



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Identidad institucional y cultura organizacional en los  
profesionales de la salud del Hospital César Vallejo  
Mendoza, Santiago de Chuco 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Ponte Bueza, Jeresbith Dayan (ORCID: 0000-0002-7361-9694)

**ASESORA:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

*A mi abuelo Rómulo Bueza (QEPD), le dedico esta maestría, otra promesa cumplida. Cada logro en mi vida personal y profesional, estoy segura que lo estás gozando y disfrutando conmigo. En cada pensamiento y cuando te sueño, siento lo orgulloso que estás de mí. Sé que, desde donde te encuentras, sigues guiando mi camino e intercediendo ante Dios por todas las bendiciones que recibo, eres mi ángel. Te amo y extraño; muchos abrazos y besos hasta el cielo.*

*A mis padres Ruby y Pedro; por ser mis buenos amigos, por su amor, dedicación, esfuerzo, sacrificios, por apoyarme y creer en mí. En todo momento, en cada decisión que tome, siempre están para mí, más aun en los tiempos complicados. Son mi pilar, mi soporte. Todos mis logros se los debo; por ello, les dedico esta meta y todas las que están por venir. Los adoro, gracias por todo, absolutamente por todo.*

*A mi novio, mejor amigo y compañero de vida: Giordano. Juntos estamos logrando esta meta. Solo tú y yo sabemos lo que ha conllevado el sacrificio y esfuerzo, así como todos estos años siempre juntos y para todo juntos. Gracias, por siempre estar conmigo y para mí; por ser mi calma en momentos de desasosiego; por tu incalculable paciencia y tu inmenso amor. Te amo corazón.*

*A mis primos Stalyn, Anthony, Jorwin, Milagros, Yanella, Adrian, Faviely, Zabelly, Kamila, Mathias, Anielka, Karely, y a mi ahijado Arael de Jesús; quienes son mi razón, alegría, motor e inspiración para seguir logrando mis anhelos y sueños. Uds. son parte de ellos, quiero que sigan viendo en mí su ejemplo a seguir y se sientan seguros que siempre pueden contar conmigo; en la distancia, a cada uno los llevo en mi mente y corazón.*

## Agradecimiento

A *Dios*, por sus bendiciones, mi vida, salud, trabajo, estudios y mi familia; por darme la fortaleza y coraje para culminar la maestría y hacer realidad mi sueño y meta profesional. Por iluminar mi camino, ayudándome a vencer los obstáculos, que de tu mano he logrado superar y ser mejor ser humano, creciendo en tu amor y bondad. Gracias infinitas.

A *mis abuelos Juana, Gabriela y Pedro*; gracias por las enseñanzas que con tanta sabiduría me han encaminado a tomar las mejores decisiones. Sé que siempre estoy en sus oraciones, son mi mejor ejemplo de responsabilidad, perseverancia y dedicación. Muchas gracias por su amor, su preocupación a la distancia, deseo que la vida nos siga regalando momentos maravillosos para compartirlos. Los amo.

A *mi familia: Ponte Zegarra y Bueza Quiñonez*, les agradezco por siempre desearme lo mejor, estamos distanciados pero unidos en el corazón, pendientes unos de otros. Por lo vivido y compartido desde mi infancia. Estoy segura de que este logro les llena de orgullo y comparten mi felicidad. Los quiero.

A *mi adorada suegra, Mirtha*, gracias porque estoy en tus pensamientos y deseas para mí los mejores parabienes. Por tus sabios consejos, por tu cariño, y comprensión. Sé que este logro te llena de felicidad, porque me consideras como a una hija. A *mi cuñadito querido Matías*, por su amor y cariño; tus travesuras inocentes son el reflejo de tu inmensa bondad, cuenta conmigo por siempre, *Pajarito*. Los quiero.

A *mis amigas, Judith Silva y Jackeline Fernandini*; por las horas compartidas en aula y fuera de ellas. Por su amistad, ánimo, motivación y apoyo incondicional, sobre todo en los momentos de desesperación. Son las mejores compañeras de estudio y grupo; hicimos un gran equipo durante la maestría. Las quiero.

Al *director ejecutivo de la Red Santiago de Chuco Dr. Fernando Gómez Saavedra*; a la *Lic. Maria Goretti Chávez Ascoy*; al *Dr. Miguel E. Varas Arteaga*; al *Lic. Carlos Ernesto Sánchez Alvarado*; y al *Lic. Roger Antonio Urbano Alor*, por brindarme su apoyo incondicional para concretar mi investigación. Y a cada uno de los profesionales de esta institución, por dedicar su tiempo y participar desinteresadamente en el desarrollo de la presente tesis.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población muestra y muestreo .....	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre Identidad institucional y Cultura organizacional....	23
Tabla 2. Identidad institucional según dimensiones en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021.....	24
Tabla 3. Cultura organizacional según dimensiones en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021.....	25

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco de octubre a noviembre 2021. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y con un diseño no experimental, La muestra estuvo conformada por 92 profesionales de la salud a quienes se les aplicó una encuesta a través de dos cuestionarios; uno para medir la Identificación institucional y el otro para medir la Cultura organizacional respecto al hospital donde prestan servicios. Se obtuvo como resultados que la Identidad institucional para el 65,2% es buena y para el 23,9% es regular; la Cultura organizacional es buena para el 70,7% y es regular para el 19,6%. Finalmente se concluyó en que existe relación directa positiva moderada de 0,629 (Rho Spearman) entre la Identidad institucional y la Cultura organizacional, según los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco.

**Palabras clave:** Identidad institucional, cultura organizacional, gestión, salud.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine if there is a relationship between the institutional identity and the organizational culture of the health professionals of the Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco from October to November 2021. The study was of a descriptive, correlational type and with a non-existent design experimental. The sample consisted of 92 health professionals to whom a survey was applied through two questionnaires; one to measure institutional identification and the other to measure organizational culture with respect to the hospital where they provide services. The results were obtained that the Institutional Identity for 65.2% is good and for 23.9% it is regular; Organizational culture is good for 70.7% and it is regular for 19.6%. Finally, it was concluded that there is a moderate positive direct relationship of 0.629 (Rho Spearman) between Institutional Identity and Organizational Culture, according to health professionals from Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco.

**Keywords:** Institutional identity, organizational culture, management, health.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de este siglo XXI, los profesionales de la salud que brindan servicios en centros públicos deben estar identificados con la cultura organizacional, tanto del sistema de salud orientada por el ente rector: Organización Mundial de la Salud, así como por los respectivos ministerios de la salud de los Estados miembros. De esta manera se fortalecería un servicio de salud integral y de calidad (OMS, 2010). Sin embargo, el panorama internacional muestra una realidad con espacios de mejora continua respecto tanto a la identidad institucional como a la cultura organizacional que vivencian los profesionales en salud de las diferentes instituciones que brindan atención a la población (Spinelli, 2021).

Así mismo, en el contexto internacional, las organizaciones que otorgan servicios de salud pública apuntan sus esfuerzos con el propósito de fortalecer la cultura organizacional dentro de las instituciones, ya que ello representa un componente primordial, imprescindible y significativo para la concreción de metas y fines institucionales. En las principales instituciones europeas tales acciones fortalecen, de igual modo, la identidad y sentido de pertenencia, en un clima conveniente y agradable que permite que los servidores de salud a nivel profesional de diversas áreas y especialidades brinden lo mejor de sus competencias, capacidades y potencialidades en beneficio de los ciudadanos a quienes responden como parte de su labor asistencial, cumpliendo con su responsabilidad social (Arancibia, et al., 2021).

En Latinoamérica, la mayoría de las instituciones prestadoras de servicios de salud, surgen ante la necesidad de controlar enfermedades infectocontagiosas que irrumpieron a inicios del siglo XX, con la finalidad de enfrentar la pandemia. Se sumó además una demanda exponencial de estos servicios públicos ejercida por la población. Se generaron así servicios de salud inorgánicamente con infraestructura primaria, de planificación improvisada que no responde a la satisfacer las necesidades de los beneficiarios. Se constituyen, de este modo los hospitales públicos, sin homogeneidad y lo que es más faltos de identidad y de una cultura organizacional que pueda orientar y a la que se puedan adherir los profesionales de la salud (Silva, et al., 2020).



En lo que respecta al recurso humano, se constituye como eje esencial que otorga valor y uso a todos los recursos concurrentes. En ese sentido, el profesional de la salud de la organización debe demostrar una serie de competencias y habilidades blandas para el desarrollo de la organización. Se constituye así en ventaja competitiva sostenible y perdurable que concreta la construcción de un recurso humano competitivo, inimitable y exclusivo en la institución de salud para la consolidación de la identidad institucional que logre coadyuvar a la concreción de fines, objetivos y metas, para que consiguientemente, configure una cultura organizacional. De este modo, facilita la coordinación y cohesión entre los servidores, generando el sentido de identidad (pertenencia) respecto de la institución, para luego transmitir esa cultura organizacional a los beneficiarios o pacientes (García, 2017).

A nivel nacional, se evidencia el interés de promover y fomentar la identidad institucional por parte de los colaboradores, tanto los profesionales médicos, asistenciales y de apoyo. Las instituciones adscritas al Ministerio de Salud del Perú [MINSA] buscan la eficiencia y la efectividad en la atención que brindan, sin embargo, dependerá de cada organización basada en la confianza, respeto y valoración del trabajo que realizan sus colaboradores, que en conjunto representan lo que se denomina cultura organizacional (Suller, 2019). Es evidente la necesidad de conocer el modo en que se está consolidando la identidad institucional así como la cultura organizacional en las distintas y diversas instituciones de salud peruanas.

A nivel local, no existen estudios sobre la identidad institucional y la cultura organizacional. La misión y la visión son elementos sustantivos de la identidad institucional, por lo general, las instituciones que pertenecen a la localidad ya las tienen establecidas. Por consiguiente, es necesario, cada cierto tiempo, revisarlas y contextualizarlas o actualizarlas. En el caso específico del Hospital César Vallejo Mendoza, la identidad institucional por parte de los profesionales de la salud, así como la cultura organizacional que orienta las actividades del servicio de salud requieren de un análisis y criterios de ajustes para consolidar su liderazgo en la región y sobre todo asegurar un servicio de calidad para los ciudadanos de Santiago de Chuco.

Considerando el panorama descrito se realizó el siguiente planteamiento del

problema de investigación: ¿Existe relación entre identidad institucional y cultura organizacional en los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021?

La presente investigación se justifica, ya que es conveniente conocer respecto de la relación entre identidad institucional y la cultura organizacional en el Hospital César Vallejo, para que a partir de los resultados y conclusiones se pueda plantear mejoras sustantivas para el mejor desempeño de los profesionales de la salud en beneficio de los pacientes y comunidad; de este modo se sustenta su relevancia social. Sin duda, posee también implicancias prácticas para la mejora de las relaciones interpersonales y afirmar la identidad institucional, así como consolidar una cultura organizacional que guíe a los profesionales de la salud y, por lo tanto, la calidad del servicio de salud. Como aporte a la gestión de los servicios de salud, coadyuva a los gestores en la toma de decisiones más acertadas sobre el futuro de sus instituciones y entender la cultura organizacional para conducir las por caminos más seguros así como confiables, en crecimiento continuo y sostenido.

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco de octubre a noviembre 2021; considerando los siguientes objetivos específicos: Identificar la identidad institucional según dimensiones en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco e identificar la cultura organizacional según dimensiones en los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco.

Por último, se planteó como hipótesis alterna ( $H_a$ ): Existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021. Asimismo, como hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Cada organización en general y en el campo de la salud tiene su propia identidad, reglas y creencias que se concibieron a través de su historia, que conllevan a relacionarse con las diferentes administraciones de los gestores dando así respuesta en un contexto de integración, en especial del recurso humano, lo cual evidencia el dominante pragmático que constituye la cultura organizacional. Es menester, por lo tanto, revisar los antecedentes o estudios previos, conceptos de identidad institucional y cultura organizacional, así como las relaciones entre ambas variables; tópicos que se abordan en el siguiente marco teórico.

