



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección  
Regional de Salud Cusco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Achahui Díaz, Bryan (ORCID: 0000-0002-3150-9921)  
Condori Velasque, Michael (ORCID: 0000-0003-0275-3332)

**ASESOR:**

Dr. Casma Zarate, Carlos (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedicó este trabajo de investigación a mis padres Walter y Ana que siempre me apoyaron incondicionalmente en el logro de mis objetivos.

Bryan Achahui Diaz

Dedicó este trabajo de investigación a Dios y a mis padres Luis y María que siempre me apoyaron incondicionalmente en el logro de mis objetivos.

Michael Condori Velasque

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Índice de contenido .....	iii
Referencias .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Validez.....	13
3.6. Confiabilidad.....	14
3.7. Procedimientos.....	15
3.8. Método de análisis de datos .....	15
3.9. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla 1: Validación de los instrumentos por expertos .....	13
Tabla 2: Fiabilidad de cultura organizacional.....	14
Tabla 3: Fiabilidad de desempeño laboral .....	14
Tabla 4: Análisis de confiabilidad .....	15
Tabla 5: Baremación de las dimensiones y variable cultura organizacional .....	16
Tabla 6: Baremación de las dimensiones y variable desempeño laboral.....	16
Tabla 7: Variable cultura organizacional.....	17
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión implicación .....	17
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión consistencia .....	18
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión adaptabilidad.....	18
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión misión.....	19
Tabla 12: Variable desempeño laboral .....	19
Tabla 13: Frecuencia de la dimensión innovación .....	20
Tabla 14: Frecuencia de la dimensión satisfacción .....	20
Tabla 15: Frecuencia de la dimensión eficiencia .....	21
Tabla 16: Frecuencia de la dimensión productividad.....	21
Tabla 17: Frecuencia de la dimensión calidad.....	22
Tabla 18: Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral .....	23
Tabla 19: Relación entre la implicación y el desempeño laboral .....	24
Tabla 20: Relación entre la consistencia y el desempeño laboral .....	25
Tabla 21: Relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral .....	26
Tabla 22: Relación entre la misión y el desempeño laboral.....	27

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021. Nuestra investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población fue conformada de 148 trabajadores de Dirección Regional de Salud Cusco, la muestra fue de 47 colaboradores realizando un muestreo probabilístico y la técnica aplicada fue la encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: El grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, alcanzó un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , por tanto, hay una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en 0,626 de correlación. La relación existente entre la implicación con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, tiene una significancia de  $p < 0,05$ , que evidencia que se tiene una relación entre la dimensión implicancia y el desempeño laboral en 0,481 de valor de relación. La consistencia con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, resultó con una significancia de  $p < 0,05$ , que refleja una relación entre la consistencia y el desempeño laboral en 0,526 en valor moderado. La adaptabilidad con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, resultó con una significancia de  $p < 0,05$ , evidenciando que la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral es de un 0,480 con un valor bajo. La misión con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, resultó con una significancia de  $p < 0,05$ , permitiendo concluir que la relación entre la misión y el desempeño laboral es de un 0,495 con un valor bajo.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, salud

## Abstract

The objective of this research was to determine the degree of relationship of the organizational culture with the work performance of the Cusco Regional Health Directorate in 2021. Our research was of an applied type, quantitative approach, non-experimental design, the population was made up of 148 workers from the Cusco Regional Health Directorate, the sample was 47 collaborators performing a probabilistic sampling and the applied technique was the survey. Reaching the following conclusions: The degree of relationship of the organizational culture with the work performance of the Cusco Regional Health Directorate in the year 2021, reached a level of significance of  $p < 0.05$ , therefore there is a relationship between the culture organizational and job performance in 0.626 correlation. The existing relationship between involvement with the job performance of the Cusco Regional Health Directorate in 2021, has a significance of  $p < 0.05$ , which shows that there is a relationship between the implication dimension and job performance in 0.481 of relationship value. Consistency with the job performance of the Cusco Regional Health Directorate in 2021 resulted in a significance of  $p < 0.05$ , which reflects a relationship between consistency and job performance of 0.526 in a moderate value. The adaptability with the work performance of the Cusco Regional Health Directorate in the year 2021, resulted with a significance of  $p < 0.05$ , showing that the relationship between adaptability and work performance is 0.480 with a low value. The mission with the job performance of the Cusco Regional Health Directorate in 2021, resulted with a significance of  $p < 0.05$ , allowing to conclude that the relationship between the mission and job performance is 0.495 with a low value.

Keyword: Organizational culture, job performance, health.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En nuestra actualidad el desempeño laboral tiene una gran importancia para poder evaluarla, ya que contribuye de manera positiva y negativa en la productividad de una entidad, al evaluar el desempeño laboral se podrá detectar muchas falencias que se da en una entidad cuando los colaboradores no tienen el mismo desempeño. Al evaluar el desempeño se detecta si hay algo que afecte en el rendimiento del colaborador, puede ser cuestión familia o de salud.

Por ende, al descubrir que el desempeño laboral como variable de estudio afecta directamente a la entidad, la sociedad tiene que ver la forma de que exista un buen desempeño en todos sus colaboradores, para eso fomentar una buena motivación hace que los trabajadores se esfuercen más para llegar al objetivo. Esto es clave para una entidad ya que teniendo a sus colaboradores felices y motivados alcanzaran a tener una buena productividad en la entidad.

En nuestro estudio analizaremos la evaluación de desempeño de los colaboradores para que de este modo podamos ver cómo mejorar o reforzar el desempeño laboral en la entidad, esto se desarrollara en base a la percepción de los trabajadores.

Para el presente estudio se toma como variable principal al desempeño laboral es el aprecio este se prorroga a la disposición de los incomparables incidentes a su conducta que el sujeto lo direcciona a la conclusión de un tiempo. Estas gestiones, de un individuo o de varios en desiguales instantes a la vez, ayudarán a la vigencia organizacional. Es el procedimiento del estimado en la exploración de los objetivos fijos.

Para poder lograr un buen desempeño laboral en la entidad es muy significativo que los colaboradores comprendan las funciones o tareas de cada uno en específico, las instrucciones que se comprometen a seguir, las normas que se convienen venerar y los objetivos que se debe alcanzar. Si alguno de todos estos aspectos no queda

claro, es muy posible que los trabajadores no lleguen bien, ya que tendrán incertidumbres cada vez que tengan que hacer algún procedimiento y así nunca podrán cumplir con los objetivos.

Las entidades tienen que tener como prioridad de día a día mejorar el buen desempeño de los colaboradores. Para esto se debe observar, analizar e identificar todos aquellos factores que puedan llegar a influir a esta mejora. Una vez teniendo claro la causa de esto se debe guiar a mejorar el plan para un buen desempeño que ayude a la entidad en su productividad.

