir (2015). *Resolución de presidencia ejecutiva*. N° 277. Recuperado de

<http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2015/Res277-2015-SERVIR-PE.pdf>

Servir (2017). *Resolución de presidencia ejecutiva*. N° 036. Recuperado de.

<http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res036-2017-SERVIR-PE.pdf>

Schein, E. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo en España*. Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/97816364/Schein-La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo>

Schein, E. (1988). *Organizational culture*. Recuperado de

<http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2224>

Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión*

Dinámica. Recuperado de

<https://es.slideshare.net/marcogonzalez/cultura-organizacional-y-liderazgo->

[schein-75576372](#)

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica en México*.

Recuperado de.

<https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar, proyectos de investigación*

científica, cuantitativa, cualitativa y mixta en Perú. Recuperado de

<http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/4091/Pasos-para-elaborar-proyectos-y-tesis-de-investigacion>

Vázquez, Y. (2012). *Evaluación del nivel de desempeño laboral de los*

empleados de la empresa equipos de bombeo S. A. (Tesis de Maestría).

Universidad de Morelos, México. Recuperado de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/286/Tesis%20Ysa%C3%AD%20V%C3%A1zquez%20Estrada.pdf?sequence=1>

Venero, T., & Wieland, A. (2014), *Percepción del personal de Essalud en línea*

de la gerencia de operaciones de salud de Essalud sobre

compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral

lima 2013 (Tesis de Maestría).: Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Recuperado de

<http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Wilks, S. (1962). *Mathematical Statistics en Estados Unidos*. Recuperado de

<https://www.iberlibro.com/Mathematical-Statistics-Wiley-Publication-S.S-Wilks/11793074911/bd>

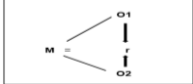
ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Autor: Br. María Espirita Valqui Romero

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables e Indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipotesis General	Variable 1: Cultura Organizacional				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?</p>	<p>Determinar cuál es la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017</p>	Dimensiones	Indicadores	Items	<p>No : 1 A veces: 2 Si: 3</p>	<p>Mala: 60 - 99 Regular: 100-139 Buena: 140 - 180</p>
			Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15		
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	16,17,18,19, 20 21,22,23,24,25 26,27,28,29, 30		
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	31,32,33,34, 35		
				Comunicación Aprendizaje organizativo	36,37,38,39, 40 41,42,43,44, 45		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46, 47,48, 49,50					
	Metas y objetivos Visión	51,52,53,54, 55 56,57,58,59,60					
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:		Variable 2: Desempeño Laboral				
<p>P1. ¿Cómo se relaciona la implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017? P2. ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017? P3. ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017? P4. ¿Cómo se relaciona la misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?</p>	<p>O1. Identificar cuál es la relación de la implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. O2. Identificar cuál es la relación de la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. O3. Identificar cuál es la relación de la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. O4. Identificar cuál es la relación de la misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.</p>	<p>H1. Existe relación significativa entre la implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. H2. Existe relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. H3. Existe relación significativa entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017. H4. Existe relación significativa entre la misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.</p>	Dimensiones	Indicadores	Items	<p>Nunca : 1 A veces: 2 Siempre: 3</p>	<p>Ineficiente: 50 - 84 Regular: 85-119 Eficiente: 120 - 150</p>
			Responsabilidad	Importancia Deber	1,2,3 4, 5		
			Respeto	Armonía Asertividad	6, 7 8, 9, 10		
			Excelencia	Esfuerzo Satisfacción	11, 12,13 14, 15		
			Integridad	Valores Honestidad	16, 17, 18 19, 20		
			Obediencia	Cumplimiento	21, 22, 23		
				Reglas	24, 25		
			Unidad	Participación	26, 27, 28		
				Comunicación	29, 30		
			Productividad	Proactividad	31, 32, 33		
				Utilidad	34, 35		
			Eficiencia	Capacidad	36, 37, 38		
Orden	39, 40						
Compromiso	Identidad	41, 42					
	Trabajo en equipo	43, 44, 45					
Iniciativa	Propuestas	46, 47					
	Dinamismo	48, 49, 50					