A nivel internacional se tienen los estudios de Buchelt y Jończyk (2017, Polonia) en un artículo científico tuvieron como objetivo determinar los vínculos entre la cultura de orden organizacional y la gestión de los referidos recursos humanos en hospitales públicos. Estudio cuantitativo – cualitativo, de diseño correlacional. La muestra de estudio fue de 468 empleados de ocho hospitales públicos, entre directivos y profesionales de la salud. Se utilizó una encuesta para el recojo de la información. Los resultados de la investigación demostraron que los profesionales de la salud de los hospitales en un 65% asumen un alto compromiso con su cultura organizacional, así como un alto nivel de la gestión de los recursos humanos en un 60,2%. Se concluyó confirmando la tesis de que existe una relación entre cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en hospitales públicos.

Córdoba (2018, Argentina) en su tesis tuvo como propósito determinar la relación existente entre cultura organizacional y satisfacción laboral a partir de la óptica de los servidores en salud. Se trató de un estudio cualitativo, exploratorio, descriptivo y de corte transversal; cuya muestra se conformó por 100 profesionales; los resultados reflejaron que hay falta de motivación advertida por la no valorización del trabajo, que se traduce en que un 59% de profesionales evidencia un bajo nivel de cultura institucional. Por otro lado, el clima laboral afectado por conflictos, así como una fragmentada comunicación; es decir, en un 72% consideran que poseen una satisfacción laboral baja. Finalmente, como conclusión se expresa que existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales

de la salud.

Neri (2017, México) concretó un estudio cuyo propósito fue determinar el grado de relación que hay entre la cultura y la justicia organizacional bajo la percepción de los trabajadores del Hospital La Carlota de Montemorelos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, así como correlacional, además descriptivo y transversal. La muestra participante en la investigación de manera aleatoria quedó constituida por 74 servidores. Se aplicó la técnica de la encuesta conformada por 44 ítems. En el resultado, se evidenció la existencia de una relación lineal positiva y de alta significatividad entre las variables estudiadas a percepción del personal; también se reveló una diferencia significativa nula en cuanto al grado de calidad que posee la cultura de la institución de acuerdo con género, edad, nivel académico y antigüedad en sus funciones.

A nivel nacional, Rivera (2020, Perú - Lima) en su trabajo de investigación tuvo como fin determinar la relación existente entre identidad institucional y el desempeño laboral de licenciadas en enfermería de un Instituto de especialización en Salud, en la capital de Perú en 2019; se trató de un estudio básico, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; en cuanto a la muestra, 90 licenciadas en enfermería la conformaron; los instrumentos utilizados fueron, un cuestionario para medir la variable identidad institucional y para la variable desempeño laboral fue un formulario; los resultados determinaron que existe relación positiva con un 45,6% de licenciadas en enfermería que mostraron una identidad institucional alta, así mismo 16,7% en el nivel relacional muy alto en cuanto a identidad institucional; la prueba estadística que se aplicó fue Rho de Spearman.

Angulo (2017, Perú - Lima) en su tesis tuvo como finalidad determinar cómo influye la variable cultura organizacional en la variable denominada compromiso laboral de los servidores profesionales de la salud, utilizó el diseño no experimental de corte transversal; la muestra lo conformaron 88 profesionales de la salud; tuvo dos instrumentos; el primero para la cultura organizacional (Denison), que incluyó 60 ítems y el segundo para el compromiso laboral (Meyer y Allen), de 18 ítems; la investigación evidenció que el 62,5% de los profesionales de la salud asumió que el nivel de participación, el 52,27% que el nivel de consistencia, el 43,18% del nivel

de adaptabilidad de la cultura organizacional ofrece una serie de oportunidades para el fortalecimiento y el 39,77% señaló que el nivel en cuanto a la misión necesita atención (rho de Spearman).

Valenzuela (2018, Perú - Ayacucho) en su estudio tuvo como finalidad analizar la relación existente entre la identidad institucional y la variable cultura corporativa percibida por los trabajadores del CAP III Metropolitano de Huamanga, Ayacucho, 2017. La ejecución de la investigación fue diseño correlacional. La muestra la conformaron 45 profesionales de la salud y la técnica que se empleó fue la encuesta. El instrumento para el recojo de información fue el cuestionario; en cuanto a los resultados, estos revelaron que el 57,8% de los encuestados consideran que tanto la identidad institucional como la variable cultura corporativa son regulares; por último se concluye que, existe relación directa y por consiguiente muy alta entre las variables identidad institucional y cultura corporativa, verificada por el valor de  $\tau_b = 0,823$ .

Rosa (2016, Perú - Cusco) realizó un trabajo cuyo fin fue establecer la asociación entre la identidad institucional y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Antonio Lorena del Cuzco; la muestra lo conformaron 123 servidores del hospital, el diseño de estudio empleado fue descriptivo correlacional; los resultados mostraron que el 41,1% de los encuestados posee una identidad de orden institucional alta, así como un desempeño de tipo laboral muy alto, el 56% de los encuestados tiene un desempeño laboral muy alto. Asimismo, el 65% de la muestra presenta una identidad institucional alta. Se concluyó que existe correlación entre las variables desempeño laboral e identidad institucional, de modo que cuando disminuye la identidad institucional, de igual forma hay una disminución en el desempeño laboral.

Ávalos (2017, Perú - Lima) buscó la evaluación de la relación de las habilidades sociales, el compromiso organizacional con las competencias directivas, según la percepción de los 116 colaboradores de la Ugel 8 de Cañete. De allí que el 51,7% presenta habilidades sociales medias, el 44,8% compromiso organizacional medio, y las competencias directivas son de nivel regular en 55,2%. De acuerdo con esta percepción, existe relación entre habilidades sociales, compromiso organizacional y competencias directivas, demostrada con prueba de

hipótesis. El coeficiente estadístico de prueba de Z ( $1-\alpha/2$ ) representa 1,96 frente al Z calculado en 6,52832.

Respecto de la fundamentación teórica, Reitter y Ramanantsoa (1985) señalan a la identidad institucional como el grupo de cualidades que considera la reciprocidad de una institución, quedando estable y coherente, siendo identificable; en tanto, la identidad institucional según Albert y Whetten (1985), es todo aquello que integrantes perciben como esencial, distinto y perdurable en la institución, quiere decir lo que piensan y sienten respecto a ella, lo que percepción individualmente (Dutton y Dukerich, 1991; Mael y Ashforth, 1992; Dutton, Dukerich y Harquail, 1994); como para, Abratt (1989) es todo aquello que se puede distinguir de una empresa de las otras, de modo que puede ser usado en la representación de la empresa; y también Olins (1991) la define en tres particularidades: quién eres, qué haces y cómo lo haces; considera que en la gestión explícita de ciertas o todas las formas en que los trabajos de la institución son perceptibles.

Así mismo, el autor Van Riel (1995), define a la identidad institucional como la planificación de la de la misma institución que se da a través de su comportamiento, comunicación y simbolismo; en 1997 junto a Balmer afirma que su base sólida es el comportamiento unitario de los integrantes de la institución, donde resaltan la equidad, distinción y centralidad de la institución a través del tiempo, en acorde con Leuthesser (1997) la identidad institucional es la manera en que una institución manifiesta su filosofía y método mediante la comunicación, el comportamiento y el simbolismo; además, Van Rekom (1997) considera a la identidad institucional que inserta los componentes que sería primordial para la institución; como todo lo que la distingue de otras y por último, Markwick(1997) la define como la exposición de una institución ante sus instrumentos en que se distingue de otras, a través de diferentes indicadores; quiere decir que considera cómo le gustaría a la institución ser objeto de percepción e incluye identidad corporativa, publicidad, códigos y estándares en el trato al usuario.

Con respecto a los referentes teóricos de la identidad institucional, tenemos a Bouchikhi et al. (1998) y a Gioia (1998), así entre los principales podemos distinguir: funcionalista, interpretativo y postmoderno.

El marco teórico funcionalista, se basa en el empirismo, positivismo, la realidad y es objetivo en sus supuestos de carácter ontológico, de manera que, el objeto de estudio existe *per se* y posee esencia de orden objetivo que el investigador busca revelar. Siendo así que la identidad debe tratarse como una realidad existente a nivel *intra* y que está disponible como objeto de estudio y que la realidad tiene sus propias leyes que no varían, el objeto a estudiar es en razón estable y tiene la peculiaridad de ser perdurable, permitiendo que se pueda comprar a través del tiempo (Burrell y Morgan, 1979; Gioia, 1998). Quienes se denominan funcionalistas definen la identidad institucional como el cúmulo creencias sobre “quienes somos”, que se han establecido y por lo tanto ya fueron institucionalizadas.

En el marco teórico de orden interpretativo se define a la identidad institucional como el grupo de significados sobre “quienes somos como organización”, lo que se comparte. Su cualidad es que se construye socialmente, porque los individuos al interior de los grupos sociales requieren cierta estabilidad respecto de la noción sobre sí mismos, de esto modo logran determinado nivel convergente y consensuado respecto de los significados inherentes a su identidad. Optar por un marco teórico interpretativo es comprender tres características primordiales de una institución en las que reside, que se entiende a aquello que los integrantes acuerdan que es lo fundamental; en el análisis de la identidad, el enfoque principal es el de los integrantes de la institución, que tienden a atribuir características a los integrantes o a la institución o a sus integrantes. Aquellas características que perduran lograrán permanecer únicamente mientras el contexto social siga reafirmando la identidad planificada por sus integrantes (Bouchikhi et al., 1998).

El marco teórico postmoderno (Baudrillard, 1978; Derrida, 1989; Edelman, 1998; Gioia, 1998). En este marco se cuestiona que exista una identidad racional y coherente. No necesariamente se manifiestan en desacuerdo con la perspectiva de índole interpretativa que expresa que la identidad se construye socialmente, sin embargo, aseveran que es la razón que la convierte en una ilusión o mito; tal es así que los fenómenos sociales como el lenguaje, la personalidad y la identidad personal son un producto de esa fuente y de las convenciones lingüísticas, en otros términos, el uso del lenguaje además de ayudar a establecer la identidad de una persona, es aquel que la produce. Bajo la mirada postmoderna, la identidad

institucional llega a definirse como aquellas reflexiones y afirmaciones de nivel temporal, distintos, e incluso contradictorias respecto de quiénes en realidad somos como organización.

Al mismo tiempo, se definirá la primera dimensión de la identidad institucional, la *formación continua*; en Europa, está extraído del Boletín Fira de la Comisión Europea (2000): "Mejorar la ciudadanía, la sociedad y / o el conocimiento, las competencias y las habilidades, cualquier actividad de aprendizaje que se lleve a cabo en cualquier momento de la vida" es también un proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente del que los profesionales de la salud tienen derechos y obligaciones. Comienza al final de los estudios de pregrado o profesionales.

Cabe señalar que la formación continua es de gran trascendencia para el potencial de lo que se aprende a lo largo de la vida, el mantenimiento del aprendizaje en todos los campos del conocimiento, la complementariedad con la formación estandarizada (expansión, especialización y renovación), una respuesta de nivel académico para las necesidades formativas y las necesidades sociales y el reconocer ese modelo de formación. La evaluación de conocimientos, destrezas y habilidades debe ser coherente con los objetivos y métodos.

La segunda dimensión de la *identidad institucional*, como el trabajo en equipo, Organización Mundial (2007) define el trabajo en equipo como "dos o más personas que trabajan de manera interdependiente por un objetivo común" (p.4). La palabra "equipo" proviene de la palabra "saltar", que significa que es la acción de "equipar un barco", lo que significa que un grupo de personas completa la tarea juntas. Por consiguiente, los equipos coadyuvan al planteamiento de respuestas ágiles frente a dificultades y actúan como nexo de coordinación de las habilidades humanas.