Este contexto nos permite a continuación el problema general es a) ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la “Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021” ?, los problemas específicos son:

b) ¿Qué relación existe entre la implicación con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021? c) ¿Qué relación existe entre la consistencia con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021? d) ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021? e) ¿Qué relación existe entre la misión con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021?

La investigación se justifica a partir de la teoría, ya que nos permitirá contribuir evidencias a favor de la correlación de las siguientes variables cultura organización y desempeño laboral, habida cuenta que la situación sanitaria ha dejado en incertidumbre diferentes situaciones, la Dirección Regional de Salud se ha visto afectada por todas estas circunstancias, del mismo modo el desempeño laboral entre los colaboradores es de alta demanda, por este motivo este trabajo tiene como finalidad mejorar y buscar estrategias que beneficien a los trabajadores en su desempeño laboral. La justificación metodológica nos permitirá realizar una investigación científica y construir y validar instrumentos para obtener datos confiables y por consecuente probar las hipótesis.



Se propone el siguiente objetivo general a) Determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021. Y como objetivos específicos: b) Describir la relación existente con la implicación con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021; c) Describir la relación existente entre la consistencia con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021; d) Describir la relación existente entre la adaptabilidad con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021 y e) Describir la relación existente entre la misión con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Siendo la hipótesis general: a) La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021. Y como hipótesis específicos son: b) La implicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021; c) La consistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021; d) La adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021 y e) La misión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes de corte internacional y nacional tenemos, como estudios previos, el estudio descriptivo de Zea (2017) denominado “La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.”; tuvo como muestra fue a 235 personas, el autor de la investigación infiere que el servidor de salud realiza una intencionalidad buena y eso significa que hay una relación en cuanto a ideales y el desempeño del capital humano de servicios al paciente.

Por otro lado, Molina (2013) estudio la variable “Cultura organizacional en Yanahuara Essalud. Arequipa 2012.”; tuvo como objetivo identificar las características que representan los indicadores de consistencia, involucramiento, adaptabilidad y la visión de la cultura organizacional en el sector de servicio de salud, tuvo como muestra a un total de 54 trabajadores de salud, la investigación fue descriptiva, en donde el autor concluyó, que la cultura organizacional en los indicadores de involucramiento en una etapa de consolidación un promedio 3.44, consistencia promedio 3.21, adaptación con un promedio 3.44, misión con un promedio de 3.47y finalmente el promedio global de 3.39.

Gómez (2021) en la que estudió la variable “Cultura organizacional del hospital Domingo Olavegoya, Jaujsa. 2019.”; la investigación fue cuantitativa correlacional, se concluye que Cultura Organizacional en cuanto a la dimensión de implicación tiene un nivel de deterioro, en ese sentido la gestión del personal es deficiente, es muy importante que todo el personal este bien capacitado en todas las áreas ya que es un entorno donde se genera mucho estrés, por lo que es necesario que se realicen más capacitaciones para poder obtener mejores resultados.

Sopla (2018) En su estudio “Desempeño laboral de profesionales de la salud de un hospital”, teniendo como objetivo. La investigación fue cuantitativa, en donde tuvo como muestra total a 192 profesionales de enfermería, finalmente el autor de la investigación infiere que algunos trabajadores son más competitivos que otros, pero

también ha demostrado que los trabajadores del sexo femenino tienden a ser más competitivos y que la mayoría de edad no representa un peligro en el desempeño laboral.

Salazar (2019) En su investigación no experimental denominado, se estudió la variable “Desempeño laboral de profesionales en salud en un Hospital de Cajamarca”, en la que se tuvo como muestra a 139 personas, en tal sentido el autor de la investigación concluye que los profesionales de la salud tienen un desempeño de trabajo medianamente alto y medianamente bajo representado por un 65%, por otro lado la buena calidad y atención a los pacientes está representado por un 42% de trabajadores de la salud.

Por su parte, Calderón (2016) en su estudio no experimental titulado, donde estudió la variable “Desempeño laboral del Hospital Santa Rosa”, la investigación tuvo como muestra a 205 personas, en donde el autor de la investigación tiene como resultado que para que haya un buen desempeño laboral no solo hace falta un trabajo en equipo, buenos tratos etc., al parecer la motivación juega un papel muy importante, porque si un trabajador no está motivado no podrá cumplir con su trabajo o hasta desmotivará a sus compañeros, pero por el contrario si tenemos a los trabajadores motivados ellos contagiarán a sus demás compañeros y crearán un buen clima laboral que les permita un buen desempeño y es por eso que los trabajadores de este hospital deben mejorar este aspecto se debe trabajar de manera fundamental en la motivación.

En el estudio cuantitativo Arboleda & López (2017) estudiaron la “Cultura organizacional en una institución de servicios en salud”; en el estudio se identificó las percepciones de los trabajadores del área de salud en cuanto a la cultura organizacional de instituciones públicas y privadas en Colombia. La muestra estuvo constituida por 224 empleados, 179 eran mujeres y 45 varones, finalmente la investigación concluyó que la mayor parte de los profesionales llegan a percibir que el clima organizacional en las diferentes áreas de trabajo es bueno.

En el estudio cuantitativo Granados & Vargas (2020) en la que se estudió el “desempeño laboral de trabajadores de un Hospital Universitario de la ciudad de Bogotá”, se tuvo como muestra a un total de 390 trabajadores de la salud en donde el autor de la investigación concluye que ambas variables tienen relación porque si se tienen a trabajadores estresados, negativos tensos, entonces el desempeño laboral será malo, también de acuerdo a este estudio se ha podido ver que los hombres tienden a ser propensos a condiciones psicosociales, mientras que las mujeres son menos propensas a condiciones psicosociales, dando soluciones más prácticas, finalmente se han realizado charlas y capacitaciones para que los trabajadores de ambos sexos aprendan a lidiar y estén preparados para enfrentar momentos de estrés, momentos tensos y esto con el propósito de que tengan un buen desempeño laboral.

Carierra (2018) estudió el “desempeño laboral”, la investigación fue descriptiva, tuvo como muestra a 86 trabajadores de la salud, en donde el autor de la investigación infiere que el desempeño laboral en los trabajadores es un pilar fundamental ya que del dependerá la calidad de servicio que se podrá ofrecer a los pacientes, de acuerdo a lo estudiado se puede ver que este hospital tiene un buen desempeño laboral ya que los trabajadores tienen conocimiento acerca de la misión así mismo de la visión de la organización y también porque los trabajadores son muy proactivos y están muy motivados finalmente el hospital como institución tiene un buen desempeño laboral, pero existen áreas que aún son deficientes y podrían perjudicar a largo plazo y lo mejor sería que se realizaran talleres de comunicación trípticos y capacitaciones, además de la implementación de un cuestionario de satisfacción para que a través de la percepción de los usuarios , ellos puedan ver sus debilidades y mejorarlas.