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo:</p> <p>La presente investigación fue de tipo aplicado (Alfaro, 2012) se enriquece de los descubrimientos y avances de investigaciones, caracterizando así por el interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. Busca el conocer para hacer, para actuar, construir y modificar.</p> <p>Alcance:</p> <p>Unidad ejecutora, N°050: Hospital Vitarte, pliego 011: Ministerio de Salud, Ubicado en el distrito de Ate Vitarte.</p> <p>Diseño:</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental transversal de nivel descriptivo - correlacional con un enfoque cuantitativo, ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es una investigación que no se puede variar intencionalmente las variables independientes. Aquí se observa el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, donde luego se analizan. Kerlinger (1979, p. 116).</p>  <p>Método:</p> <p>El método de investigación fue hipotético – deductivo, ya que consiste en un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas, no siendo que haya certeza acerca de ellas. Gianella (1995, Pg. 39-128)</p>	<p>Población: Johnson y Kuby (2004) comentan que la población es la colección completa de individuos u objetos de interés para el recolector de muestra. La población para la presente investigación estuvo conformada por un total 1002 de las áreas administrativas y asistenciales de los servidores públicos del Hospital vitarte, donde se midieron las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.</p> <p>Muestra: se utilizara la muestra intencional ya que se eligira a los individuos que son representativos de la poblacion, siguiendo el criterio del experto o el investigador. Hernandez & colaboradores (2003). pag. 326</p> <p>La muestra estará conformada por 122 servidores, siendo nombrados, CAS y 99, de las oficinas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico, personal, economía, epidemiología y servicios generales.</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo que se utilizo fue de tipo no probabilístico, por lo cual se conformó en los servidores públicos del Hospital vitarte entre los periodos de junio y julio del 2017. Hernández & colaboradores (2006). Refirieron que el no probabilístico, son considerados muestras dirigidas que suponen un procedimiento de selección informal.</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Encuesta de cultura organizacional de Denision</p> <p>Autor: Bonavía, T.; Prado, V. y García, A.</p> <p>Año: 2010</p> <p>Adaptado: Valqui Romero, María Espirita (2017)</p> <p>Monitoreo: Aproximadamente 20 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores Públicos</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Encuesta de autoevaluación del desempeño laboral</p> <p>Autor: Ysaí Vázquez Estrada</p> <p>Año: 2012</p> <p>Adaptado: Valqui Romero, María Espirita (2017)</p> <p>Monitoreo: Aproximadamente 20 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores Públicos</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>Descriptivo</p> <p>llega a describir diferentes situaciones o eventos, como son y llegan a comportarse determinados fenomenos. Hernandez & colaboradores (1986).p. 60</p> <p>Medidas de tendencia central:</p> <p>Frecuencia, la cual se denomina según Posada (2016) a la cantidad de veces que se presenta el valor de la variable x en la muestra o la población</p> <p>Media, la cual se denomina según Posada (2016) al promedio del conjunto de datos de la muestra</p> <p>Desviación Estandar, la cual lo define según Posada (2016) se calcula como la raíz cuadrada positiva de la varianza, y se denota por (s) cuando se estima para la muestra y por (σ) si se calcula para la población:</p> <p>Se asociará según el coeficiente de correlación de spearman ρ (rho) que es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

Escala de Cultura Organizacional de Denison

A continuación se encuentra una serie de enunciados referidos a la opiniones que las personas puedan tener acerca de la organización para la cual trabajan y que se pueden considerar el reflejo del nivel de cultura en donde laboran. Agradeceremos su sinceridad y colaboración en contestar todos los enunciados, recuerde que la información recolectada será considerada estrictamente confidencial. Marque con una "x" solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado. Dichas alternativas son las siguientes:

1	No
2	A veces
3	Si

N°	ITEMS	1	2	3
1	Los trabajadores están comprometidos con su trabajo.			
2	Las decisiones que se toman en el trabajo depende del nivel de acceso a la informacion.			
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir lo que se necesita.			
4	Cada miembro piensa que puede tener un impacto positivo entre sus compañeros de trabajo			
5	Se planifica el trabajo de manera continua que implique a todos en algun momento.			
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los trabajadores.			
7	Trabajar con sus compañeros es como formar parte de un quipo.			
8	Se realiza las tareas en equipo, en vez de generar mas responsabilidad en el jefe.			
9	El trabajar en equipo es uno de los principales pilares de la institucion.			
10	El trabajo se organiza de acuerdo a los objetivos que plantea la institucion.			
11	Se delega autoridad entre los trabajadores, para que estos puedan actuar por si mismo.			
12	Se mejoran constantemente las capacidades de lideres encontrados entre los grupos de trabajo.			
13	La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.			
14	La capacidad de las personas es considerada como una fuente importante de ventaja competitiva.			
15	A menudo surgen problemas porque no se cuenta con las habilidades necesarias para realizar el trabajo.			
16	Los jefes y directivos practican lo que difunden como valores.			
17	Existe un estilo de direccion recurriendo a diferentes métodos de trabajo.			
18	Se fomenta valores claros y consistentes que rige la forma de cómo deberiamos de comportarnos.			
19	Ignorar los valores que difunde la organizacion te ocasionaria problemas.			
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.			
21	Cuando existen desacuerdos, se trabaja para encontrar soluciones donde todos ganen.			
22	La entidad fomenta una adecuada cultura			
23	Resulta fácil lograr acuerdos, aun en temas difíciles.			
24	A menudo se encuentra dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.			
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.			
26	La manera de trabajar es consistente y predecible.			
27	El trabajador que pertenece a un equipo de trabajo tiene una perspectiva común.			
28	Se coordina adecuadamente los proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.			
29	Resulta facil coordinar con trabajadores que integren diferentes grupos de trabajo.			
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.			
31	La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.			
32	Se adapta bien a los cambios del entorno.			
33	se realiza continuos cambios para nuevas y mejores formas de hacer las cosas.			
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.			
35	Los diferentes grupos de trabajo cooperan para generar mejoras en la entidad.			
36	Se toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones que se dan entre los trabajadores			
37	La información que se obtiene en relacion a los resultados de lo trabajado influye para futuras decisiones.			
38	Los trabajadores tienen una comprensión de las necesidades de su entorno laboral			
39	Las decisiones que se toma llegan a considerar las opiniones de todos los trabajadores.			
40	Se logra tener una relacion directa entre trabajadores y jefaturas.			
41	Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.			
42	Cuando se toma riesgos y se innova estos son fomentados y recompensados.			
43	Las ideas que se plantean a menudo se toman en cuenta.			
44	El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.			
45	Se asegura que se deen cuenta los trabajadores como estan laborando.			
46	La organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.			
47	La estrategia de la organización sirve de ejemplo para otras entidades.			
48	La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.			
49	La organización tiene una clara estrategia para al futuro.			
50	La orientación estratégica de la organización resulta clara.			
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.			
52	52. Los jefes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.			
53	La Dirección conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.			
54	Se compara continuamente el progreso con los objetivos fijados.			
55	Los trabajadores de la organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.			
56	Se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.			
57	Los jefes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo.			
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.			
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre los trabajadores.			
60	Se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.			