Además, Robbins y Coulter (2010) señalaron que "son un equipo cuyos miembros utilizan su sinergia, responsabilidad personal y habilidades complementarias para trabajar duro para lograr sus objetivos" (p. 67). Luego, cada miembro del equipo aporta su experiencia y habilidades, que ayudarán a lograr el éxito de la organización.



En cuanto a las características del trabajo en equipo a las que se refiere Aguilar (2010), la realización de los objetivos identificados, la aceptación de roles, una comunicación eficaz, con claridad y fluidez, la colaboración espontánea y la asistencia mutua; la cohesión, la afinidad y la identidad; la conciencia colectiva y las buenas relaciones interpersonales.

Dentro de la tipología de equipos, en consonancia con Robbins y Coulter (2010) son equipos para la resolución de problemas, en los que sus miembros sugirieren y comparten ideas de mejora respecto de los métodos y procedimientos laborales. Están compuestos por entre 5 y 12 miembros, pero raramente tienen la potestad de implementar sus sugerencias. Mientras que los equipos de trabajo autodirigido son los que actúan sin gerente y se encargan de asignar tareas, controlar, tomar decisiones y resolver problemas. Como equipo interfuncional se define a aquel grupo de trabajo que combina expertos en distintas especialidades pero que a la vez trabajan juntos en tareas diversas, atribuyendo menores tareas y reducción de tiempo. Por último, el equipo virtual se caracteriza por la utilización de la tecnología como vínculo entre sus miembros que pueden estar físicamente dispersos para la concreción de un objetivo conjunto, sea cual fuere la actividad que realicen, de modo similar que los demás tipos de grupos, solo que no pueden tener un debate cara a cara.

Las ventajas que el trabajo en equipo Según Jaramillo (2012), buscando resultados comunes, se observan tres tipos de efectos en este sentido: Efectos sociales: Los humanos tendemos a estar interconectados, y necesitamos de los demás para lograr lo que necesitamos. Efecto adicional: Debido a la diversidad de todos, la calidad y cantidad de los recursos disponibles están aumentando. Efecto factor: Cuando hay unión, es decir, cuando diferentes miembros del equipo interactúan de manera positiva, se realizará.

El modelo de trabajo en equipo de salud desarrollado por Del Barrio y Reverte (2010) muestra que de acuerdo con el número de disciplinas que se involucran y con el modo de participación de cada integrante del equipo, pueden ser: Equipo interdisciplinario, aquel referido al trabajo en equipo dentro de una disciplina única, en la que sus miembros cooperan para el logro del objetivo afín de atención al paciente. Por su parte el Equipo multidisciplinar es el que representa el

trabajo en equipo que se da entre disciplinas diversas y que trabajan independientemente en diversas formas para atender al paciente, es decir, se dan de forma paralela o secuencial. Equipo interdisciplinario: se refiere al trabajo en equipo que surge de la interacción mutua entre disciplinas, que se caracteriza por establecer de manera conjunta un objetivo común de atención al paciente con el fin de brindar la mejor atención. Equipo interdisciplinario se denomina a aquel que realiza trabajo en equipo entre profesionales de diferentes campos de la ciencia y de ámbitos no científicos pero tienen comunes fines en la atención del paciente.

Por último, la dimensión de esta variable viene a ser *clima institucional*; sobre el concepto, Hellriegel y Slocum lo definen como el conjunto de atributos que se manifiestan en una organización en singular o que presentan sus subsistemas, los mismos que pueden ser inducidos por el modo en que la institución y/o sus subsistemas manejan sus miembros y el entorno; Fernando Toro, por otro lado, manifiesta que el clima se aprecia o percibe cuando las personas actúan en la realidad de su entorno de trabajo y no de la subjetiva opinión respecto de esas realidades, mucho menos de la actitud de ellas, incluso de la satisfacción o insatisfacción que puedan tener al respecto.

Las funciones del clima organizacional están integradas por la desvinculación, luego aparece la obstaculización, así se considera el espíritu, de igual modo la intimidad, se da lugar al alejamiento, se pone énfasis en la producción, de igual modo el empuje, otra función es la consideración, la estructura, el sentido de responsabilidad, los tributos de recompensa, el riesgo, la cordialidad, aparece el apoyo, las normas, el efecto de formalización, aparece el conflicto, la identidad, la inconsecuencia, de igual modo la selección basada en capacidad y desempeño, la tolerancia a los errores, y finalmente la adecuación de la planeación.

Con respecto a la importancia del clima institucional, es evidente en el proceso de gestión del cambio dentro de las organizaciones y sus sistemas, constituyéndose en una variable que intersecta los valores de la organización: la estructura, los procesos, las metas y los objetivos institucionales y el recurso humano. Asimismo, el cúmulo de creencias, de actitudes, hábitos o costumbres, la forma o modo de comportamiento, las formas de desempeño, que permiten el esclarecimiento de las causas que derivan en satisfacción o insatisfacción laboral

y cómo inciden en los cambios de la organización. Incrementa la motivación entre los colaboradores, haciendo génesis de un sentimiento de pertenencias e identificación, así como de compromiso institucional.

Ello influye en el comportamiento de los colaboradores y conduce consiguientemente a la óptima utilización de los recursos pensantes, inspirando elevada confianza entre el público externo de la organización, ya que la identidad institucional positiva coadyuva al desarrollo de una imagen diáfana de ella, jugando un papel decisivo y significativo respecto a sus pacientes o beneficiarios, consolidando así la permanencia de determinada organización en el mercado, con la promoción adaptativa del hospital a su entorno y, consiguientemente, permite su supervivencia.

De manera similar se describirá la segunda variable de estudio que es *Cultura organizacional*; la antropología social es la que nos permite hurgar en los orígenes de ese término. Tylor (1871) lo define como un todo complejo que conglomeraba el conocimiento, todo tipo de creencias, lo artístico, la moralidad, lo legal, costumbres o hábitos y cualquier habilidad adquirida por un sujeto como parte activa de la sociedad. Cultura de la organización, como término se empieza a utilizar a partir de los 70 (Garmendia, 1990) a partir de la confluencia de dos referentes teóricos. El primero es organización, entendida como el principio básico y esencial para el logro de objetivos; el segundo, es el referente cultura, con una definición antropológico-funcionalista, y que se erige como instrumento vital y necesario para la el logro de satisfacer tanto necesidades como valores.

La sociología emplea el término “cultura organizacional” con el propósito de dar explicación de las divergencias entre resultados empresariales de modo cualitativo (Pettigrew, 1979). A partir de la década de los ochenta es que se empieza a relacionarla en el campo del debate entre aspectos tangibles e intangibles; así se considera a la cultura organizacional como el motor de la organización y se la definió como la suma de valores compartidos quienes integran una determinada organización (Peters y Waterman, 1982). A partir de ello, existe la comprobación de similitud alta grado en la conceptualización de autores diversos respecto a la identificar semejanzas y diferencias entre los intangibles como el punto de cohesión en determinada cultura (Leal, 1991).

Las *creencias* constituyen la primera dimensión en la cultura organizacional, para Aguilar (2014) la creencia es un modo de comportarse que las personas toman en función de un cúmulo de ideas y costumbres resumidas específicamente en un espacio. Las creencias determinan significativamente cómo se comportan las personas en el espacio en el que se encuentran.

Ramírez (2013) considera que las creencias más comunes que prevalecen en las organizaciones o entidades estatales son limitadas. En cierto sentido, no permiten el desarrollo de la capacidad de creatividad de los servidores. Así tenemos que, la frase: "Las reuniones son una pérdida de tiempo", "El cliente siempre tiene la razón" y otras frases identifican un programa psicológico restrictivo en el análisis, porque afecta el estado emocional de los trabajadores y reduce su potencial y capacidad en el trabajo. Es precisamente de acuerdo al puesto que ocupan en el lugar de trabajo que existen diferencias entre ellos. Por ejemplo, las creencias del jefe y los trabajadores son diferentes, y por lo general no convergen en la misma dirección.

Lo que aparece en esto es que las personas necesitan implementar sus decisiones, incluso en algunos casos, estas decisiones son incorrectas, lo que debilita enormemente la identidad institucional del trabajador y daña el nivel tanto de la producción y de la productividad de la organización, ello se ha confirmado en razón que muchos de los problemas a los que se enfrentan para lograr las metas institucionales se deben en cierto grado a la complementariedad entre la toma de decisiones en los niveles superior y subordinado, hecho que daña gravemente el carácter institucional, gestión y erosión del nivel de motivación y reconocimiento de los colaboradores con la visión, la misión y por supuesto los valores de una organización.

La segunda dimensión de la cultura organizacional son *los valores*; para Dávila (2012), constituyen un juicio moral de una determinada realidad, y el mismo juicio también depende de los planes psicológicos de las personas. Además, están sujetos a los prejuicios, estereotipos y aprecio de todos, lo que les permite tomar posiciones y defender sus posiciones en función de su aprecio, necesidades y expectativas.

A nivel latinoamericano, la organización no ha determinado los valores, es decir, no ha considerado la importancia debida. Por ello, los procesos a nivel de la administración como de la institución se formulan bajo estándares específicos y no están sujetos a valores netamente pertenecientes a la institución, lo que determina en gran medida que las metas del plan no se logren en muchos casos; es decir, el valor organizacional, aunque de hecho es una evaluación o juicio moral de los empleados, representa la imagen de la empresa (Pacheco 2014), Además, asignan una identidad especial a la organización, por lo que, como muestra, el nombre de la institución se asocia a uno de los valores que la identifican, como la puntualidad, el respeto, la responsabilidad, la amabilidad, entre otros.

Según Fernández (2014), los valores constituyen la razón de la existencia de una organización ya que revela su estilo de trabajo e imagen corporativa, así como paradigmas de empresas que han consolidado exitosamente el subconsciente de los consumidores; representan e identifican sus valores, para que la empresa, su lema, adhiera al respeto y la eficiencia como valores corporativos. Por la misma razón, cuando las personas consumen sus productos, se dan cuenta de que el servicio brindado es de alta calidad.

Como tercera y última dimensión de la cultura organizacional, tenemos *las normas*, Peralta (2011) cree que son patrones de comportamiento aceptables establecidos dentro de un grupo, con el objetivo de regular el comportamiento y el comportamiento de las personas.

Estos estándares establecen patrones y procedimientos para la realización de actividades dentro de los estándares que establece la organización. Además, esto depende significativamente del modelo de cultura que haya establecido a nivel organizacional. Las normas guían inevitablemente el comportamiento de las personas Según Gonzales (2012), la normatividad determina lo que se debe y no se debe hacer en una organización, generalmente relacionado con la realización de los objetivos de la misma.

Las normas a sistematizar han sido previamente aceptadas por el grupo, es decir, para establecer y establecer una cultura corporativa desde la práctica. Asimismo, la internalización y empoderamiento por todo el grupo es necesario; caso

contrario, no podrá regular el comportamiento y la conducta del grupo o miembros del grupo; y siempre tienen como objetivo mejorar tanto la eficiencia como la eficacia de las actividades diversas; por consiguiente, no poseen carácter restrictivo o punitivo, por el contrario, están orientados a la sistematización a partir de criterios técnicos para guiar lo conductual y actitudinal de los miembros del equipo. Así, es fundamental que las instituciones, y en especial las de carácter público, deban establecer, consolidar y respetar las normas unánimemente establecidas.

La cultura organizacional tiene características principales, concentra su esencia, como la identidad de sus integrantes, se identifican con toda la organización, más que con su área específica de trabajo o conocimiento, la otra es controlar, desde el uso de la normativa, el proceso de evaluación, el comportamiento de los miembros y la supervisión directa, la tolerancia al riesgo de los miembros de ser agresivos, innovadores o que asuman riesgos, y las recompensas relacionadas con estándares como la antigüedad y el desempeño laboral; el perfil de logro de la meta o la forma en que los gerentes están muy preocupados por el resultado o meta como técnica o proceso. Finalmente, el enfoque de sistema abierto asegura que la institución controle y responda a diversos cambios de nivel externo.