León (2012) estudió la variable el “desempeño laboral”, el estudio fue no experimental, en donde el autor de la investigación infiere que las condiciones de trabajo que no son adecuadas hacen que el trabajo en el hospital disminuya por ende el desempeño laboral será malo, también de acuerdo al estudio se ha podido observar que la actitud es una habilidad que se encuentra en deficiencia en algunas áreas y buenas en otras, los pocos espacios ergonómicos no adecuados, poco personal

contratado, lo que genera que los trabajadores tengan mucho trabajo, finalmente no hay programas que ayuden a llevar un adecuado seguimiento.

Callan & Lozano (2018) estudiaron la variable el “desempeño laboral” en la investigación tuvo como muestra a 206 trabajadores, asimismo se concluyó que existe un regular desempeño laboral, de acuerdo a las encuestas aplicadas en la organización, se identificó que en 15% el desempeño laboral es malo, finalmente en relación a sus dimensiones de eficacia, eficiencia y responsabilidad es levemente regular.

En relación a las bases teóricas de Cultura organizacional, Barón (1983) En el área del comportamiento organizacional tiene como enfoque principal el conocimiento de diferentes aspectos en relación al comportamiento de los ambientes organizacionales, a través de un estudio sistemático de procesos completamente individuales, colaborativos y organizacionales; finalmente el objetivo principal de este conocimiento radica en incrementar la así mismo el bienestar del colaborador dentro de una organización. De otro lado, Sánchez, Trillo, Mora y Ayuso (2006) La cultura se ubica en el capital estructural, concretamente en el capital organizativo. La definición que da el modelo al concepto se resume en “valores, normas y formas de actuación compartidos y asumidos por la mayor parte de las personas de la organización que condicionan su comportamiento y los resultados corporativos”. Como variables integradoras se mencionan: la homogeneidad cultural, la evolución de los valores culturales, el clima social y la filosofía de negocio (el modelo Intelect consideraba este último como elemento diferenciador). Schein (2018) lo define, como parte de las definiciones de cultura organizacional, es un proceso de manejo idóneo del entorno organizacional, en la que se explotan de manera positiva las conductas, hábitos, mitos y otros conceptos que influyen un determinado contexto de trabajo que se desarrolla en una organización. Los autores Hellriegel y Slocum (2009), dicen que la Cultura Organizacional determina un comportamiento complejo de conceptos, creencias, conductas, actitudes, valores y aptitudes en comunes por los colaboradores de una determinada organización que está en constante cambio con el tiempo. Para Robbins

(2009), La cultura organizacional es la captación de conocimiento común que tienen los colaboradores de una determinada organización; siendo un conjunto de diferentes actividades compartidas con todos los colaboradores de las organizaciones, que logra caracterizar de manera exclusiva a una organización de otras.

Con relación a las bases teóricas de desempeño laboral, Alles (2006) El desempeño del individuo es como la herramienta para dirigir y supervisar al grupo de trabajo, también para lograr el desarrollo personal y profesional del colaborador, como la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado del recurso humano. De acuerdo a lo anterior es necesario conocer y estudiar el progreso de cada colaborador a través de una herramienta que permita mejorar la productividad de las personas y al mismo tiempo orientar bien los procesos de la empresa. Chiavenato (2001) Teoría de la Expectativa Lawer III, infiere que los factores monetarios motivan el desempeño y parte de los comportamientos, los trabajadores no solo desean satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sin embargo, que el salario también satisfaga sus necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Hellriegel, Jackson y Slocum (2011) en “la teoría de las expectativas” se infiere los individuos constantemente opta por las conductas que consideran que les ayuda a cumplir sus objetivos y a alcanzar sus metas personales y a evitar conductas que consideran que desembocarán en consecuencias personales que no desean (por ejemplo, una disminución en la jerarquía o críticas. Lusthaus, Adrien, Carden y Montalván (2002) lo definen, al desempeño como que, ya que esta puede concentrarse primordialmente en el trabajo, los colaboradores y la distribución organizacional a fin de reconocer el valor del personal, los clientes y los stakeholders. En ese sentido actualmente existe un lazo más holístico a la valoración del desempeño de una organización. Yamakawa y Ostos (2011) dice que es un contexto de organizaciones competitivas, se puede sobreentender que la mayor importancia dará inicio con distribuir actividades empresariales a la visión estratégica organizacional con el fin de mejorar el trato y una buena comunicación externa e interna. De otro lado, el desempeño laboral tendrá una gran importancia, porque llega a mejorar la calidad organizacional, asimismo esto en caminará a un estímulo para promover innovación organizacional. Para Oré (2017) De otro lado, para la medición del desempeño es otro

espacio en la que existen diferentes propuestas en las que en algunos casos son “ad hoc” por qué ese tipo de situaciones son más conocidas o aplicadas a organizaciones que tienen algunas particularidades como es la situación de los hospitales y en las cuales se identifican diferentes indicadores que la dirección regional ha marcado como objetivo dentro de la organización.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada, en el sentido que “se enfoca en una búsqueda de conocimientos y nuevas investigaciones, teniendo como finalidad la recolección de datos que se extrae de una realidad para poder resolver el problema planteado en la investigación.” Carrasco (2008)

El enfoque metodológico de la investigación fue cuantitativo, porque “emplea la recaudación de datos para comprobar la hipótesis, teniendo como plataforma el análisis estadístico y la medición numérica para constituir modelos de procedimientos y probar teorías.” Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015)

En cuanto al diseño de la investigación, fue no experimental, porque “en este diseño no se realizará ningún tipo de manipulación. Es decir, en la investigación los datos serán recogidos tal cual como se presenten en su contexto o ambiente natural.” Hernández y Mendoza (2018)

#### **3.2. Variables y Operacionalización:**

Las variables de investigación son: Cultura organizacional y Desempeño laboral cuya matriz de Operacionalización se encuentra definido en el (Anexo 1)

Cultura organizacional: Es la captación de conocimiento común que tienen los colaboradores de una determinada organización, siendo un conjunto de diferentes actividades compartidas con todos los colaboradores de las organizaciones, que logra caracterizar de manera exclusiva a una organización de otras. Robbins (2009)

Dimensiones:

Implicación: Es el compromiso organizacional cumpliendo objetivos de la institución en la que trabajan, en la que los colaboradores llegan a cumplir sus labores desarrollando



sus conocimientos profesionales, impartiendo sus habilidades y actitudes. Denison, Nieminen y Kotrba (2014)

**Consistencia:** Radica en las acciones de los trabajadores, esto se influye en la ejecución de valores propios de la organización, en las que se llega a revisar políticas de convivencia. Denison, Nieminen y Kotrba (2014)