Escala del Desempeño Laboral

A continuación se encuentra una serie de preguntas a fin de evaluar el desempeño que ejerce dentro de su centro de labor. Agradeceremos su sinceridad y colaboración en contestar todas las preguntas, recuerde que la información recolectada será considerada estrictamente confidencial. Marque con una "x" solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado. Dichas alternativas son las siguientes:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3
1	Le da la importancia a las actividades que le designa su jefe.			
2	Aunque no le agrada, considera importante el trabajo asignado por ello lo cumple.			
3	Considera importante informar a su jefe de los avances de su trabajo.			
4	Cumple con los deberes que se le asigna en el trabajo.			
5	Considera un deber importante la puntualidad en su centro de labor.			
6	Fomenta un clima de armonía entre sus compañeros de trabajo.			
7	Utiliza un adecuado vocabulario que genere un ambiente equilibrado entre su jefe y sus compañeros de trabajo.			
8	Respetar la autoridad de sus superiores.			
9	Estima a sus compañeros de trabajo.			
10	Escucha la opinión de los demás.			
11	Muestra ímpetu en su trabajo.			
12	Se esfuerza por entregar los trabajos antes de tiempo solicitado.			
13	Pone todo su esfuerzo en las tareas que se le encarga.			
14	Le satisface el hacer algún trabajo extra.			
15	Se siente satisfecho con el trabajo realizado.			
16	Piensa que la honradez es importante en el trabajo.			
17	Es conciente de los errores que comete.			
18	Es sincero (a) al referirse lo que sucede en su centro de labor.			
19	Es justo con sus acciones y pensamientos en el trabajo.			
20	Es cuidadoso (a) con los materiales de su centro de labor.			
21	Se esfuerza por cumplir con las órdenes de su jefe inmediato.			
22	Obedece a aquellas personas que tienen autoridad real sobre usted.			
23	Cuando recibe una orden, cumple con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.			
24	Cumple con los reglamentos de la entidad.			
25	Cuando solicita un permiso acata según las normas.			
26	Apoya los proyectos de desarrollo de su entidad.			
27	Participa en actividades con su familia y con sus compañeros de trabajo.			
28	Es participe del mismo esfuerzo con sus compañeros de trabajo.			
29	Al referirse de su jefe tiene buenos comentarios sobre él/la.			
30	Evita comentarios inadecuados entre sus compañeros de trabajo.			
31	Termina el trabajo que se le encarga.			
32	Se esfuerza para evitar que haya trabajos mal realizados.			
33	Culmina con el trabajo a pesar de los contratiempos.			
34	Considera útil aprovechar el tiempo para realizar la mayor cantidad de trabajo.			
35	Se preocupa por utilizar adecuadamente los recursos con los que trabaja.			
36	Realiza su trabajo con rapidez.			
37	Evita los errores en el desempeño de su trabajo.			
38	Toma sus propias decisiones en lo referente a su trabajo.			
39	Preocupa que su trabajo sea realizado de manera ordenada.			
40	Mantiene limpio y ordenado mi sitio de trabajo.			
41	Se identifica como parte de un equipo de trabajo.			
42	Se siento orgulloso (a) de pertenecer a su entidad.			
43	Considera que las políticas laborales de su entidad, identifica a los trabajadores.			
44	Coopera con las diversas actividades que fomenta el mejoramiento de la entidad.			
45	Comparte con sus compañeros diversas funciones requeridas por la entidad.			
46	Da ideas, para mejorar si detecta que algo está mal.			
47	Presenta alternativas para arreglar los problemas de la entidad.			
48	Si alguien le pide ayuda responde positivamente.			
49	Ayuda a los compañeros de trabajo sin que se lo pidan.			
50	Busca la forma de resolver los problemas laborales que se presentan con sus compañeros.			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

OBJETIVO: DETERMINAR CÓMO INFLUYE LA CULTURA EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

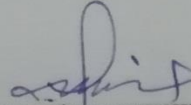

- **DIRIGIDO A:** SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Lizandro Crispín Rommel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA ✓
------	---------	---------


Mg. ROMMEL LIZANDRO CRISPIN
DOCENTE POST GRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

OBJETIVO: DETERMINAR CÓMO INFLUYE LA CULTURA EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

- **DIRIGIDO A:** SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. Julio LORENZO FIGUEROA GONZALES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA ✓
------	---------	---------

FIRMA DEL EVALUADOR

DR. Julio LORENZO FIGUEROA GONZALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