Respecto a las Tipologías culturales, Charles Handy (1978) hace el planteamiento de cuatro distintos tipos en cuanto a cultura organizacional, relacionándolos con la significancia que tengan en el sistema cultural el poder, los roles, las tareas y las personas; para ello se sirve de una referencia similar con dioses de la mitología grecolatina en cuanto a su designación. Cultura de poder: está comandada y controlada por figuras clave del centro de poder administrativo (Zeus). Por otro lado, la Cultura de roles: está basada en una descripción diáfana y con detalles respecto de la responsabilidad en cada zona de accionar (Apolo). Por su parte, la Cultura de misión: proyecto apoyado por la organización; con el objetivo de lograr un resultado específico en un momento específico (Athena). Cultura del personal: Basado en miembros de la organización (Dionisio).

Otros tipos de sistemas culturales se pueden distinguir según el modo en que se expresan en la estructura de análisis: ya sean fuertes o sean débiles, de acuerdo a la intensidad de su contenido compartido, entendido e impulsado por el

comportamiento diario de los participantes. Mientras más fuertes sean las características culturales, además de determinar los patrones de comportamiento de sus integrantes internos, también suelen imponer ritos y procesos a los miembros de otras instituciones sensibles al contexto.

La cultura organizacional no se forma con las palabras de los que la fundaron o de quienes la gerencia, se consolida con el ejemplo, con actitudes del día a día y la sumatoria de valores, sistemas de creencias, la expectación y reglas no necesariamente escritas. Estas reglas comenzaron a construir relaciones funcionales y entornos de personal, ganando más poder en la práctica que aquellas oficialmente establecidas. El modo de entender la formación de la cultura es cuando la teoría de grupos es próxima. Los procedimientos de formación cultural son los mismos que la esencia de la identidad colectiva o grupal. Los pensamientos, creencias, experiencias compartidas y los sentimientos y valores generados por el aprendizaje compartido son en última instancia lo que llamamos el proceso cultural del grupo es esencial para que la organización se mejore.

Concluyendo, se establece una conexión obvia entre identidad institucional y cultura organizacional; así la teoría del intercambio social (Herminingsih, 2015) lo explica: cuando los trabajadores sienten que su organización apoya su desarrollo, a cambio, se perciben con mayor compromiso e interesados en la mejora del desempeño en su institución; lo que quiere decir que una cultura organizacional que posee un sistema de gestión adecuado otorga a sus integrantes una sensación de seguridad.

Las organizaciones e instituciones evidencian de modo nítido e invariante ciertos rasgos que van a definir su identidad y cultura, los que se determinan y modifican a través del tiempo por la influencia recíproca con el contexto, condicionando biunívocamente, la actuación de sus integrantes (Silva et al., 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

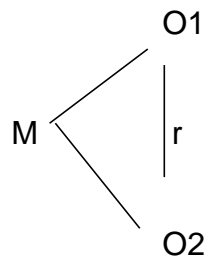
##### Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, este tipo de investigación tiene como objetivo dar respuesta a preguntas y luego inferir la realidad; y descriptivo, se debe a que se han considerado diferentes conceptos relacionados con dos variables, estos conceptos se han medido de forma independiente, y luego se buscó la relación en ambos (Rivera, 2017).

El enfoque fue cuantitativo, ya que los datos recopilados se procesaron de manera numérica y digitalmente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

##### Diseño de investigación

El diseño fue de característica no experimental, así como de corte transversal, en virtud que la indagación fue mediante el cuestionario y tuvo como finalidad la descripción de las variables y el análisis de su correlación en un determinado momento, asimismo porque no hubo manipulación de ninguna de las variables del estudio.



**M**, es la muestra

**O1**, es la medición a la variable 1 (identidad institucional)

**O2**, es la medición a la variable 2 (cultura organizacional)

**r** es la relación entre las variables de estudio.



## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Identidad institucional**

Dimensiones: Formación continua, Trabajo en equipo y Clima institucional.

### **Variable 2: Cultura Organizacional**

Dimensiones: Creencias, Valores y Normas.

La operacionalización de las variables se ubica en el anexo 8.

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

### **Población**

En este estudio se trabajó con toda la población y estuvo formada por 92 profesionales asistenciales de diferentes carreras de la salud del Hospital Cesar Vallejo Mendoza, circunscrita a la Provincia de Santiago de Chuco. La población según Carrasco (2012), se refiere conjunto de sucesos, individuos, fenomenología que son sujetos de investigar.

### **Criterios de selección**

### **Criterios de inclusión**

- Ser profesional de la salud, en servicio activo en el Hospital César Vallejo Mendoza, en el año 2021.
- Ser profesional de la salud, en servicio activo ya sea nombrado o contratado.
- Aceptar ser parte de la investigación después de haber leído los documentos al respecto.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajador que cumple labor en el área administrativa
- Trabajador que se encuentre de vacaciones

## **Muestreo**

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que facilitó el acceso a los participantes de la investigación de forma rápida y sin mayores contratiempos. Considerando la coyuntura actual de la pandemia por Covid 19 fue la mejor manera de lograr la base de datos.

## **Unidad de Análisis**

Estuvo conformada por cada uno de los profesionales de la salud que cumplieron los requisitos de inclusión y laboran en el Hospital César Vallejo Mendoza.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta. La técnica, para Rivera (2020), permite obtener información proporcionada por una muestra respecto de un determinado tema.

#### **Instrumento**

Para la investigación se utilizó instrumento el cuestionario. Se incluyó dos cuestionarios que contienen 27 ítems cada uno, con los indicadores y las dimensiones de las variables: identidad institucional y cultura organizacional. Dando puntajes del 1 al 5; para expresar su punto de vista; donde 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4: De acuerdo y; 5: Totalmente de acuerdo.

#### **Validez y confiabilidad**

La validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para el recojo de la base de datos se encuentran detallados en las fichas técnicas correspondientes y que continuación se presenta.

## FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento	<b>Cuestionario para medir la Identidad Institucional</b>
Autora	Erin Yanissa Valenzuela Retamozo
Año	2018
País de origen	Perú
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas
Administración	Individual
Objetivo	Medir la Identidad Institucional.
Duración	20 minutos
Dimensiones	Formación continua: 9 ítems
	Trabajo en equipo: 9 ítems
	Clima institucional: 9 ítems
Sujetos de aplicación	Profesionales asistenciales de diferentes carreras de la salud del Hospital Cesar Vallejo Mendoza.
Validez	Juicio de 3 expertos alcanzando un 0,88 de unanimidad.
Confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.820.
Calificación	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
Recategorización	Muy deficiente: 1 - 27 Deficiente: 28 - 64 Regular: 55 - 91 Buena: 82 - 108 Excelente: 109 - 135

Instrumento	<b>Cuestionario para medir la Cultura Organizacional</b>
Autora	Erin Yanissa Valenzuela Retamozo
Año	2018
País de origen	Perú
Adaptada	Ponte Bueza, Jeresbith Dayan
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas
Administración	Individual
Objetivo	Medir la Identidad Institucional.
Duración	20 minutos
Dimensiones	Creencias: 9 ítems
	Valores: 9 ítems
	Normas: 9 ítems
Sujetos de aplicación	Profesionales asistenciales de diferentes carreras de la salud del Hospital Cesar Vallejo Mendoza.
Validez	Juicio de 3 expertos alcanzando 0,92 de unanimidad.
Confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.896.
Calificación	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
Recategorización	Muy deficiente: 1 - 27 Deficiente: 28 - 64 Regular: 65 - 91 Buena: 92 - 108 Excelente: 109 - 135

### **3.5 Procedimientos**

Se concretó la solicitud del permiso correspondiente ante las autoridades del hospital, luego se aplicó el formulario de Google que contenía los instrumentos digitalizados, se contó con la participación de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, se ejecutó la aplicación, se proporcionó el consentimiento informado, se distribuyó el instrumento mediante acceso a redes sociales y correos electrónicos, se obtuvo acceso a la muestra del mismo modo, virtual; Luego de recolectado los datos se procedió a la organización y depuración, para su registro en la base de datos (DATA).

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se realizó en una base de datos en el programa de EXCEL 2015, los datos recopilados fueron sujeto de análisis descriptivo y el análisis inferencial se realizó la exportación al programa SPSS versión 25. Se realizó la prueba de normalidad para las variables de investigación con Kolmogorov-Smirnova. Así como la Correlación Rho Spearman para hipótesis de investigación, con una significancia esperada menor o igual al 5 por ciento ( $p \leq 0.05$ ). Por último la presentación de las tablas en base a los resultados hallados en consonancia con los objetivos referidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta los principios éticos señalados expresamente en el informe de Belmont (1963), los acuerdos de CIOMS (2005). Los principales son: el principio de autonomía, beneficencia y no maleficencia, justicia y adaptabilidad. Los criterios antes señalados están en conformidad y en alineación con el proceso metodológico de las investigaciones de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017), modelo que revela que el proceso de investigación no existan problemas de sesgos o discriminaciones, tanto en la ejecución como en los procedimientos. Por último se consideró las normas de originalidad y no copia que exige la UCV, aplicando el programa de verificación de similitudes de TURNITIN.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre Identidad institucional y Cultura organizacional, en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021*

			CULTURA ORGANIZACIONAL				
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Deficiente	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	1	9	12	0	22
		% del total	1,1%	9,8%	13,0%	0,0%	23,9%
	Bueno	Recuento	0	8	49	3	60
		% del total	0,0%	8,7%	53,3%	3,3%	65,2%
	Excelente	Recuento	0	0	4	3	7
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	3,3%	7,6%
Total	Recuento	3	18	65	6	92	
	% del total	3,3%	19,6%	70,7%	6,5%	100,0%	

*Nota: Datos obtenidos de la encuesta*

*Roh = 0,629 y p= 0.000 (p < 0.05)*

En la tabla 1 se aprecia la relación entre Identidad institucional y Cultura organizacional según la percepción de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco. Para el 53,3% de los encuestados la Identidad institucional y Cultura organizacional están en un nivel bueno. Podemos interpretar que aún hay espacios de mejora en la institución en cuanto a estas variables.

**Tabla 2**

*Identidad institucional según dimensiones, en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Formación continua	11	12,0	25	27,2	49	53,3	7	7,6	92	100
Trabajo en equipo	6	6,5	20	21,7	60	65,2	6	6,5	92	100
Clima institucional	5	5,4	19	20,7	58	63,0	10	10,9	92	100
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3,3</b>	<b>22</b>	<b>23,9</b>	<b>60</b>	<b>65,2</b>	<b>7</b>	<b>7,6</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

*Nota: Datos obtenidos de la encuesta*

La tabla 2 muestra la percepción de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco respecto de la Identidad institucional. A nivel total o global, para el 65,2% la Identidad institucional es buena; para el 23,9% es regular; un 7,6% lo considera excelente y, apenas un 3,3% considera que en el Hospital César Vallejo, la Identidad institucional es deficiente. En cuanto se refiere a las dimensiones, la tabla 2 muestra que la dimensión Formación continua fue considerada por un 53,3% como buena y por un 27,2% como regular. Por su parte, los encuestados consideraron que el trabajo en equipo es bueno en un 65,2% y regular en un 21,7%. Por último, para la dimensión Clima institucional, los encuestados señalaron que es bueno en un 63% y para un 20,7% es regular.

**Tabla 3**

*Cultura organizacional según dimensiones, en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2021*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Creencias	5	5,4	34	37,0	45	48,9	8	8,7	92	100
Valores	5	5,4	19	20,7	62	67,4	6	6,5	92	100
Normas	5	5,4	19	20,7	58	63,0	10	10,9	92	100
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3,3</b>	<b>18</b>	<b>19,5</b>	<b>65</b>	<b>70,7</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

*Nota: Datos obtenidos de la encuesta*

En la tabla 3 se muestra de manera total o global, la variable Cultura organizacional percibida por los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco a través de la encuesta aplicada. Es buena para el 70,7%; es regular para el 19,5%; el 6,5% lo considera excelente y, apenas un 3,3% considera que en el Hospital César Vallejo, la Cultura organizacional es deficiente. Se puede afirmar, por lo tanto que hay una percepción buena al respecto de la Cultura organizacional en el hospital. A nivel de sus dimensiones, los resultados obtenidos en cuanto a Creencias fue bueno en 48,9%, regular en 37%, 8,7% excelente y 5,4% lo consideró deficiente. Respecto de los valores, un 67,4% lo percibió como bueno, un 20,7% como regular, el 6,5% como excelente y el restante 5,4% como deficiente. Por último, la dimensión Normas fue percibida como buena por un 63%, como regular un 20,7%, excelente el 10,9% de encuestados, y el restante 5,4% lo percibió como deficiente.