**Adaptabilidad:** Es la competencia que la organización tendrá para adaptarse a cualquier modificación en torno a las necesidades de los clientes para responder las demandas de los clientes. Denison, Nieminen y Kotrba (2014)

**Misión:** Es el propósito fundamental de la existencia de las organizaciones, se dispone una dirección institucional quien planeará los objetivos estratégicos para llegar a las metas, para llegar a los resultados esperados. Denison, Nieminen y Kotrba (2014)

**Desempeño laboral:** Se define como la acción fundamental y primordialmente realizada en el trabajo por los colaboradores junto su distribución organizacional a fin de reconocer el valor del personal, los clientes y las partes involucradas (stakeholders). En ese sentido actualmente existe un lazo más centrado a la valoración del desempeño de una organización. Lusthaus, Adrien, Carden y Montalván (2002)

**Dimensiones:**

**Innovación:** Esto consistirá en cambiar enfoques y paradigmas por el cual se fomenta el compromiso, así mismo la participación; entonces la innovación va en a la par de la creatividad, para ello tiene gran importancia la creación de espacios en la empresa que puedan establecer conexiones con los trabajadores. Folgado (2014)

**Satisfacción:** “Es la actitud en la que el colaborador asume de acuerdo a sus responsabilidades, y así expresar sus sentimientos, estados de ánimos y comportamientos en nivel general respecto a su responsabilidad laboral “García (2010).

Eficiencia: “son las técnicas, métodos y herramientas para llegar a los resultados esperados. En ese sentido son las capacidades o cualidades fundamentales de la organización, con el fin de alcanzar las metas planteadas, aunque estas resulten complejas de realizar. Chuquitucto (2014)

Productividad: “son los indicadores que permitirán constatar la buena funcionalidad de los procedimientos de una empresa, estos indicadores generan un punto de competitividad en cuanto a la eficiencia alcanzada por una organización”. Atalaya (1999)

Calidad: Hace referencia al “desempeño laboral al a los objetivos alcanzados en diferentes actividades y procesos con el mínimo de error, es decir alcanzar el nivel de un producto o servicio cumpliendo los estándares de calidad requeridos por el cliente” Cuevas (2010)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población de estudio estuvo constituida por el total de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, los cuales son 148 trabajadores, el marco muestral fue obtenido del Cuadro de Asignación Personal (CAP).

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es una porción de la población de la Dirección Regional de Salud Cusco. Para saber la muestra se utilizó la formula, la cual se determinó que la muestra fue de 47 trabajadores, cuyo cálculo se determina en Anexo 3.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, porque pretende realizar una estimación de las variables, esto se analiza y se mide con pruebas estadísticas en una muestra, en la que se presupone que es probabilística y que los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### 3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los trabajadores, entre ellos están los profesionales técnicos, profesionales colegiados, administrativos, asistenciales, y todos ellos cumplen la labor de administrativos.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos aplicada para las dos variables de estudio fue la encuesta a los trabajadores

Como instrumento se utilizó dos cuestionarios estructurados de acuerdo a sus dimensiones de las dos variables. (Anexo 2)

## 3.5. Validez

Para validar nuestros instrumentos que se aplicó a los trabajadores se tuvo que buscar a expertos conocedores del tema de investigación que estamos trabajando y que tengan un gran dominio de lo que queremos medir. Por ende, se consultó a tres administradores expertos en el tema que estamos estudiando. Lo cual se verificará en el (Anexo 5).

Tabla 1

*Validación de los instrumentos por expertos*

N°	Expertos	Calificación
1	Lic. Carlos Miguel Achahui Gonzales	Aplicable
2	Lic. Carlos Alberto Carpio Tapia	Aplicable
3	Lic. Godofredo Carlos Apaza Ccuri	Aplicable

### 3.6. Confiabilidad

Para comprobar la confiabilidad del cuestionario sobre la cultura organizacional, aplicamos la prueba de niveles, la que dio como resultado un coeficiente alfa de Cronbach de 0.891, lo que permite afirmar que la encuesta empleada tiene una fuerte confiabilidad como mostraremos en la Tabla 2.

Tabla 2

#### *Fiabilidad de Cultura Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

Para evidenciar la confiabilidad del cuestionario sobre el desempeño laboral, se empleó la prueba de niveles, la que dio como resultado un número alfa de Cronbach de 0.901, lo que permite afirmar que la encuesta empleada tiene una alta confiabilidad como se evidencia en la Tabla 3.

Tabla 3

#### *Fiabilidad de Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	10

Para evidenciar la confiabilidad de los instrumentos sobre Cultura organizacional y desempeño laboral, se empleó la prueba de niveles, lo que nos permitió afirmar que las encuestas empleadas tienen una alta confiabilidad como se evidencia en la Tabla 4.

Tabla 4  
Análisis de confiabilidad

Variables	Ítems	Alfa de Cronbach
Cultura Organizacional	20	0.891
Desempeño Laboral	10	0.901

Observando en la tabla 4, se puede verificar que el Alfa de Cronbach es  $> 0,7$  entonces se verifica que la intensidad de confiabilidad entre ambas variables tiene una fuerte confiabilidad por lo cual se pudo realizar las encuestas empleadas.

### 3.7. Procedimientos

Se procedió primeramente a pedir la permisión del director de la Dirección Regional de Salud Cusco para realizar las encuestas correspondientes a los trabajadores de dicha entidad. El consentimiento informado esta según Anexo 4, la cual también se respetó la privacidad de las personas al realizar la encuesta por Google Cuestionario.

### 3.8. Método de análisis de datos

Una vez obtenido toda la recaudación de datos de las encuestas se procedió a enumerarlas y de esta manera procesarlo en el programa Excel para que de este modo se pueda llevar los datos al SPSS donde se analizaran los datos de ambas variables, obteniendo después tablas y figuras para proceder al capítulo de resultados.

### 3.9. Aspectos éticos

Se respetó la privacidad del personal encuestado y toda información puesta en el trabajo de investigación fue citada bajo el estilo APA.

#### IV. RESULTADOS

Para proceder a los resultados estadísticos se aplicó una tabla resumida de valores en vista que las variables medidas se han reducido a categorías ordinales conforme la siguiente Baremación.

Baremación de resultados para optimizar los resultados, tomando en cuenta las cinco alternativas del cuestionario: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), se tendrá en cuenta tres categorías finales, teniendo que cada condición es un tamaño de variedad y la Baremación se detalla a continuación.