OBJETIVO: DETERMINAR CÓMO INFLUYE LA CULTURA EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

- **DIRIGIDO A:** SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Mg. Betty Giovanna Peña Tomás*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA ✓
------	---------	---------

FIRMA DEL EVALUADOR

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
Betty Peña
BETTY G. PEÑA TOMAS
PSICOLOGA
C.P.S.P. 16903

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES
				1 : No	2: A veces	3 : Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
IMPLICACIÓN (INVOLVEMENT)	Empowerment		1. Los trabajadores están comprometidos con su trabajo.				/		/		/		/		
			2. Las decisiones que se toman en el trabajo depende del nivel de acceso a la informacion.				/		/		/		/		
			3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir lo que se necesita.				/		/		/		/		
			4. Cada miembro piensa que puede tener un impacto positivo entre sus compañeros de trabajo				/		/		/		/		
			5. Se planifica el trabajo de manera continua que implique a todos en algun momento.				/		/		/		/		
	Trabajo en equipo			6. Se fomenta activamente la cooperación entre los trabajadores.				/		/		/		/	
				7. Trabajar con sus compañeros es como formar parte de un quipo.				/		/		/		/	
				8. Se realiza las tareas en equipo, en vez de generar mas responsabilidad en el jefe.				/		/		/		/	
				9. El trabajar en equipo es uno de los principales pilares de la institucion.				/		/		/		/	
				10. El trabajo se organiza de acuerdo a los objetivos que plantea la institucion.				/		/		/		/	
	Desarrollo de capacidades			11. Se delega autoridad entre los trabajadores, para que estos puedan actuar por si mismo.				/		/		/		/	
				12. Se mejoran constantemente las capacidades de lideres encontrados entre los grupos de trabajo.				/		/		/		/	
				13. La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.				/		/		/		/	
				14. La capacidad de las personas es considerada como una fuente importante de ventaja competitiva.				/		/		/		/	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1 : No	2: A veces	3 : Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
CULTURA	CONSISTENCIA	Valores Centrales	15. A menudo surgen problemas porque no se cuenta con las habilidades necesarias para realizar el trabajo.				/		/		/		/			
			16. Los jefes y directivos practican lo que difunden como valores.				/		/		/		/			
			17. Existe un estilo de dirección recurriendo a diferentes métodos de trabajo.				/		/		/		/			
			18. Se fomenta valores claros y consistentes que rige la forma de cómo deberíamos de comportarnos.				/		/		/		/			
			19. Ignorar los valores que difunde la organización te ocasionaría problemas.				/		/		/		/			
			20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.				/		/		/		/			
		Acuerdo	21. Cuando existen desacuerdos, se trabaja para encontrar soluciones donde todos ganen.				/		/		/		/			
			22. La entidad fomenta una adecuada cultura				/		/		/		/			
			23. Resulta fácil lograr acuerdos, aun en temas difíciles.				/		/		/		/			
			24. A menudo se encuentran dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.				/		/		/		/			
			25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.				/		/		/		/			
		Coordinación e Integración	26. La manera de trabajar es consistente y predecible.				/		/		/		/			
			27. El trabajador que pertenece a un equipo de trabajo tiene una perspectiva común.				/		/		/		/			
28. Se coordina adecuadamente los proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					/		/		/		/					
29. Resulta fácil coordinar con trabajadores que integren diferentes grupos de trabajo.					/		/		/		/					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1 : No	2: A veces	3 : Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
ORGANIZACIONAL	ADAPTABILIDAD	Orientación al Cambio	30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.				/		/		/		/			
			31. La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				/		/		/		/			
			32. Se adapta bien a los cambios del entorno.				/		/		/		/			
			33. se realiza continuos cambios para nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				/		/		/		/			
			34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.				/		/		/		/			
			35. Los diferentes grupos de trabajo cooperan para generar mejoras en la entidad.				/		/		/		/			
		Orientación al Cliente	36. Se toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones que se dan entre los trabajadores				/		/		/		/			
			37. La información que se obtiene en relación a los resultados de lo trabajado influye para futuras decisiones.				/		/		/		/			
			38. Los trabajadores tienen una comprensión de las necesidades de su entorno laboral				/		/		/		/			
			39. Las decisiones que se toman llegan a considerar las opiniones de todos los trabajadores.				/		/		/		/			
			40. Se logra tener una relación directa entre trabajadores y jefaturas.				/		/		/		/			
		Aprendizaje Organizativo	41. Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				/		/		/		/			
			42. Cuando se toman riesgos y se innova estos son fomentados y recompensados.				/		/		/		/			
			43. Las ideas que se plantean a menudo se toman en cuenta.				/		/		/		/			
			44. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.				/		/		/		/			
45. Se asegura que se den cuenta los trabajadores como están laborando.					/		/		/		/					

2 - A veces
3 - Si

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE AUTOEVALUACIÓN DEL SERVIDOR.

DIRIGIDO A: SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Lizandro Crispín Rommel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE ✓
-------------	---------	-------------


Mg. ROMMEL LIZANDRO CRISPIN
DOCENTE POST GRADO


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE AUTOEVALUACIÓN DEL SERVIDOR.

DIRIGIDO A: SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. JULIO LORENZO FIGUEROA GONZALES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE ✓
-------------	---------	-------------

FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE AUTOEVALUACIÓN DEL SERVIDOR.