## V. DISCUSIÓN

Identidad institucional y Cultura organizacional, en el mundo de este siglo XXI, son imprescindibles en cualquier organización. Mucho más cuando se trata de espacios en los que profesionales de la salud brindan servicios, es decir, en centros públicos. Los servidores públicos de salud deben estar identificados con la cultura organizacional, tanto del sistema de salud internacional como de sus respectivos ministerios. De esta manera se fortalecería un servicio de salud integral y de calidad; sin embargo, el panorama internacional muestra una realidad con espacios de mejora continua relacionando la identidad institucional y la cultura organizacional que deben asumir los profesionales que brindan atención a la población (Spinelli, 2021).

Así, los resultados de la investigación, respecto de la *Identidad institucional* a nivel total o global, revelan que para el 65,2% la Identidad institucional es buena y para el 23,9% es regular. En cuanto se refiere a las dimensiones que conforman esa variable, la Formación continua fue considerada por un 53,3% como buena y por un 27,2% como regular; el Trabajo en equipo es bueno en un 65,2% y regular en un 21,7%; por último, el Clima institucional es bueno en un 63% y para un 20,7% es regular.

De acuerdo con los sustentos teóricos de Reitter y Ramanantsoa (1985) la identidad institucional es el grupo de cualidades que considera la reciprocidad de una institución, quedando estable y coherente, siendo identificable. En ese sentido los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco solo perciben la identidad de su institución como buena y regular, generando un espacio para su fortalecimiento para alcanzar el grado de excelente. Asimismo, cada uno de los servidores asistenciales han expresado esa percepción desde el plano individual, tal como lo consideran Albert y Whetten (1985), para quienes la Identidad institucional es todo aquello que los integrantes de una organización perciben como esencial, distinto y perdurable en la institución, es decir, lo que piensan y sienten respecto a ella, lo que perciben individualmente como parte integrante y activa de la misma.

En cuanto a la primera dimensión Formación continua, que para un poco más

de la mitad es buena (53,3%), sin embargo, se debería fortalecer; no solo a nivel del hospital, sino respondiendo al mismo sistema de salud nacional. Tal como lo expresa Calzada (2017), la importancia de “estar al día”, de modo que se pueda responder a los acelerados cambios que caracteriza el mundo globalizado, en el ámbito sanitario, está significativamente internalizado, de forma que, tanto el propio sistema sanitario como quienes los gestionan de modo intermedio para concretar su implementación, deben abordar el proceso formativo de modo permanente e imprescindible. Solo de esta manera se podrá responder con eficiencia y eficacia, los retos de la prestación de salud. Los entes del sistema de salud deben asumir la formación continua de sus profesionales, inherentemente a su estrategia programática y funcional.

La segunda dimensión considerada en la investigación, *Trabajo en equipo*, es considerado bueno en un 65,2%; así de acuerdo con Robbins y Coulter (2010) es aquel trabajo desarrollado por los miembros de una organización utilizando su sinergia, responsabilidad personal y habilidades complementarias en pro de lograr sus objetivos; en el que, cada miembro del equipo aporta su experiencia y habilidades, que ayudarán a lograr el éxito de la organización de modo holístico.

La tercera dimensión de esta variable de investigación, *Clima institucional*, es considerado bueno en un 63%. Esto es refrendado teóricamente por Toro (1998), quien señala que el clima se aprecia o percibe cuando las personas actúan en la realidad de su entorno de trabajo y no de la subjetiva opinión respecto de esas realidades, mucho menos de la actitud de ellas, incluso de la satisfacción o insatisfacción que puedan tener al respecto.

Comparativamente a los estudios previos, los hallazgos en esta investigación con el 65,2% que señalan que la Identidad institucional es buena y el 23,9% que es regular; tienen cierta similitud con lo encontrado por Rivera (2020) en Lima, cuyos resultados arrojaron que existe una identidad institucional alta en un 45,6%, según la percepción de las licenciadas en enfermería que prestan servicios en un instituto de salud. En ese mismo sentido, con Valenzuela (2018) en su estudio realizado en Ayacucho que arrojó que la identidad institucional percibida por el 57,8% de los trabajadores del CAP III Metropolitano de Huamanga, Ayacucho, es

regular. Por último, Rosa (2016) en su investigación realizada en Cusco, obtuvo un resultado similar al presente estudio, encontró que 65% de la población del personal encuestado en el Hospital Antonio Lorena presenta una identidad institucional alta.

En cuanto a la variable *Cultura Organizacional*, los resultados de la investigación a nivel total o global mostraron que es buena para el 70,7% y es regular. Se puede afirmar, por lo tanto, que hay una percepción buena al respecto. A nivel de sus dimensiones, los resultados obtenidos en cuanto a *Creencias* fue bueno en 48,9% y regular en 37%; los *Valores*, fueron considerados como buenos en un 67,4% y en 20,7% como regular; por último, la dimensión *Normas* fue percibida como buena por un 63% y como regular por el 20,7% de los encuestados.

Sustentos teóricos avalan nuestra investigación; Tylor (1871) señala que es un todo complejo que conglomerar el conocimiento, todo tipo de creencias, lo artístico, la moralidad, lo legal, costumbres o hábitos y cualquier habilidad adquirida por un sujeto como parte activa de la sociedad. La Cultura organizacional como término se empieza a utilizar a partir de los 70 (Garmendia, 1990) en virtud de la confluencia de dos referentes teóricos. El primero es organización, entendida como el principio básico y esencial para el logro de objetivos; el segundo, es el referente cultura, con una definición antropológico-funcionalista, y que se erige como instrumento vital y necesario para la el logro de satisfacer tanto necesidades como valores.

Además, la investigación desarrollada respecto a la Cultura organizacional cobra importancia, ya que, en sociología emplea este fenómeno con el propósito de dar explicación de las divergencias entre resultados empresariales de modo cualitativo (Pettigrew, 1979). A partir de la década de los ochenta es que se empieza a relacionarla en el campo del debate entre aspectos tangibles e intangibles; así se considera a la cultura organizacional como el motor de la organización y se la definió como la suma de valores compartidos quienes integran una determinada organización (Peters y Waterman, 1982). A partir de ello, existe la comprobación de similitud alta grado en la conceptualización de autores diversos respecto a la identificar semejanzas y diferencias entre los intangibles como el punto de cohesión en determinada cultura (Leal, 1991).

Las dimensiones, consideradas: Creencias, Valores y Normas. En esta investigación las Creencias son consideradas buenas por casi la mitad de los encuestados (48,9%), según Aguilar (2014) es un modo de comportarse que las personas toman en función de un cúmulo de ideas y costumbres resumidas específicamente en un espacio. Las creencias determinan significativamente cómo se comportan las personas en el espacio en el que se encuentran. Por su parte, Ramírez (2013) considera que las creencias más comunes que prevalecen en las organizaciones o entidades estatales son limitadas. En cierto sentido, no permiten el desarrollo de la capacidad de creatividad de los servidores.

En cuanto a los Valores, la investigación lo considera bueno en 67,4%, es decir de gran relevancia. Al respecto, Dávila (2012), señala que se trata de un juicio moral de una determinada realidad, y el mismo juicio también depende de los planes psicológicos de las personas. Además, están sujetos a los prejuicios, estereotipos y aprecio de todos, lo que les permite tomar posiciones y defender sus posiciones en función de su aprecio, necesidades y expectativas. Para Pacheco (2014), además, asignan una identidad especial a la organización, por lo que, como muestra, el nombre de la institución se asocia a uno de los valores que la identifican, como la puntualidad, el respeto, la responsabilidad, la amabilidad, entre otros. Fernández (2014), por su parte, señala que los valores constituyen la razón de la existencia de una organización ya que revela su estilo de trabajo e imagen corporativa.

Estudios que han investigado la variable Cultura Organizacional han obtenido resultados que son similares a los de la presente investigación a nivel total o global mostraron que es buena para el 70,7% de los encuestados. Así, Buchelt y Jończyk (2017) en Polonia demostraron que los profesionales de la salud de los hospitales en un 65% asumen un alto compromiso con su cultura organizacional. Distintos son los hallazgos de Córdoba (2018) en Argentina que mostraron que un 59% de profesionales evidencia un bajo nivel de cultura institucional.

Por otro lado, Angulo (2017) en Lima) evidenció que el 62,5% de los profesionales de la salud asumió que el 52,27% de los encuestados considera un

bajo nivel de cultura organizacional y ofrece una serie de oportunidades para el fortalecimiento. Por su parte, Valenzuela (2018) en Ayacucho encontró que el 57,8% de los encuestados consideran que la variable cultura corporativa es de nivel regular.

Finalmente, la investigación realizada evidenció una relación directa positiva moderada de 0,629 y el nivel de significancia de 0,000, por tanto menor que 0,05 que corroboró la existente relación entre la Identidad institucional y la Cultura organizacional. En consonancia, los estudios anteriores, como los de Valenzuela (2018) encontraron que existe relación directa y por consiguiente muy alta entre las variables identidad institucional y cultura corporativa, verificada por el valor de tau\_b = 0,823 en la CAP III Metropolitano de Huamanga, Ayacucho.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Existe relación directa positiva moderada entre la Identidad institucional y la Cultura organizacional, según los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021 (0,629 Rho Spearman).
- 2.** La Identidad institucional, según sus dimensiones, es buena para los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021.
- 3.** La Cultura organizacional, según sus dimensiones, es buena para los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Al director del Hospital César Vallejo Mendoza de Santiago de Chuco, para la implementación de procesos y estrategias que coadyuven a la concreción y consolidación de la identidad institucional y que se refleje en mejores prácticas de su personal profesional de salud.
- 2.** A los trabajadores profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, a fin de cerrar las brechas de comunicación y diálogo con el personal jerárquico directivo, a fin que se acojan sus iniciativas y propuestas para la mejora sustantiva de una cultura organizacional de excelencia.
- 3.** Se sugiere realizar investigaciones en esta línea de investigación para conocer la realidad de la identidad institucional y la cultura organizacional en las instituciones de salud a nivel nacional y de este modo contribuir con su mejora continua.

## REFERENCIAS

- Abratt, R. (1989). "A New Approach to the Corporate Image Management Process". *Journal of Marketing Management*, 21 (1), 63-73.
- Álvarez, L. (2014). *Identidad institucional y desempeño profesional* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Angulo Rojas, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima. 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arancibia, D. A., Silva, D., Cortés, F. A., y De los Ángeles, P. B. (2021). Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Salud y Administración*, 8(22), 57-66.
- Arango, S. (2015) *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín*. (Tesis de Maestría) Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia.
- Avalos. (2017). Habilidades sociales, compromiso organizacional y competencias directivas de la Unidad de Gestión Educativa Local 8. Cañete. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4365>
- Buchelt, B. I., y Jończyk, J. A. (2017). Powiązania kultury organizacyjnej i zarządzania zasobami ludzkimi w szpitalach publicznych. *Zarządzanie Publiczne/Public Governance*, (2 (40)), 50-64.
- Calzada, M. L. (2017). Pertinencia de la formación continuada de los profesionales sanitarios en activo en el sistema sanitario público de Andalucía (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital Chumano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.