Tabla 5

*Baremación de la variable y dimensiones de la cultura organizacional*

VARIABLE/DIMENSIONES	ITEMS	DEFICIENTE	REGULAR	EXCELENTE
Cultura Organizacional	20	20 - 59	60 - 79	80 - 100
Implicación	5	5 - 14	15 - 19	20 - 25
Consistencia	5	5 - 14	15 - 19	20 - 25
Adaptabilidad	5	5 - 14	15 - 19	20 - 25
Misión	5	5 - 14	15 - 19	20 - 25

Tabla 6

*Baremación de la variable y dimensiones del desempeño laboral*

VARIABLE/DIMENSIONES	ITEMS	DEFICIENTE	REGULAR	EXCELENTE
Desempeño laboral	10	10 - 29	30 - 39	40 - 50
Innovación	1	1 - 2	3	4 - 5
Satisfacción	2	2 - 5	6 - 7	8 - 10
Eficiencia	3	3 - 8	9 - 11	12 - 15
Productividad	2	2 - 5	6 - 7	8 - 10
Calidad	2	2 - 5	6 - 7	8 - 10

#### 4.1. Procesamiento, interpretación y análisis de resultados inferenciales

##### 4.1.1. Resultados de la variable y dimensiones de la cultura organizacional

Tabla 7

*Variable cultura organizacional*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	6	12,8	12,8	12,8
REGULAR	34	72,3	72,3	85,1
EXCELENTE	7	14,9	14,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación: Los resultados de la tabla 7 demuestra que en cuanto a la variable cultura organizacional los colaboradores de salud del cusco en el año 2021 es regular en un 72.3%, es excelente en un 14.9%, seguido de un 12.8% que es deficiente.

Tabla 8

*Frecuencia de la dimensión implicación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	2	4,3	4,3	38,3
REGULAR	27	57,4	57,4	61,7
EXCELENTE	18	38,3	38,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación: los resultados de la tabla 8 demuestran que en cuanto a la dimensión implicación de los trabajadores el 57.4% de los encuestados refleja que es regular, seguido de un 38.3% que es excelente y finalmente un 4.3% que es deficiente.

Tabla 9

*Frecuencia de la dimensión consistencia.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	9	19,2	19,2	23,4
REGULAR	27	57,4	57,4	76,6
EXCELENTE	11	23,4	23,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 9 demuestra que en cuanto a la dimensión consistencia de los trabajadores el 57.4% de los encuestados refleja que es regular, seguido de un 23.4% que es excelente, por otro lado, también podemos ver que el 19.2% es deficiente.

Tabla 10

*Frecuencia de la dimensión adaptabilidad.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	11	23,4	23,4	24,8
REGULAR	26	55,3	55,3	75,7
EXCELENTE	10	21,3	21,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 10 demuestra que en cuanto a la dimensión de adaptabilidad de los trabajadores el 55.3% de los encuestados refleja que es regular, seguido de un 23.4% que es deficiente y finalmente un 21.3% que es excelente.



Tabla 11

*Frecuencia de la dimensión misión.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	13	27,6	27,6	27,8
REGULAR	28	59,6	59,6	72,2
EXCELENTE	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 11 demuestran que en cuanto a la dimensión de misión de los trabajadores el 59,6% de los encuestados refleja que es regular, seguido de una 27,6% que es deficiente y finalmente el 12,8% es excelente.

#### 4.1.2. Resultados de la variable y dimensiones del desempeño laboral

Tabla 12

*Variable desempeño laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	31,9	31,9	31,9
REGULAR	26	55,3	55,3	87,2
EXCELENTE	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

En la tabla 12 refleja que la variable desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud cusco del 2021 es regular en un 55.3%, seguido de un 31.9% que es deficiente y finalmente el 12.8% es excelente.

Tabla 13

*Frecuencia de la dimensión innovación.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	13	27,6	27,6	36,6
REGULAR	14	29,8	29,8	57,4
EXCELENTE	20	42,6	42,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 13 demuestra que en cuanto a la dimensión innovación los trabajadores de la dirección regional de salud cusco del 2021 es excelente en un 42.6%, es regular en un 29.8% y finalmente un 27.6% que es deficiente.

Tabla 14

*Frecuencia de la dimensión satisfacción.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	23	49,0	49,0	61,7
REGULAR	17	36,2	36,2	85,1
EXCELENTE	7	14,9	14,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 14 demuestra que en cuanto a la dimensión satisfacción los trabajadores de la dirección regional de salud cusco del 2021 es regular en un 36.2%, es deficiente en un 49,0% y finalmente un 14,9% es deficiente.

Tabla 15

*Frecuencia de la dimensión eficiencia.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	11	23,4	23,4	27,7
REGULAR	21	44,7	44,7	68,1
EXCELENTE	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 15 demuestran que en cuanto a la dimensión de eficiencia el trabajador de la dirección regional de salud cusco del 2021 es regular en un 44,7%, es excelente en un 31,9% y finalmente un 23,4% que es deficiente.

Tabla 16

*Frecuencia de la dimensión productividad.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	9	19,1	19,1	21,2
REGULAR	26	55,3	55,3	74,5
EXCELENTE	12	25,5	25,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 16 demuestran que en cuanto a la dimensión productividad los trabajadores de la dirección regional de salud Cusco del 2021 son regular en un 55,3%, es excelente en un 25,5% y finalmente un 19,1% que es deficiente.

Tabla 17

*Frecuencia de la dimensión calidad.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	13	27,7	27,7	27,7
REGULAR	23	48,9	48,9	76,6
EXCELENTE	11	23,4	23,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 17 demuestra que en cuanto a la dimensión calidad los trabajadores de la dirección regional de salud cusco del 2021 es regular en un 48.9%, seguido de un 27.7% que es deficiente y finalmente un 23.4% que es excelente.

#### 4.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

La significancia adoptada ha sido del 95% ( $p < 0,05$ ). La regla de decisión fue: Si el valor de  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 18

*Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.*

			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

#### Análisis:

Como vemos en la tabla 18 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,670 interpretando que es una relación positiva media.

#### Hipótesis específica 1

Ho: La implicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Ha: La implicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

El nivel de significancia adoptado ha sido del 95% ( $p < 0,05$ ). La regla de decisión fue: Si el valor de  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 19

*Relación entre la implicación y el desempeño laboral*

			Implicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coefficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Análisis:

Como vemos en la tabla 19 se encontró que la significancia es de 0,000 < 0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la implicancia se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,495 interpretando que es una relación positiva débil.

Hipótesis específica 2

Ho: La consistencia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Ha: La consistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

El nivel de significancia adoptado ha sido del 95% ( $p < 0,05$ ). La regla de decisión fue: Si el valor de  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 20

*Relación entre la consistencia y el desempeño laboral*

			Consistencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

**Análisis:**

Como vemos en la tabla 20 se encontró que la significancia es de  $0,000 < 0,05$  lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la consistencia se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,555 interpretando que es una relación positiva media.