DIRIGIDO A: SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL VITARTE DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LOGÍSTICA, ESTADÍSTICA, AREA DE SEGURO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, ASESORIA LEGAL, AREA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, PERSONAL, ECONOMIA, EPIDEMIOLOGIA Y SERVICIOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *mg. Betty Giovanna Peña Tomás*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: SUPERIOR

VALIDACIÓN:

INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE <input checked="" type="checkbox"/>
-------------	---------	---

FIRMA DEL EVALUADOR


MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
RÍO DE SALUD
GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
AL JUAN DE LUJANCHO
Betty Peña
BETTY G. PEÑA TOMÁS
PSICOLOGA
R. D. S. P. 16903

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES
				1: Nunca	2: A veces	3: Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
RESPONSABILIDAD	Importancia	1. Le da la importancia a las actividades que le designa su jefe.					/		/		/		/		
		2. Aunque no le agrade, considera importante el trabajo asignado por ello lo cumple.					/		/		/		/		
		3. Considera importante informar a su jefe de los avances de su trabajo.					/		/		/		/		
	Deber	4. Cumple con los deberes que se le asigna en el trabajo.					/		/		/		/		
		5. Considera un deber importante la puntualidad en su centro de labor.					/		/		/		/		
RESPECTO	Armonia	6. Fomenta un clima de armonía entre sus compañeros de trabajo.					/		/		/		/		
		7. Utiliza un adecuado vocabulario que genere un ambiente equilibrado entre su jefe y sus compañeros de trabajo.					/		/		/		/		
	Asertividad	8. Respeta la autoridad de sus superiores.					/		/		/		/		
		9. Estima a sus compañeros de trabajo.					/		/		/		/		
		10. Escucha la opinión de los demás.					/		/		/		/		
EXCELENCIA	Esfuerzo	11. Muestra ímpetu en su trabajo.					/		/		/		/		
		12. Se esfuerza por entregar los trabajos antes de tiempo solicitado.					/		/		/		/		
		13. Pone todo su esfuerzo en las tareas que se le encarga.					/		/		/		/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES			
				1 : Nunca	2: A veces	3: Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
D E S E M P E Ñ O	Satisfacción	Satisfacción	14. Le satisface el hacer algún trabajo extra.				/		/		/		/					
			15. Se siente satisfecho con el trabajo realizado.				/		/		/		/					
	INTEGRIDAD	Valores	Valores	16. Piensa que la honradez es importante en el trabajo.				/		/		/		/				
				17. Es conciente de los errores que comete.				/		/		/		/				
				18. Es sincero (a) al referirse lo que sucede en su centro de labor.				/		/		/		/				
		Honestidad	Honestidad	Honestidad	19. Es justo con sus acciones y pensamientos en el trabajo.				/		/		/		/			
					20. Es cuidadoso (a) con los materiales de su centro de labor.				/		/		/		/			
					21. Se esfuerza por cumplir con las órdenes de su jefe inmediato.				/		/		/		/		/	
	OBEDIENCIA	Cumplimiento	Cumplimiento	22. Obedece a aquellas personas que tienen autoridad real sobre usted.				/		/		/		/				
				23. Cuando recibe una orden, cumple con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.				/		/		/		/		/		
				24. Cumple con los reglamentos de la entidad.				/		/		/		/		/		
		Reglas	Reglas	Reglas	25. Cuando solicita un permiso acata según las normas.				/		/		/		/			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1 : Nunca	2: A veces	3: Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
LABORAL	UNIDAD	Participación	26. Apoya los proyectos de desarrollo de su entidad.				/		/		/		/			
			27. Participa en actividades con su familia y con sus compañeros de trabajo.				/		/		/		/			
			28. Es participe del mismo esfuerzo con sus compañeros de trabajo.				/		/		/		/			
		Comunicación	29. Al referirse de su jefe tiene buenos comentarios sobre el/la.				/		/		/		/			
			30. Evita comentarios inadecuados entre sus compañeros de trabajo.				/		/		/		/			
			31. Termina el trabajo que se le encarga.				/		/		/		/			
	PRODUCTIVIDAD	Proactividad	32. Se esfuerza para evitar que haya trabajos mal realizados.				/		/		/		/			
			33. Culmina con el trabajo a pesar de los contratiempos.				/		/		/		/			
			34. Considera útil aprovechar el tiempo para realizar la mayor cantidad de trabajo.				/		/		/		/			
		Utilidad	35. Se preocupa por utilizar adecuadamente los recursos con los que trabaja.				/		/		/		/			
			36. Realiza su trabajo con rapidez.				/		/		/		/			
	EFICENCIA	Capacidad	37. Evita los errores en el desempeño de su trabajo.				/		/		/		/			
			38. Toma sus propias decisiones en lo referente a mi trabajo.				/		/		/		/			
		Orden	39. Preocupa que su trabajo sea realizado de manera ordenada.				/		/		/		/			
			40. Mantiene limpio y ordenado mi sitio de trabajo.				/		/		/		/			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1: Nunca	2: A veces	3: Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
COMPROMISO	Identidad	Trabajo en equipo	41. Se identifica como parte de un equipo de trabajo.				/		/		/		/			
			42. Se siento orgulloso (a) de pertenecer a su entidad.				/		/		/		/			
			43. Considera que las políticas laborales de su entidad, identifica a los trabajadores.				/		/		/		/			
			44. Cooperar con las diversas actividades que fomenta el mejoramiento de la entidad.				/		/		/		/			
			45. Comparte con sus compañeros diversas funciones requeridas por la entidad.				/		/		/		/			
	INICIATIVA	Propuestas	Dinamismo	46. Da ideas, para mejorar si detecta que algo está mal.				/		/		/		/		
				47. Presenta alternativas para arreglar los problemas de la entidad.				/		/		/		/		
		48. Si alguien le pide ayuda responde positivamente.					/		/		/		/			
		49. Ayuda a los compañeros de trabajo sin que se lo pidan.					/		/		/		/			
		50. Busca la forma de resolver los problemas laborales que se presentan con sus compañeros.					/		/		/		/			