- Córdoba, N. (2018). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de ucín de una maternidad pública de la ciudad de rosario, argentina año 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Rosario de Argentina).
- Domínguez Silva, Inés, Rodríguez Domínguez, Bárbara Bibiana, & Navarro Domínguez, José Alberto. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista Médica Electrónica*, 31(6) Recuperado en 17 de septiembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242009000600012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012&lng=es&tlng=es).
- Domínguez, M., Villani., M. (2019). Epidemiología en calidad de gestión en salud. [HTTPS://Epidemiología en calidad de gestión en salud.web.pdf.HTML](https://Epidemiología%20en%20calidad%20de%20gesti3n%20en%20salud.web.pdf.HTML).
- García, L. M. B. (2017). Cultura organizacional y la gestión pública en el ámbito de los servicios de salud en Colombia. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 136-159.
- Garmendia, J. A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Escuela superior de gestión comercial y marketing.
- Gómez, H, M. (2008). Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas, 62. [Http://DOI.ORG/pdf/304/30420469007.pdf](http://DOI.ORG/pdf/304/30420469007.pdf)
- Herber, G. (2019). *Organisationale Identität: Messung der Veränderung am Beispiel einer Fusion und Transformation/ingereicht von Herber Gabriele, M. Sc* (Doctoral dissertation, Universität Linz).
- Leal, A. (1991). *Conocer la cultura de las organizaciones. Una Base para la Estrategia y el Cambio*. Actualidad Editorial, Madrid, España.
- Leuthesser, L. y C. Kholi (1997). "Corporate Identity: the Role of Mission Statements". *Business Horizons*, 40 (3), 59-66.
- López, M.T. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y*

de adaptación al entorno. *Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas* (Tesis, Universidad de Murcia de España). Repositorio Institucional UN. HTTP://[www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/tesis.pdf?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/tesis.pdf?sequence=1)

Markwick, N. y C. Fill (1997). "Towards a Framework for Managing Corporate Identity". *European Journal of Marketing*, 31 (5/6), 396-409.

Marqués Andrés, Susana. (2011). Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enfermería Global*, 10(21) Recuperado en 17 de septiembre de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412011000100020&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412011000100020&lng=es&tlng=es)

Montoya, A., Alveiro C., Saavedra B., Ramiro M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional, 2- 3. [https:// DOI.ORG/pdf/3579/357947335001.pdf](https://DOI.ORG/pdf/3579/357947335001.pdf)

Neri, A. (2017). *Cultura organizacional y justicia organizacional en el hospital la carlota de Montemorelos, Nuevo León (Tesis de maestría)*. Descargado el 05 de agosto del 2017 en: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20ismary%20Gissel%20Neri%20Aranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olins, W. (1991). *Identidad corporativa: proyección en el diseño de la estrategia comercial*. Madrid: Celeste

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Ortner, S. (2019). Corporate Identity im Krankenhaus-Management. In *Handbuch Strategisches Krankenhausmanagement* (pp. 481-497). Springer Gabler, Wiesbaden.

- Ostos, E (2016). Comunicación interna en la identidad corporativa de los trabajadores de salud pública en la región Lima. [https://Comunicacion\\_interna\\_en\\_la\\_identidad\\_corporativa\\_d.pdf](https://Comunicacion_interna_en_la_identidad_corporativa_d.pdf)
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). En busca de la excelencia (No. D10 P481). Lasser press.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 24(4), 570-581.
- Reitter, R. y B. Ramanantsoa (1985). Povoir et politique. Au dèla de la cultuire d'entreprise. París: McGraw-Hill.
- Rivera, M, C. (2020). *Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración (décima edición). Pearson. <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins,%2010a.%20ed..pdf>
- Rosa, K. (2016) *Identidad Institucional y desempeño laboral del personal, en el Hospital Antonio Lorena del Cusco*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de los servicios de salud. Recuperado. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20498/Rosa\\_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20498/Rosa_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, D., Méndez, P. B., Arancibia, D., y Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 53-60.
- Spinelli, H. (2021). *Construir una nueva hegemonía institucional en el campo de la salud*. <https://doi.org/10.18294/sc.2020.3360>
- Suller, C. S. (2019). Cultura organizacional y gestión por competencias en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2017. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas*

*Peruanas*, 17(24), 337-364. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1825>

Toro, F. (1998). Predicción del Compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 333-334.

Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom* (Vol. 2). Murray.

Valenzuela Retamozo, E. Y. (2018). *Identidad institucional y cultura corporativa en los trabajadores del CAP III Metropolitano. Ayacucho 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Van Rekom, J. (1997). "Deriving an Operational Measure of Corporate Identity". *European Journal of Marketing*, 31 (5/6), 410-422.

Van Riel, C. (1995). *Comunicación corporativa*. Madrid: Prentice Hall.

## ANEXOS

### Anexo 1: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO 2021

#### CUESTIONARIO QUE MIDE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Autora: Valenzuela (2018)**

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la identidad institucional por parte de los profesionales de salud del Hospital César Vallejo, Santiago de Chuco, La Libertad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: FORMACIÓN CONTINUA</b>						
1	La entidad promueve el desarrollo de capacitaciones para el personal que labora en la institución					
2	Las capacitaciones promovidas por la institución, permiten el desarrollo de capacidades de los trabajadores					
3	Las capacitaciones realizadas por la entidad, permiten afianzar la identidad institucional					
4	La entidad promueve la realización de actualizaciones como política institucional					
5	Las actualizaciones organizadas por la institución, atienden las necesidades de desarrollo profesional del personal que labora en la institución.					
6	Las actualizaciones realizadas por la institución obedecen a un plan de capacitación.					
7	Es frecuente que la institución promueva la realización de actualizaciones.					
8	La institución ha firmado convenios con instituciones del nivel superior para realizar especializaciones.					

9	Las especializaciones permiten la mejora de la calidad del servicio.					
<b>DIMENSIÓN II: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
10	Las actividades concernientes a labores institucionales consideran frecuentemente el trabajo en equipo.					
11	El trabajo en equipo es una estrategia que identifica a la institución.					
12	Los resultados obtenidos en la gestión institucional es producto del trabajo en equipo entre todos los trabajadores.					
13	Los recursos que se destinan a la atención de los usuarios internos y externos, en la institución, satisface las demandas.					
14	Los recursos que la institución posee se maximizan para brindar un servicio de calidad.					
15	La gestión de los recursos humanos y materiales, en la institución es efectiva.					
16	Los niveles de motivación de todo el personal que labora en la institución son adecuados.					
17	Existe una preocupación permanente del personal directivo en mejorar los niveles de motivación del personal que labora en la institución.					
18	El nivel de motivación que posee el personal que labora en la institución determina la calidad del servicio.					
<b>DIMENSIÓN III: CLIMA INSTITUCIONAL</b>						
19	La asertividad es una característica que se practica en la interrelación entre los trabajadores de la institución.					
20	La asertividad practicada por el personal directivo, permite solucionar problemas surgidas entre el personal que labora en la institución.					
21	La asertividad practicada en la institución garantiza un clima institucional adecuado.					
22	La empatía es una práctica común entre todos los trabajadores.					
23	La empatía entre el personal que labora en la institución y los usuarios externos, asegura una buena imagen institucional.					

24	El personal que labora en la institución practica la empatía en todo momento, lo que permite consolidar los vínculos afectivos entre todos los trabajadores.					
25	La tolerancia es una práctica institucional.					
26	El personal directivo es tolerante ante las demandas de los trabajadores.					
27	La tolerancia ha permitido que el clima institucional sea el más adecuado.					

## Anexo 2: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS  
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CÉSAR VALLEJO  
MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO, 2021

### CUESTIONARIO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

**Autora: Valenzuela (2018),** *modificado por la investigadora.*

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la **cultura organizacional** por parte de los profesionales de salud del Hospital César Vallejo, Santiago de Chuco, La Libertad. Considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: CREENCIAS</b>						
1	Los paradigmas que poseen los trabajadores limitan en alguna medida sus conductas					
2	Los paradigmas que poseen los trabajadores determinan en gran medida la imagen institucional.					
3	Los paradigmas cuando no se adecuan a la visión de la institución, limitan el logro de los objetivos institucionales.					
4	Los esquemas mentales cuando generan estereotipos no permiten una comunicación asertiva.					
5	Los trabajadores se comportan o actúan en base a los esquemas mentales que poseen.					
6	Algunas veces los esquemas mentales que poseen los trabajadores no tienen asidero en la realidad					
7	Los hábitos que poseen los trabajadores están en función de sus intereses personales.					
8	Los hábitos en los trabajadores se condicionan por la interrelación entre ellos.					
9	Los hábitos son un elemento esencial en la construcción del clima institucional					



<b>DIMENSIÓN II: VALORES</b>					
10	La confiabilidad es el elemento esencial en la formación de valores entre el personal.				
11	El personal directivo sustenta su gestión en la confiabilidad entre todos los trabajadores.				
12	La confiabilidad permite que se consoliden los lazos afectivos entre los trabajadores.				
13	La credibilidad entre todo el personal caracteriza la gestión institucional.				
14	La credibilidad practicada entre todos los trabajadores permite el desarrollo de una cultura organizacional.				
15	La credibilidad entre todos los trabajadores es promovida por el personal directivo.				
16	La responsabilidad que demuestran los trabajadores, permite un mejor servicio al usuario externo.				
17	Cada uno de los trabajadores, sustenta su proceder en base a la responsabilidad de sus actos.				
18	La responsabilidad es un valor institucional, que guía todo el trabajo institucional.				
<b>DIMENSIÓN III: NORMAS</b>					
19	Las normas convencionales registradas en los protocolos para la atención del usuario interno y externo, que acude a la institución, se cumple taxativamente.				
20	Las normas convencionales, a veces no consideran las necesidades y expectativas del usuario externo.				
21	Las normas convencionales establecidas a nivel nacional, han sido adecuadas a la realidad local y regional.				
22	La normatividad del sector salud contribuye a asegurar el derecho del usuario externo.				
23	La normatividad del sector salud regula la conducta del personal que labora en la institución.				
24	La normatividad del sector salud, muchas veces no contempla las necesidades del usuario externo.				
25	Las normas éticas determinan la conducta del personal que trabaja en la institución.				
26	Las normas éticas promueven una cultura organizacional basada en principios.				
27	Las normas éticas fortalecen los lazos afectivos entre todos los trabajadores.				

¡Muchas gracias por su colaboración!

### Anexo 3

#### Consentimiento informado

Estimado(a) participante, reciba el cordial saludo de la Br. **Jeresbith Dayan Ponte Bueza**, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "**Identidad institucional y Cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza**". Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un Cuestionario respecto de las variables de investigación. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Br.  .....

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

**ACEPTO** participar en la investigación que está realizando la Br. Jeresbith Dayan Ponte Bueza, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo.