**Hipótesis específica 3**

Ho: La adaptabilidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Ha: La adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

El nivel de significancia adoptado ha sido del 95% ( $p < 0,05$ ). La regla de decisión fue: Si el valor de  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 21

*Relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral*

			Adaptabilidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Análisis:

Como vemos en la tabla 21 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la adaptabilidad se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,617 interpretando que es una relación positiva media.

Hipótesis específica 4

Ho: La misión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

Ha: La misión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021.

El nivel de significancia adoptado ha sido del 95% ( $p < 0,05$ ). La regla de decisión fue: Si el valor de  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y Si el valor de  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.



Tabla 22

*Relación entre la misión y el desempeño laboral*

			Misión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

**Análisis:**

Como vemos en la tabla 22 se encontró que la significancia es de  $0,000 < 0,05$  lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la misión se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,619 interpretando que es una relación positiva media.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Discusión por objetivo**

Nuestra investigación ha tenido como objetivo general determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021. De igual manera con relación a los objetivos específicos, Describir la relación existente entre la implicación con el desempeño laboral en el año 2021; Describir la relación existente entre la consistencia con el desempeño laboral en el Cusco en el año 2021; Describir la relación existente con la adaptabilidad con el desempeño laboral en el año 2021 y Describir la relación existente entre la misión con el desempeño laboral en el año 2021. Este resultado con respecto a nuestro objetivo general tiene una coincidencia con el estudio de investigación de Zea (2017) cuyo objetivo fue “Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño del capital humano”, teniendo estos dos estudios una semejanza con las medidas y propósito realizados, ya que en ambas investigaciones se probó que si existe una relación positiva entre ambas variables en el sector Salud. Para el caso de nuestros objetivos específicos nuestra investigación guarda coincidencia con el trabajo hecho por Molina (2013) ya que se tomó a este autor como referencia para nuestra investigación, resultado así que la dimensión planteada para este estudio guarda una gran relación con la cultura organizacional.

### **5.2. Discusión por metodología**

La investigación utilizada fue de tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la población fueron trabajadores de la Dirección Regional de Salud, muestreo probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Nuestra metodología tiene coincidencia con Zea (2017) ya que el también aplica como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario; Gómez (2021) también realizó un estudio de enfoque cuantitativo, su muestreo fue probabilístico y como técnica la encuesta; la metodología de Sopla (2018) también guarda relación con nuestro estudio ya que su enfoque fue cuantitativo y su instrumento el cuestionario; Salazar (2019) también

realiza un estudio de diseño no experimental, cuantitativo, probabilístico y la encuesta. Como se puede observar según nuestros antecedentes de estudio la gran mayoría de autores realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, así como también en todos los casos que pudimos como antecedentes la medición de las variables fue por medio de una encuesta.

### 5.3. Discusión de los resultados

Para nuestra investigación usamos la Prueba Rho de Spearman, para verificar que la cultura organizacional se relacione con el desempeño laboral ( $\rho = 0,626$ ), teniendo como valor de significancia igual al 95% ( $p < 0,05$ ), este resultado nos demostró una relación positiva entre dichas variables. Este resultado igualmente lo demuestra Gómez (2021) en su investigación “Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano, Jauja 2019”, ya que su estadístico contiene la prueba de relación también es el Rho de Spearman con un valor de  $p < 0,05$  donde demostró que existe correlación entre sus variables en este caso este autor toco como variable al igual que nuestro estudio la cultura organizacional.

Nuestros resultados encontrados con respecto a las dimensiones de la cultura organizacional tiene algo de similitud con la investigación hecha por Gómez (2021) ya que también utilizo estas dimensiones para medir su variable, por cuanto la implicancia según el Rho de Spearman es de 0.807 y en nuestro caso el  $\rho = 0,481$ ; para la consistencia él tuvo un  $\rho = 0.791$  y nosotros demostramos relación con un  $\rho = 0,526$ ; para nuestro estudio la adaptabilidad tiene un  $\rho = 0,480$  y para Gómez su  $\rho = 0.801$  y por último la dimensión misión para este autor es de  $\rho = 0.837$  y para nuestra investigación el  $\rho = 0.495$ . Haciendo la discusión de estos resultados se puede observar que para Gómez su nivel de correlación es de fuerte confiabilidad en nuestro caso la confiabilidad es moderada.

Nuestros resultados según nuestra encuesta empleada a nuestra población se identificaron que los profesionales de la Dirección Regional de Salud consideraron que la cultura organizacional en 72.3% es regular, la implicación con un porcentaje de

57.4% es regular; en cuanto a la dimensión consistencia el 57.4% menciona que es regular, mientras que en la adaptabilidad el 55.3% también dice que es regular y por último la misión en un 59,6% es regular. Este resultado tiene alguna similitud con el estudio hecho por Gómez (2021) ya que para su estudio la cultura organizacional es adecuada en un 34.2%; la implicancia en un 39.5% es adecuada; la consistencia en un 40.4% es regular; la adaptabilidad en un 36% es regular y la misión en un 34.2% es deteriorada. Vemos que en ambos casos no siempre están en un alto porcentaje en que la cultura organizacional sea buena en estas entidades.

## VI. CONCLUSIONES

Comprobando los resultados de nuestra investigación con los objetivos, se presentará las siguientes conclusiones:

Primero: El grado de correlación de la cultura organizacional con el desempeño laboral, alcanzó una elevación de significancia de  $p < 0,05$ , por tanto, nos permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, concluimos que existe una correspondencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en 0,626 de correlación. De no tener una buena cultura organizacional dentro de la entidad se ve afectado el desempeño laboral y así la poca productividad de los empleados.

Segundo: La relación existente entre la implicación con el desempeño laboral, tienen una significancia de  $p < 0,05$ , por lo que impugnamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Ultimando que se tiene una relación entre la dimensión implicancia y el desempeño laboral en 0,481 de valor de relación. En consecuencia, si los empleados no se sienten comprometidos con su labor afectara en el desempeño de los demás compañeros de trabajo.

Tercero: La consistencia y desempeño laboral de la Dirección Regional, resulto con una significancia de  $p < 0,05$ , admitiendo así la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que se tiene una relación entre la consistencia y el desempeño laboral en 0,526 en valor moderado. Se tiene que en la organización los colaboradores tienen claros sus valores, perspectivas comunes por ende el desempeño laboral es bueno.

Cuarto: La adaptabilidad y el desempeño laboral de la Dirección Regional en el año 2021, resulto con una significancia de  $p < 0,05$ , refutando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Concluyendo que la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral es de un 0,480 con un valor bajo. La adaptabilidad que los colaboradores presentan al momento de hacer cambios o rotaciones hace que el desempeño en la empresa se eficiente.