VI. DESEMPEÑO LABORAL

- 1: Nunca
- 2: A veces
- 3: Siempre

Sujeto 8	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	153					
Sujeto 9	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	101			
Sujeto 10	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	78				
Sujeto 11	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	110			
Sujeto 12	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	108			
Sujeto 13	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76				
Sujeto 14	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	111		
Sujeto 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180			
Sujeto 16	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	88		
Sujeto 17	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	87				
Sujeto 18	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	79				
Sujeto 19	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	99			
Sujeto 20	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	150
Sujeto 21	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119			
Sujeto 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
Sujeto 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
Sujeto 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
Sujeto 25	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132		
Sujeto 26	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
Sujeto 27	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130			
Sujeto 28	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	161			

Sujeto 29	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	131							
Sujeto 30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87					
Sujeto 31	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87					
Sujeto 32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87					
Sujeto 33	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87					
Sujeto 34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	140
Sujeto 35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	171		
Sujeto 36	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	124			
Sujeto 37	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	88				
Sujeto 38	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	115		
Sujeto 39	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	87			
Sujeto 40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	132			
Sujeto 41	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	81		
Sujeto 42	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	142			
Sujeto 43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145			
Sujeto 44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145			
Sujeto 45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145			
Sujeto 46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130			
Sujeto 47	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150				
Sujeto 48	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	170			
Sujeto 49	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150				

Sujeto 71	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	145							
Sujeto 72	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	147					
Sujeto 73	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	138				
Sujeto 74	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	148				
Sujeto 75	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164				
Sujeto 76	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	130
Sujeto 77	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	143
Sujeto 78	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	97					
Sujeto 79	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	113		
Sujeto 80	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	132			
Sujeto 81	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	123	
Sujeto 82	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	142		
Sujeto 83	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116		
Sujeto 84	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	142				
Sujeto 85	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	142					
Sujeto 86	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	147			
Sujeto 87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	118		
Sujeto 88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	145		
Sujeto 89	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	143		
Sujeto 90	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	142		
Sujeto 91	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	86		

Sujeto 92	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	138			
Sujeto 93	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	147
Sujeto 94	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	153			
Sujeto 95	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	101			
Sujeto 96	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	78			
Sujeto 97	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	110			
Sujeto 98	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	108				
Sujeto 99	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76				
Sujeto 100	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	111			
Sujeto 101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180			
Sujeto 102	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	88				
Sujeto 103	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	87						
Sujeto 104	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	79								
Sujeto 105	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99				
Sujeto 106	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	150				
Sujeto 107	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119				
Sujeto 108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118				
Sujeto 109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118				
Sujeto 110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118				
Sujeto 111	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132				
Sujeto 112	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126				

Sujeto 113	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	130
Sujeto 114	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	161			
Sujeto 115	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	131		
Sujeto 116	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87		
Sujeto 117	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87		
Sujeto 118	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87		
Sujeto 119	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87		
Sujeto 120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140		
Sujeto 121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	171		
Sujeto 122	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124			

		Desempeño Laboral																																																						
Sujetos de investigación	Ítems																																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46										
Sujeto 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Sujeto 2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3			
Sujeto 3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3				
Sujeto 4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3				
Sujeto 5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Sujeto 6	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3				
Sujeto 7	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3				
Sujeto 8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3				
Sujeto 9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2			
Sujeto 10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Sujeto 11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1				
Sujeto 12	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1				
Sujeto 13	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Sujeto 14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
Sujeto 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			

$$\sum_{i=1}^{50} It_i$$

98
121
119
118
76
112
121
127
87
68
94
92
66
93
150

Sujeto 16	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	77				
Sujeto 17	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	76				
Sujeto 18	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	68						
Sujeto 19	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	83						
Sujeto 20	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	120						
Sujeto 21	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	93		
Sujeto 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	92	
Sujeto 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	92	
Sujeto 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	92
Sujeto 25	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	106
Sujeto 26	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	102
Sujeto 27	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	106	
Sujeto 28	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	132		
Sujeto 29	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	107	
Sujeto 30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77		
Sujeto 31	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77		
Sujeto 32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77		
Sujeto 33	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77		
Sujeto 34	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	115		
Sujeto 35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141		
Sujeto 36	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	104			