## Anexo 4

### CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CREENCIAS</b>								
1	Los paradigmas que poseen los trabajadores limitan en alguna medida sus conductas	x		x		x		
2	Los paradigmas que poseen los trabajadores determinan en gran medida la imagen institucional.	x		x		x		
3	Los paradigmas cuando no se adecuan a la visión de la institución, limitan el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
4	Los esquemas mentales cuando generan estereotipos no permiten una comunicación asertiva.	x		x		x		
5	Los trabajadores se comportan o actúan en base a los esquemas mentales que poseen.	x		x		x		
6	Algunas veces los esquemas mentales que poseen los trabajadores no tienen asidero en la realidad	x		x		x		¿Como cambiar el paradigma mental?
7	Los hábitos que poseen los trabajadores están en función de sus intereses personales.	x		x		x		
8	Los hábitos en los trabajadores se condicionan por la interrelación entre ellos.	x		x		x		
9	Los hábitos son un elemento esencial en la construcción del clima institucional	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: VALORES</b>								
10	La confiabilidad es el elemento esencial en la formación de valores entre el personal.	x		x		x		
11	El personal directivo sustenta su gestión en la confiabilidad entre todos los trabajadores.	x		x		x		
12	La confiabilidad permite que se consoliden los lazos afectivos entre los trabajadores.	x		x		x		
13	La credibilidad entre todo el personal caracteriza la gestión institucional.	x		x		x		
14	La credibilidad practicada entre todos los trabajadores permite el desarrollo de una cultura organizacional.	x		x		x		
15	La credibilidad entre todos los trabajadores es promovida por el personal directivo.	x		x		x		
16	La responsabilidad que demuestran los trabajadores, permite un mejor servicio al usuario externo.	x		x		x		

17	Cada uno de los trabajadores, sustentan su proceder en base a la responsabilidad de sus actos.	x		x		x		
18	La responsabilidad es un valor institucional, que guía todo el trabajo institucional.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: NORMAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Las normas convencionales registradas en los protocolos para la atención del usuario interno y externo, que acude a la institución, se cumple taxativamente.	x		x		x		¿Quiénes son los encargados de hacer las normas y estas personas son idóneas?
20	Las normas convencionales, a veces no consideran las necesidades y expectativas del usuario externo.	x		x		x		
21	Las normas convencionales establecidas a nivel nacional, han sido adecuadas a la realidad local y regional.	x		x		x		
22	La normatividad del sector salud contribuye a asegurar el derecho del usuario externo.	x		x		x		
23	La normatividad del sector salud regula la conducta del personal que labora en la institución.	x		x		x		
24	La normatividad del sector salud, muchas veces no contempla las necesidades del usuario externo.	x		x		x		
25	Las normas éticas determinan la conducta del personal que trabaja en la institución.	x		x		x		
26	Las normas éticas promueven una cultura organizacional basada en principios.	x		x		x		
27	Las normas éticas fortalecen los lazos afectivos entre todos los trabajadores.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**    **VICTOR HUGO BARDALES ZUTA**    **DNI:    07924254**

**Código Orcid:** **0000-0001-6240-4439**                  **Especialidad del validador:** **Maestría en Salud Pública, con Mención en Planificación y Gestión**

Trujillo 22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
**Firma del Experto Informante**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREENCIAS</b>							
1	Los paradigmas que poseen los trabajadores limitan en alguna medida sus conductas	x		x		x		
2	Los paradigmas que poseen los trabajadores determinan en gran medida la imagen institucional.	x		x		x		
3	Los paradigmas cuando no se adecuan a la visión de la institución, limitan el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
4	Los esquemas mentales cuando generan estereotipos no permiten una comunicación asertiva.	x		x		x		
5	Los trabajadores se comportan o actúan en base a los esquemas mentales que poseen.	x		x		x		
6	Algunas veces los esquemas mentales que poseen los trabajadores no tienen asidero en la realidad	x		x		x		¿Como cambiar el paradigma mental?
7	Los hábitos que poseen los trabajadores están en función de sus intereses personales.	x		x		x		
8	Los hábitos en los trabajadores se condicionan por la interrelación entre ellos.	x		x		x		
9	Los hábitos son un elemento esencial en la construcción del clima institucional	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: VALORES</b>							
10	La confiabilidad es el elemento esencial en la formación de valores entre el personal.	x		x		x		
11	El personal directivo sustenta su gestión en la confiabilidad entre todos los trabajadores.	x		x		x		
12	La confiabilidad permite que se consoliden los lazos afectivos entre los trabajadores.	x		x		x		
13	La credibilidad entre todo el personal caracteriza la gestión institucional.	x		x		x		
14	La credibilidad practicada entre todos los trabajadores permite el desarrollo de una cultura organizacional.	x		x		x		
15	La credibilidad entre todos los trabajadores es promovida por el personal directivo.	x		x		x		
16	La responsabilidad que demuestran los trabajadores, permite un mejor servicio al usuario externo.	x		x		x		

17	Cada uno de los trabajadores, sustentan su proceder en base a la responsabilidad de sus actos.	x		x		x		
18	La responsabilidad es un valor institucional, que guía todo el trabajo institucional.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: NORMAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Las normas convencionales registradas en los protocolos para la atención del usuario interno y externo, que acude a la institución, se cumple taxativamente.	x		x		x		¿Quiénes son los encargados de hacer las normas y estas personas son idóneas?
20	Las normas convencionales, a veces no consideran las necesidades y expectativas del usuario externo.	x		x		x		
21	Las normas convencionales establecidas a nivel nacional, han sido adecuadas a la realidad local y regional.	x		x		x		
22	La normatividad del sector salud contribuye a asegurar el derecho del usuario externo.	x		x		x		
23	La normatividad del sector salud regula la conducta del personal que labora en la institución.	x		x		x		
24	La normatividad del sector salud, muchas veces no contempla las necesidades del usuario externo.	x		x		x		
25	Las normas éticas determinan la conducta del personal que trabaja en la institución.	x		x		x		
26	Las normas éticas promueven una cultura organizacional basada en principios.	x		x		x		
27	Las normas éticas fortalecen los lazos afectivos entre todos los trabajadores.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**   **MARCO ANTONIO REÁTEGUI NAVARRO**   **DNI: 21403186**

**Código Orcid: 0000-0001-8494-169X**   **Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública, con Mención Planificación y Gestión**

Trujillo 22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informant

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREENCIAS</b>							
1	Los paradigmas que poseen los trabajadores limitan en alguna medida sus conductas	X		X		X		
2	Los paradigmas que poseen los trabajadores determinan en gran medida la imagen institucional.	X		X		X		
3	Los paradigmas cuando no se adecuan a la visión de la institución, limitan el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Los esquemas mentales cuando generan estereotipos no permiten una comunicación asertiva.	X		X		X		
5	Los trabajadores se comportan o actúan en base a los esquemas mentales que poseen.		X	X		X		
6	Algunas veces los esquemas mentales que poseen los trabajadores no tienen asidero en la realidad	X		X		X		
7	Los hábitos que poseen los trabajadores están en función de sus intereses personales.	X		X		X		
8	Los hábitos en los trabajadores se condicionan por la interrelación entre ellos.	X		X		X		
9	Los hábitos son un elemento esencial en la construcción del clima institucional	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: VALORES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La confiabilidad es el elemento esencial en la formación de valores entre el personal.	X		X		X		
11	El personal directivo sustenta su gestión en la confiabilidad entre todos los trabajadores.	X		X		X		
12	La confiabilidad permite que se consoliden los lazos afectivos entre los trabajadores.	X		X		X		
13	La credibilidad entre todo el personal caracteriza la gestión institucional.	X		X		X		
14	La credibilidad practicada entre todos los trabajadores permite el desarrollo de una cultura organizacional.	X		X		X		
15	La credibilidad entre todos los trabajadores es promovida por el personal directivo.	X		X		X		
16	La responsabilidad que demuestran los trabajadores, permite un mejor servicio al usuario externo.	X		X		X		
17	Cada uno de los trabajadores, sustenta su proceder en base a la responsabilidad de sus actos.		X		X		X	

18	La responsabilidad es un valor institucional, que guía todo el trabajo institucional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: NORMAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Las normas convencionales registradas en los protocolos para la atención del usuario interno y externo, que acude a la institución, se cumple taxativamente.	X		X		X		
20	Las normas convencionales, a veces no consideran las necesidades y expectativas del usuario externo.	X		X		X		
21	Las normas convencionales establecidas a nivel nacional, han sido adecuadas a la realidad local y regional.	X		X		X		
22	La normatividad del sector salud contribuye a asegurar el derecho del usuario externo.	X		X		X		
23	La normatividad del sector salud regula la conducta del personal que labora en la institución.	X		X		X		
24	La normatividad del sector salud, muchas veces no contempla las necesidades del usuario externo.	X		X		X		
25	Las normas éticas determinan la conducta del personal que trabaja en la institución.	X		X		X		
26	Las normas éticas promueven una cultura organizacional basada en principios.	X		X		X		
27	Las normas éticas fortalecen los lazos afectivos entre todos los trabajadores.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **CECILIA ROMERO GOICOCHEA**           **DNI:**   **09225223**

**Código Orcid:** **0000-0003-3799-3897** **Especialidad del validador:** **Maestría en Salud Pública, con Mención en Planificación y Gestión**


Trujillo 22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Dra. Cecilia Romero Goicochea

**Firma del Experto Informante**



## Anexo 5

### Confiabilidad del Instrumento CULTURA INSTITUCIONAL

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	17	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	27

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
94.7059	277.346	16.65370	27

## Anexo 6



### **“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

Trujillo, 25 de octubre de 2021

#### **CARTA N° 155-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J**

M.C. Miguel Eudoro Varas Arteaga

**Director**

**HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA - SANTIAGO DE CHUCO**

**Presente.** -

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **JERESBITH DAYAN PONTE BUEZA**, del programa de **MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado Trujillo, de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CÉSAR VALLEJO MENDOZA, SANTIAGO DE CHUCO, 2021”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021.

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

**Atentamente.** -

**Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes**  
**Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo**  
**Universidad César Vallejo**

#### **ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

## Anexo 7



### **Prueba de normalidad para las variables de investigación**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Identidad Institucional</b>	,103	92	<b>,018</b>	,968	92	,025
<b>Cultura Organizacional</b>	,136	92	<b>,000</b>	,953	92	,002

*Nota: Datos obtenidos de la encuesta*

De acuerdo con la muestra del estudio (92) se eligió la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, cuyos valores de significancia para la Identidad institucional (,018) y para Cultura organizacional (,000) son menores a 0,05 lo que indica que se trata de una distribución no normal.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021.

Hipótesis nula (H<sub>0</sub>): No existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021.

**Tabla 4**

*Correlación Rho Spearman para hipótesis general de investigación*

			<b>Identidad Institucional</b>	<b>Cultura Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Identidad Institucional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Los resultados que se muestra en la tabla sobre la correlación de las variables del estudio para prueba de hipótesis revela una Correlación directa positiva moderada de 0,629 y el nivel de significancia de 0,000, por tanto menor que 0,05 se procede a rechazar la hipótesis nula y a considerar la hipótesis alterna.

Finalmente, se afirma que existe relación entre la Identidad institucional y la Cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, de octubre a noviembre 2021

## Anexo 8

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad institucional	Albert y Whetten (1985) La identidad en determinada organización radica en las características de la organización que cada uno de los miembros consideran (de manera común) esenciales, perdurables y únicas, y estas características responden a la pregunta "Como organización, ¿quiénes somos?"	La identidad institucional se manifiesta en un trabajo eficaz y eficiente garantizado por la formación de modo continuo de los trabajadores, así como la voluntad de trabajar en equipo que demuestra una tendencia a promover un entorno físico plenamente estructurado, aspectos que serán evaluados a través de aplicar el cuestionario.	Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones</li> <li>✓ Actualizaciones</li> <li>✓ Especializaciones</li> </ul>	Ordinal:  Deficiente Regular Bueno Excelente
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrategias</li> <li>✓ Recursos</li> <li>✓ Motivación</li> </ul>	
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asertividad</li> <li>✓ Empatía</li> <li>✓ Tolerancia</li> </ul>	
Cultura organizacional	Golden-Biddle (1998) Las normas generales y el sistema de valores que rigen el significado de la organización. Incluye las prácticas cotidianas de un grupo de personas, como diversas historias y ciertos símbolos, que coadyuvan a establecer lo que consideran como normal y necesario, tales como aquellas actividades, conocimientos o la producción de determinados objetos.	La cultura organizacional se hace evidente por medio de la prestación de un servicio con alta calidad por parte de la organización, que se sustenta en la interiorización de la praxis y el empoderamiento de las creencias, los valores y las normas, que serán puestas en evidencia a través de la aplicación de un cuestionario.	Creencias	Paradigmas Esquemas mentales Hábitos	Ordinal:  Deficiente Regular Bueno Excelente
			Valores	Confiabilidad Credibilidad Responsabilidad	
			Normas	Éticas Convencionales Jurídicas	