Quinto: El desempeño laboral y la misión en la Dirección Regional en el año 2021, resulto con una significancia de  $p < 0,05$ , aceptando así la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que la relación entre la misión y el desempeño laboral es de un 0,495 con un valor bajo. Gracias a que la misión es clara para los trabajadores en cuanto a las proyecciones y metas fijadas por la entidad se puede tener un armonioso desempeño.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda al administrador mejorar las capacitaciones y hacer partícipes a los trabajadores para que puedan interactuar entre todos y de este modo mejorar el trabajo en equipo y ayudar a la institución con sus aportes, ideas nuevas e innovaciones a través de una comunicación asertiva.

Segundo: Para los responsables de cada servicio se recomienda implementar algunas actividades que puedan motivar al personal para que se sientan comprometidos con su trabajo y de este modo tener mejores resultados. Mejorar los incentivos económicos y no económicos de los trabajadores. El responsable de recursos humanos debería hacer un calendario social para los trabajadores, así de este modo sentirán que su presencia en la institución es de suma importancia y a su vez estos mismos se sientan comprometidos con la institución.

Tercero: Para los responsables de cada servicio se recomienda que en ciertos tiempos realicen cambios en las actividades que realiza cada trabajador, así tendrán la oportunidad de desenvolverse bien en cualquier área de trabajo y no se sientan cansados de hacer lo mismo. Hacer que el trabajo no se haga rutinario.

Cuarto: El administrador y los responsables de cada servicio deben tener mejor participación con los trabajadores para escuchar sus incomodidades, necesidades o que mejoras puedan surgir con la realización de sus actividades y así evitar conflictos internos y discusiones innecesarias.

## REFERENCIAS

- Arboleda, G., & López, J. (2017). Cultura Organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Artículos de investigación clínica o experimental*, 247 - 258.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Obtenido de *Revista de Psicología*:[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias evaluación de 360°* (2ª. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Barón, R. (1983). *Behaviour in organizations*. Greenberg, *Behaviour in organizations* .
- Calderón, R. (2016). *Desempeño laboral y motivación del personal administrativo del Hospital Santa Rosa 2015*. Perú: Universidad César Vallejo - Universidad de Posgrado.
- Callan, L., & Lozano, R. (2018). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018*. Chimbote - Perú: Universidad César Vallejo.
- Cameron, L., & Quinn, E. (2011). *Gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas*. John Wiley & Sons.
- Carierra, J. (2018). *Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - sistema de Posgrado.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chuquitucto, K. (2014). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo*. Guadalupe: Universidad Nacional de Trujillo.
- Cuevas, J. (2010). *Factores más usados en la evaluación de desempeño*. Obtenido de *Psicología y Empresa*: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). *Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys*. *J. Work organiz Psychol*.



- Folgado, R. (2014). Diseño y estimulación para mejorar el rendimiento laboral. Obtenido de El mundo: <http://www.elmundo.es/economia/2014/06/10/5391ebc5ca474196668b458e.html>
- García, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.
- Gómez, M. (2021). Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019. Huancayo - Perú: Universidad Peruana los Andes.
- Granados, C., & Vargas, Z. (2020). Relaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de un Hospital Universitario de la ciudad de Bogotá. Bogotá D.C.: Universidad de los Andes - Departamento de Psicología.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. México: Thomson.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2011). Administración, un enfoque basado en competencia (11a ed.). México: Cengage Learning Editore.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mac Graw Hill Education.
- León, M. (2012). Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Carden, F., & Moltalvan, G. (2002). Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Molina, F. (2013). Cultura organizacional en el servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara Essalud. Arequipa 2012. Arequipa - Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Oré, A. (2017). Gestión y desempeño en un hospital de Essalud, Cañete, Lima. Lima: Universidad del Pacífico, escuela de posgrado.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Lima: Editorial San Marcos.

- Robbins, P. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Salazar, R. (2019). "Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA - Cajamarca". Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Colombia: Universidad Psicológica.
- Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C., & Ayuso, M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 179-202.
- Schein, E. (2018). La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. plaza & Janes Editores.
- Sopla, V. (2018). "Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo" Gustavo Lanatta Lujan", Bagua y del Hospital de apoyo "Santiago Apóstol" Utcubamba, Amazonas - 2017". Chachapoyas - Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Mazonas - Facultad de Ciencias de la Salud.
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Universidad y Empresa*.
- Zea, J. (2017). La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Puno - Perú: Universidad Nacional Del Altiplano - Escuela de Posgrado.

## Anexo 1

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es la captación de conocimiento común que tienen los colaboradores de una determinada organización; siendo un conjunto de diferentes actividades compartidas con todos los colaboradores de las organizaciones, que logra caracterizar de manera exclusiva a una organización de otras. Robbins (2009)	Conjunto de ideas relacionadas a la cultura de la organización que poseen los colaboradores y que tendrá implicancia en el desarrollo de sus actividades, siendo estas consistentes, adaptables y que se ven reflejadas a través de su misión. Se establecieron cuatro (04) dimensiones traducidas en doce (12) indicadores, a partir de los cuales se redactaron los ítems correspondientes a los instrumentos seleccionados para la recolección de datos.	Implicación	Empoderamiento	Ordinal Escalas y valores (LIKERT) Valores del 1 al 5
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	valores centrales	
				Acuerdo	
				Coordinación	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al cliente	
				Aprendizaje Organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
				Metas y objetivos	
				Visión	
Desempeño Laboral	El desempeño en las organizaciones lo definen como la acción fundamental y primordialmente realizada en el trabajo por los colaboradores junto su distribución organizacional a fin de reconocer el valor del personal, los clientes y las partes involucrada (stakeholders). En ese sentido actualmente existe un lazo más centrado a la valoración del desempeño de una organización. (Lusthaus, Adrien, Carden y Montalván 2002)	Conjunto de habilidades y destrezas de los colaboradores que son necesarias para el desempeño de actividades dentro de la organización, dentro de los cuales se puede mencionar la innovación la eficiencia la productividad y su calidad. Para así lograr la satisfacción y crecimiento laboral. Se establecieron seis (6) dimensiones y diez (10) indicadores, a partir de los cuales se redactaron los ítems correspondientes a los instrumentos seleccionados para la recolección de datos.	Innovación	tecnología	1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
				mejora procesos	
			Satisfacción	Competitividad	
			Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	
				Satisfacción laboral	
				Utilización correcta de los recursos disponibles	
			Productividad	Logros laborales	
			Calidad	Mejora constante	
				Satisfacción de los usuarios	

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE: “Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco – 2021”

##### A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) administrativo, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de: “Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco – 2021”

##### B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Implicación	Considera que el personal está comprometido con su trabajo					
	Considera que trabajar en equipo ayude a alcanzar los objetivos de la organización.					
	Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.					
	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades tales como cursos, diplomados, maestrías, entre otros.					
	Considera que la capacidad del personal es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja					
Consistencia	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda distinguir lo correcto de lo incorrecto en la organización.					
	Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce					
	Considera que el personal de la organización tiene dificultades para alcanzar acuerdos claves.					
	Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo					
	Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan.					
Adaptabilidad	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno					
	Considera que el personal tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza.					
	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones de los usuarios con el fin de generar cambios positivos.					