Sujeto 58	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	90		
Sujeto 59	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	94					
Sujeto 60	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	132					
Sujeto 61	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	109			
Sujeto 62	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	116			
Sujeto 63	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	116			
Sujeto 64	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	121			
Sujeto 65	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	121			
Sujeto 66	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	121			
Sujeto 67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	97			
Sujeto 68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	126		
Sujeto 69	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	121		
Sujeto 70	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	121	
Sujeto 71	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	116
Sujeto 72	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	118	
Sujeto 73	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	109
Sujeto 74	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	119	
Sujeto 75	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135		
Sujeto 76	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	101		
Sujeto 77	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	115		
Sujeto 78	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	85		

Sujeto 79	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	96							
Sujeto 80	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	110			
Sujeto 81	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	103				
Sujeto 82	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	121			
Sujeto 83	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	97
Sujeto 84	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	116
Sujeto 85	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	116		
Sujeto 86	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	121			
Sujeto 87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	98	
Sujeto 88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	121	
Sujeto 89	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	119		
Sujeto 90	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	118		
Sujeto 91	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76		
Sujeto 92	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	112
Sujeto 93	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	121	
Sujeto 94	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	127			
Sujeto 95	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	87
Sujeto 96	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68	
Sujeto 97	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	94	
Sujeto 98	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	92	
Sujeto 99	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66	

CONSTANCIA

Conste por la presente, que la Br. Maria Espirita Valqui Romero, identificada con DNI N° 46636937, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, **ha cumplido con la aplicación de los instrumentos de las dos variables a la muestra de estudio** que estuvo conformado por los servidores públicos de la entidad, que cumple con los objetivos de la investigación denominada:

Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que estime correspondiente.

Ate, 09 de Agosto del 2017

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
M.C. PABLO SAMUEL GORDOYA TIESE
C.M.P. 1825
DIRECTOR

**Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital
Vitarte – 2017**

*Organizational culture and job performance in public servants of the Vitarte Hospital -
2017*

Maria Espirita Valqui Romero

Universidad César Vallejo

Resumen

La presente investigación se encuentra fundamentada en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal de nivel descriptivo - correlacional, de tipo aplicado. La población fue de 1002 servidores públicos, siendo así la muestra 122 servidores públicos de las áreas administrativas de logística, estadística, área de seguro, oficina de control interno, asesoría legal, área de comunicaciones e imagen institucional, unidad de planeamiento estratégico, personal, economía, epidemiología y servicios generales; con un muestreo no probabilístico.

En el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables, cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital vitarte. Obteniendo como resultado principal de la investigación el valor de R de Spearman = 0, 875 y con $p < \alpha$ lo que demuestra que existe relación positiva muy fuerte ente ambas variables.

Palabras Claves: cultura organizacional, desempeño laboral, servidores públicos.

Abstract

The present investigation is based on the quantitative approach, with a transversal non - experimental design of a descriptive - correlational level, of applied type. The population was 1002 public servants, being the sample 122 public servants of the administrative areas of logistics, statistics, insurance area, internal control office, legal advice, communications area and institutional image, strategic planning unit, personnel, economics, epidemiology and general services; with a non-probabilistic sampling.

Data analysis used Spearman's Rho correlation coefficients to determine the degree of correlation between variables, organizational culture and work performance at the vitarte hospital. The main result of the investigation is the Spearman's R value = 0.875 and with $p < \alpha$ which shows that there is a very strong positive relation between both variables.

Keywords: organizational culture, work performance, public servers.

Introducción

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Esta investigación fue de mucha importancia para el Hospital Vitarte, ya que ayudo a brindar información, acerca de la situación actual de la cultura organización y su desempeño laboral de los servidores públicos. Por otro lado se brindará estrategias para mejorar la cultura y desempeño actual, motivando y generando valores compartidos por todos los servidores públicos, para que lleven una gestión fortalecida y comprometida. El documento consta de ocho capítulos, estructurado de la siguiente forma: Introducción, Marco metodológico, Resultados, Discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Antecedentes del Problema

Hernández (2016), realizo una investigación titulada la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp - Chiclayo, para optar el grado de licenciado en administración, esta investigación se llegó a considerar por mide las dos variables de estudio de mi presente investigación. Planteo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlación de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 70 personas, 20 colaboradores del área de cirugía y 50 pacientes hospitalizados en el área de cirugía. La técnica que utilizo fue la encuesta y el instrumento de medición se utilizó 2, uno para el personal de 12 ítems y el segundo con 10 ítems, con una escala tipo Likert de 22 ítems en total. En el análisis de datos, se utilizó estadísticos descriptivos tales como las frecuencias y porcentajes, correlación de Pearson. Los resultados obtenidos arrojó que si existe una relación significativa, dado que el coeficiente de Pearson obtuvo un ,984 con un valor de significancia ,016. Concluyendo que existe una cultura de mercado predominante que se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo en que su área de trabajo se muestra un grado de precisión, análisis y atención al detalle. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido de que 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno.