## Anexo 9

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Identidad institucional y cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
¿Cuál es la relación entre la identidad institucional en la cultura organizacional de los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021?	Existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021	<p><b>General:</b> Determinar si existe relación entre la identidad institucional y la cultura organizacional de los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021</p> <p><b>Específicos:</b> Identificar la identidad institucional según dimensiones en los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021.</p> <p>Identificar la cultura organizacional según dimensiones en los profesionales de la salud del hospital César Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco 2021.</p>	<p><b>Identidad Institucional</b></p> <p><b>Cultura Organizacional</b></p>	<p>Definición</p> <p>Teorías relacionadas las variables</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación continua</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Clima institucional.</li> </ul> <p>Definición</p> <p>Teorías relacionadas las variables</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creencias</li> <li>Valores</li> <li>Normas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación continua</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Clima institucional.</li> <li>Creencias</li> <li>Valores</li> <li>Normas</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población Conformada por profesional de la salud del Hospital César Vallejo 2021 Muestra: unidades de estudio</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

## Anexo 10 Base de datos

IDENTIDAD INSTITUCIONAL																																		
Dimensión I: Formación continua									Dimensión II: Trabajo en equipo									Dimensión III: Clima Institucional									Total		Dimensión I		Dimensión II		Dimensión III	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración
4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	101	Bueno	32	Bueno	32	Bueno	37	Excelente
2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	82	Bueno	24	Regular	28	Bueno	39	Excelente
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	86	Bueno	34	Bueno	25	Regular	31	Bueno
2	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84	Bueno	27	Regular	29	Bueno	28	Bueno
5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	34	Bueno	31	Bueno	36	Bueno
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	54	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente
2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	Regular	18	Deficiente	26	Regular	18	Deficiente
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	2	4	2	2	3	3	69	Regular	18	Deficiente	26	Regular	26	Regular
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	90	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	30	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	Regular	36	Bueno	18	Deficiente	18	Deficiente
1	2	1	1	4	1	3	2	1	4	5	1	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3	3	5	84	Bueno	16	Deficiente	33	Bueno	36	Bueno
4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	5	5	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	84	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	36	Bueno
1	5	5	1	5	5	1	1	5	4	5	5	3	2	1	2	1	5	2	5	1	2	5	2	2	1	1	78	Regular	29	Bueno	28	Bueno	37	Excelente
2	4	2	1	4	2	1	2	5	4	4	5	4	2	4	1	5	5	4	2	1	5	5	5	1	4	5	89	Bueno	23	Regular	34	Bueno	26	Regular
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	34	Deficiente	11	Deficiente	11	Deficiente	10	Deficiente
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	Bueno	32	Bueno	30	Bueno	33	Bueno
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	97	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	31	Bueno
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	Excelente	45	Excelente	45	Excelente	45	Excelente
4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	100	Bueno	34	Bueno	33	Bueno	33	Bueno	
1	4	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	2	4	1	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	67	Regular	16	Deficiente	29	Bueno	30	Bueno
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	75	Regular	23	Regular	24	Regular	34	Bueno
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	99	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	34	Bueno
2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	85	Bueno	23	Regular	28	Bueno	25	Regular
4	4	4	3	3	4	2	2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103	Bueno	31	Bueno	37	Excelente	32	Bueno
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	Excelente	45	Excelente	43	Excelente	42	Excelente
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	88	Bueno	27	Regular	30	Bueno	33	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	94	Bueno	36	Bueno	25	Regular	34	Bueno



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno
1	3	2	1	2	5	2	1	5	5	3	2	2	4	2	1	1	5	1	2	3	1	3	3	2	3	2		67	Regular	22	Regular	25	Regular	22	Regular	
2	3	4	1	3	4	3	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1		55	Regular	24	Regular	15	Deficiente	27	Regular	
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4		102	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	
1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	4	3		52	Deficiente	14	Deficiente	22	Regular	16	Deficiente	
4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		81	Regular	27	Regular	27	Regular	27	Regular	
4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4		94	Bueno	31	Bueno	30	Bueno	36	Bueno	
3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		89	Bueno	26	Regular	36	Bueno	30	Bueno	
4	4	4	2	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		96	Bueno	25	Regular	35	Bueno	27	Regular	
3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2		78	Regular	28	Bueno	24	Regular	33	Bueno	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		94	Bueno	27	Regular	31	Bueno	36	Bueno	
4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4		94	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	27	Regular	
2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	5	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2		59	Regular	15	Deficiente	24	Regular	34	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		107	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	35	Bueno	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		113	Excelente	39	Excelente	38	Excelente	36	Bueno	
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		99	Bueno	31	Bueno	35	Bueno	31	Bueno	
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3		79	Regular	27	Regular	27	Regular	26	Regular	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5		113	Excelente	38	Excelente	36	Bueno	31	Bueno	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		81	Regular	27	Regular	27	Regular	28	Bueno	
4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	4	3	2		84	Bueno	30	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	
2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4		81	Regular	25	Regular	28	Bueno	26	Regular	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		99	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		91	Bueno	23	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		99	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		91	Bueno	33	Bueno	22	Regular	36	Bueno	
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	

3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno		
4	3	3	3	1	4	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	82	Bueno	23	Regular	26	Regular	21	Regular	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	114	Excelente	38	Excelente	40	Excelente	38	Excelente		
3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	4	4	4	2	4	4	77	Regular	24	Regular	22	Regular	29	Bueno
2	2	3	1	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	82	Bueno	17	Deficiente	31	Bueno	34	Bueno	
5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	122	Excelente	38	Excelente	39	Excelente	45	Excelente	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	92	Bueno	31	Bueno	28	Bueno	23	Regular	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	99	Bueno	35	Bueno	33	Bueno	34	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	Bueno	36	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	111	Excelente	37	Excelente	35	Bueno	39	Excelente
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	92	Bueno	31	Bueno	28	Bueno	29	Bueno	
3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	72	Regular	26	Regular	25	Regular	19	Regular
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	82	Bueno	27	Regular	30	Bueno	24	Regular
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	5	4	5	90	Bueno	29	Bueno	26	Regular	23	Regular
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	95	Bueno	26	Regular	36	Bueno	35	Bueno
4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Bueno	30	Bueno	35	Bueno	23	Regular	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	66	Regular	18	Deficiente	28	Bueno	24	Regular
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	69	Regular	26	Regular	25	Regular	36	Bueno
4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	3	3	3	77	Regular	32	Bueno	18	Deficiente	36	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	96	Bueno	36	Bueno	28	Bueno	44	Excelente
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	89	Bueno	26	Regular	34	Bueno	21	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	65	Regular	18	Deficiente	27	Regular	24	Regular
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	96	Bueno	36	Bueno	28	Bueno	44	Excelente
4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	65	Regular	32	Bueno	18	Deficiente	36	Bueno	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	69	Regular	26	Regular	25	Regular	36	Bueno
5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	105	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	34	Bueno

CULTURA ORGANIZACIONAL																																			
Dimensión I: Creencias									Dimensión II: Valores									Dimensión III: Normas									Total		Dimensión I		Dimensión II		Dimensión III		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	111	Excelente	38	Excelente	36	Bueno	37	Excelente	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107	Bueno	36	Bueno	32	Bueno	39	Excelente
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	90	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	31	Bueno	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	93	Bueno	34	Bueno	31	Bueno	28	Bueno	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	Bueno	18	Deficiente	36	Bueno	36	Bueno	
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	54	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente	
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	54	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente	18	Deficiente	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	5	3	5	2	5	1	2	2	3	5	3	3	88	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	26	Regular	
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	94	Bueno	30	Bueno	34	Bueno	30	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	Regular	36	Bueno	18	Deficiente	18	Deficiente	
3	4	3	3	3	1	5	4	3	1	3	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	96	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	36	Bueno	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Bueno	18	Deficiente	38	Excelente	36	Bueno	
5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	1	4	1	4	1	5	2	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	104	Bueno	40	Excelente	27	Regular	37	Excelente	
4	4	1	1	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	1	3	3	3	4	2	1	2	1	1	5	5	5	81	Regular	24	Regular	31	Bueno	26	Regular	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	40	Deficiente	17	Deficiente	13	Deficiente	10	Deficiente	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	99	Bueno	35	Bueno	31	Bueno	33	Bueno	
3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	96	Bueno	36	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	Excelente	45	Excelente	45	Excelente	45	Excelente	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	98	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	33	Bueno	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	93	Bueno	35	Bueno	28	Bueno	30	Bueno	
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	103	Bueno	32	Bueno	37	Excelente	34	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Bueno	36	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	91	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	25	Regular	
4	4	4	4	4	5	1	3	3	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	104	Bueno	32	Bueno	40	Excelente	32	Bueno	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	131	Excelente	44	Excelente	45	Excelente	42	Excelente	
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	95	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	33	Bueno	
4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	93	Bueno	24	Regular	35	Bueno	34	Bueno	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno		
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	1	1	1	5	3	1	1	1	1	2	1	5	5	5	1	86	Bueno	42	Excelente	22	Regular	22	Regular	
5	2	2	2	5	4	4	3	2	5	1	5	5	5	1	5	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	91	Bueno	29	Bueno	35	Bueno	27	Regular	
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	102	Bueno	31	Bueno	36	Bueno	35	Bueno		
4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	70	Regular	36	Bueno	18	Deficiente	16	Deficiente
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Regular	27	Regular	27	Regular	27	Regular		
4	4	4	4	4	5	1	2	3	4	2	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	100	Bueno	31	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	
3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	82	Bueno	31	Bueno	21	Regular	30	Bueno	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Regular	27	Regular	27	Regular	27	Regular	
3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	85	Bueno	26	Regular	26	Regular	33	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	
3	1	1	3	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	Regular	21	Regular	27	Regular	27	Regular	
3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	91	Bueno	26	Regular	31	Bueno	34	Bueno	
3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	103	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	35	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	
3	4	5	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	97	Bueno	31	Bueno	35	Bueno	31	Bueno	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82	Bueno	28	Bueno	28	Bueno	26	Regular	
3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	96	Bueno	30	Bueno	35	Bueno	31	Bueno	
3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	80	Regular	26	Regular	26	Regular	28	Bueno	
3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	87	Bueno	27	Regular	30	Bueno	30	Bueno	
3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	80	Regular	28	Bueno	26	Regular	26	Regular	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	Bueno	27	Regular	27	Regular	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	Bueno	27	Regular	34	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Bueno	24	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Bueno	26	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Bueno	26	Regular	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	Bueno	28	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	
3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno	

3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	Bueno	28	Bueno	32	Bueno	36	Bueno
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno
3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Bueno	27	Regular	32	Bueno	36	Bueno
3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Bueno	26	Regular	32	Bueno	36	Bueno
3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Bueno	25	Regular	32	Bueno	36	Bueno
4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	71	Regular	28	Bueno	22	Regular	21	Regular				
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	106	Bueno	31	Bueno	37	Excelente	38	Excelente			
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	100	Bueno	37	Excelente	34	Bueno	29	Bueno						
1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	92	Bueno	24	Regular	34	Bueno	34	Bueno						
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	116	Excelente	35	Bueno	36	Bueno	45	Excelente						
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	94	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	23	Regular						
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	98	Bueno	30	Bueno	34	Bueno	34	Bueno						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno						
4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	108	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	39	Excelente						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno						
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	99	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	29	Bueno						
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	70	Regular	24	Regular	27	Regular	19	Regular						
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	78	Regular	27	Regular	27	Regular	24	Regular						
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	80	Regular	27	Regular	30	Bueno	23	Regular						
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	103	Bueno	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno						
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	74	Regular	27	Regular	24	Regular	23	Regular						
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	72	Regular	24	Regular	24	Regular	24	Regular						
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Bueno	35	Bueno	33	Bueno	36	Bueno						
2	1	1	4	4	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	75	Regular	20	Regular	19	Regular	36	Bueno						
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	116	Excelente	42	Excelente	30	Bueno	44	Excelente						
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	79	Regular	32	Bueno	26	Regular	21	Regular						
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	72	Regular	24	Regular	24	Regular	24	Regular						
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	116	Excelente	42	Excelente	30	Bueno	44	Excelente						
2	1	1	4	4	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	75	Regular	20	Regular	19	Regular	36	Bueno						
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	36	Bueno						
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	103	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	34	Bueno						