	Considera que la información sobre el estado de la salud en la región influye en las decisiones de la organización						
	Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización.						
Misión	Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo.						
	Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo.						
	Considera que la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas.						
	Considera que la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados						
	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación a los trabajadores.						
<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>							
Innovación	Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo.						
Satisfacción	Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas						
	Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas						
Eficiencia	Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan						
	Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual						
	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral.						
Productividad	Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo						
	Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades						
Calidad	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la organización.						
	Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario						

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION**

### Anexo 3

#### Fórmula para hallar la muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra a ser calculado
- N = Tamaño de la población = 148 trabajadores
- p = Proporción de aciertos = 0,5
- q = Proporción de aciertos =
- 0,5E = Error = 5% = 0,05
- z = Nivel de confianza al 95% = 1,96

$$n = \frac{3.84 * 0.10 * 0.90 * 148}{0.0025 * 147 + 3.84 * 0.10 * 0.90}$$

$$n = \frac{51.148}{0.3675 + 0.345}$$

$$n = 51.148$$

$$\frac{51.148}{0.713}$$

$$n = 46,68$$

Una vez obtenidos los resultados, se procedió a redondear la cifra, siendo 47 trabajadores, la cantidad de personas con las que se aplicara las encuestas

## Anexo 4

### Consentimiento de la institución

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia".

Cusco, 21 de Abril de 2021

SOLICITO: Autorización para aplicación  
de encuesta por trabajo de  
Investigación

Por la presente:

Yo, Bryan Achahui Díaz, identificado con DNI° 72943734, con domicilio en la Av. Huayna Ccapac del distrito de Wanchaq con provincia y departamento de Cusco, ante ustedes me presento y expongo lo siguiente:

Que me encuentro realizando un trabajo de investigación, cuyo titulo es "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Cusco" para optar el grado de Licenciado en Administración, me dirijo a ustedes de manera especial, para solicitarles el permiso correspondiente para aplicar la encuesta que me ayudara a concluir con mi trabajo de investigación.

Seguro de contar con su valioso apoyo, me despido de ustedes

Atentamente



Br. Bryan Achahui Diaz

Dni: 72943734



Autorizado VºBº

## Anexo 5

### Validación de instrumentos

Lima, 21 de Abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Carlos Miguel Achahui Gonzales

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".


Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

  
.....  
Nombre y firma del alumno.

Bryan Achahui Díaz

  
.....  
Nombre y firma del alumno.

Michael Condoni Velasque



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021						
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz						
		Br. Michael Condori Velasque						
Apellidos y nombres del experto:								
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓			
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓			
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓			
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓			
	Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓					
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización			✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización			✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves			✓		

	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	/		
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza		/		
			Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos		/		
		Aprendizaje Organizativo	Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización		/		
	Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización		/				
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo		/		
		Metas y objetivos	Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas		/		
			Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados		/		
	Visión	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores	/				
			Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo		/		
DESEMPEÑO LABORAL	Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior	/			
	Satisfacción	Competitividad	Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas	/			
			Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas	/			
Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	/				
		Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan	/				

*[Handwritten Signature]*  
CCAD: 17731

LIC. CARLOS MIGUEL SCHMIDT G.

	Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	/		
		Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	/		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	/		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	/		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	/		
	Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	/		
Firma del experto		Fecha	_ / _ / _		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

C.I.D.S: 17731

LIC. CARLOS MIGUEL ACHAHUI G.

Lima, 21 de abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Carlos Alberto Carpio Tapia  
.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".


Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:


- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,


Atentamente

  
.....  
Nombre y firma del alumno:  
Bryan Achahui Díaz

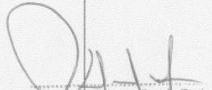
  
.....  
Nombre y firma del alumno:  
Michael Condori Velasco

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
		Br. Michael Condori Velasque					
Apellidos y nombres del experto:							
		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓		
			Considera que la capacidad del personal es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓		
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		✓		
		Coordinación	Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		✓		
			Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		✓		


  
 Lic. Carlos Alberto Carpio Tapia  
 CLAD N° 2430

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓			
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible adaptable y fácil de cambiar en las actividades que realiza		✓			
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones de los usuarios con el fin de generar cambios positivos		✓			
			Considera que la información sobre el estado de la salud en la región influye en las decisiones de la organización		✓			
		Misión	Dirección y propósitos estratégicos		Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización	✓		
					Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo	✓		
	Metas y objetivos		Considera que la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas		✓			
		Considera que la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados	✓					
	Visión	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores	✓					
		Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo	✓					
	Innovación	mejora procesos	Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo		✓			
			Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas		✓			
		Competitividad	Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas		✓			
Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan			✓					
Eficiencia	Satisfacción laboral	Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓					

  
 Gerardo Alberto Carpio Tapia  
 C.A.D. # 2430  
 C.A.D. 2430

		Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual	✓		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	✓		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades	✓		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	✓		
	Satisfacción de los usuarios	Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	✓		
Firma del experto		Carlos Alberto Carpio Tapia	Fecha	21/04/21	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

  
 Ltc. Carlos Alberto Carpio Tapia  
 CLAD: 2430

Lima, 21. de octubre del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Godofredo Carlos Apaza Cusi

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

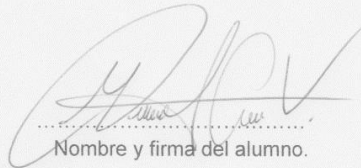
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Nombre y firma del alumno.

Bryan Achahui Diaz



Nombre y firma del alumno.

Michael Condro Velasque

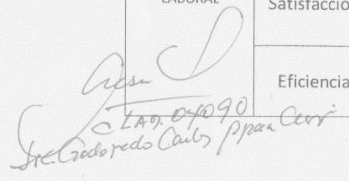


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
		Br. Michael Condori Velasque					
Apellidos y nombres del experto:							
		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	/		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		/		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		/		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		/		
	Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		/				
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		/		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		/		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		/		
		Coordinación	Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		/		
	Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		/				

*Alina C.*  
*04090*  
*Le Godofredo Carlos Dora Cerrón*

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre				
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza					
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos					
			Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización					
		Misión	Aprendizaje Organizativo					Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización
			Dirección y propósitos estratégicos					Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo
	Metas y objetivos		Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas					
		Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados						
	Visión	Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores						
		Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo						
Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior						
		Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas						
	Satisfacción	Competitividad	Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas					
Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan						


  
 LAO 04090  
 Sr. Carlos Pizarro

		Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha __/__/__			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

*Assa*  
 C.A.D. 04070  
 Lic. Rodolfo Apar. Cerv.