Revisión de la Literatura

Cultura organizacional

Freitas (1991), menciona:

La cultura organizacional es un “poderoso mecanismo de control, que visa a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización, introduciendo una imagen positiva de ella, donde todos son iguales, escamoteando las diferencias y conflictos inherentes a un sistema que guarda un antagonismo y anulando la reflexión. Para Freitas, los diversos elementos formadores de la cultura (valores, ritos y ceremonias, historias y mitos, tabúes, héroes, normas y comunicación) proporcionan a los funcionarios una interpretación de la realidad y sus significados son aceptados como algo “natural”, siendo repasados automáticamente entre las personas. Las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad, por concordancia con los mismos, más si porque el control generalmente es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos. (p.74)

Desempeño laboral

Robbins (2004), definió:

La importancia de la proyección de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. A la vez propuso que el desempeño laboral es mejor cuando llegan a fijar metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Igualmente, Benavides (2002, p.72), que el:

Desempeño lo relaciona con las competencias, afirmando que en el proceso del trabajador al poder mejorar sus competencias lograra mejorar su desempeño. Para esta autora las competencias son comportamientos y habilidades visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

Problema general

Pg.Cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

Problemas específicos

P1. ¿Cómo se relaciona la implicación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P2. ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P3. ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

P4. ¿Cómo se relaciona la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017?

Objetivo general

Og. Determinar cuál es la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Objetivos específicos

O1. Identificar cual es la relación de la implicación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O2. Identificar cual es la relación de la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O3. Identificar cual es la relación de la adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

O4. Identificar cual es la relación de la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Método

El método de investigación fue hipotético – deductivo, ya que consiste en un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas, no siendo que haya certeza acerca de ellas. Gianella (1995, Pg. 39-128)

Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo aplicado (Alfaro, 2012) se enriquece de los descubrimientos y avances de investigaciones, caracterizando así por el interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. Busca el conocer para hacer, para actuar, construir y modificar.

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental transversal de nivel descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo, ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es una investigación que no se puede variar intencionalmente las variables independientes. Aquí se observa el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, donde luego se analizan. Kerlinger (1979, p. 116).

Población, muestra y muestreo

Es un conjunto que puede llegar a ser limitado o ilimitado, de individuos u objetos que logren obtener las características comunes. Según Wilks (1962), define que la población es el conjunto de todos los elementos que se está estudiando, los cuales se logran tener las conclusiones.

La población para la presente investigación estuvo conformada por un total de 1002 de las áreas administrativas y asistenciales de los servidores públicos del Hospital Vitarte, donde se midieron las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

Muestra

Ávila Baray (1999) refirió a la muestra como una pequeña parte de la población estudiada, donde la muestra debe caracterizarse por ser representativa de la población

Tabla 4

Distribución de la muestra

Áreas	Total
Logística	20
Estadística	19
Seguro	22
Control interno	7
Asesoría legal	3
Comunicaciones e imagen institucional	3
Planeamiento estratégico	12
Personal	13
Economía	6
Epidemiología	5
Servicios generales	12
Total	122

Nota: área de personal

Variable 1: Técnicas: Encuesta: Instrumento: Encuesta de cultura organizacional de Denison, consta de 60 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Variable 2: Técnicas: encuesta: Instrumento: Encuesta de evaluación del desempeño laboral, consta de 50 ítems distribuidos en diez dimensiones: responsabilidad. Respeto, excelencia, integridad, obediencia, unidad, productividad, eficiencia, compromiso e iniciativa.

Análisis de Fiabilidad

Tabla 6

Índice de fiabilidad de la variable de cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,967	60

Tabla 7

Índice de confiabilidad de la variable de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,956	50

Resultados

Tabla 26

Contingencia entre la cultura organizacional y desempeño laboral

		Cultura Organizacional			Total
		Buena	Regular	Mala	
Desempeño	Eficiente	28	0	0	28
Laboral	Regular	18	45	1	64
	Ineficiente	0	0	30	30
Total		46	45	31	122

En la tabla 26, la contingencia (cruzada), se aprecia que el total de encuestados, según la percepción sobre descripción de las variables Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos encuestados del Hospital Vitarte, observamos que la gran mayoría de ellos tiene una percepción del nivel regular para ambas variables.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte 2017.

Tabla 33 *Correlación de Spearman entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral*

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho De Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 , 122
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,875** 1,000 122

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

Según en la tabla 31, los resultados de Rho de Spearman ($r = 0.875$), se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte y directamente proporcional entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte, siendo el valor de $p = 0.000$, menor a $\alpha = 0.05$.

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), indicando que si existe relación entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral *en* servidores públicos del Hospital Vitarte.

Discusión

El resultado del análisis estadístico descriptivo, de la variable cultura organizacional arroja que el 37.7% de los encuestados consideraron que existe un nivel bueno de la cultura organizacional en la institución del hospital vitarte. Así mismo, se aprecia que un 52.5% de encuestados tiene una apreciación de un nivel regular.

Los resultados de la contingencia entre ambas variables, se aprecia que cuando la cultura organizacional es mala el desempeño laboral es ineficiente, cuando la cultura organizacional es regular el desempeño laboral es regular y mientras la cultura organizacional es buena, el desempeño laboral es eficiente.

Con estos resultados obtenidos se demuestra en la institución, se ha realizado una regular gestión en cultura organizacional y desempeño laboral.

Referencias:

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica. Recuperado de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Ancana, J., & Quispe, K. (2013). *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador – 2012* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>

Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua, México: Editorial eumed. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>

Esteban, F., & Acuña, R. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*, vol (5), 60-72. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/324864351/Tesis-Upeu-20>