



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de
Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Acuña Roca, Edith Yovana (orcid.org/ 0000-0001-9367-7587)

ASESOR:

Mg. Ramirez Huerta, Valiente Pantaleon (orcid.org/ 0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hijo Mateo que es la razón para seguir avanzando en mis proyectos. A mi esposo por su apoyo para poder desarrollar mi proyecto. A mi madre que está en el cielo por estar siempre, a mi lado de forma espiritual guiando mi camino y a mí padre por su apoyo incondicional

Agradecimiento

A Dios por permitirme estar gozando de buena salud para así poder elaborar mi proyecto. A mi Magíster Valiente Pantaleón por su apoyo, paciencia y enseñanzas que constituyen la base de mi vida profesional. A mis colegas porque fueron partícipe en este proyecto, gracias a todos por ser posible de culminar este proyecto de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla cruzada cultura organizacional*desempeño laboral.	18
Tabla 2.	Tabla cruzada colectivismo*desempeño laboral.	18
Tabla 3.	Tabla cruzada materialismo*desempeño laboral.	19
Tabla 4.	Tabla cruzada formalidad *desempeño laboral.	19
Tabla 5.	Tabla cruzada cultura de alto contexto *desempeño laboral.	20
Tabla 6.	Correlación entre las variables cultura organizacional y el desempeño laboral	21
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión colectivismo y el desempeño laboral	21
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión materialismo y el desempeño laboral	22
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión formalidad y el desempeño laboral	22
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Se siguió una metodología cuantitativa, se tuvo un diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 38 personal de salud, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se encontró que el 15.8% perciben la cultura organizacional en un nivel malo, el 44.7% en un nivel regular y el 36.8% en un nivel óptimo, asimismo el 23.7% presenta un desempeño laboral deficiente, el 47.4% regular y el 28.9% óptimo, finalmente se concluye que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; según el resultado de la prueba de Rho de Spearman que fue moderado con una significancia del 0.000.

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño laboral, unidad de cuidado intensivos.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between organizational culture and work performance in the General Intensive Care Unit Hospital Level III-1 of Lima, 2022. A quantitative methodology was followed, a cross-sectional non-experimental design and a correlational descriptive level were had. There was also a sample of 38 health personnel, to whom two questionnaires were applied. For the analysis of the data, the Spearman correlation coefficient was used. In the results it was found that 15.8% perceive the organizational culture at a bad level, 44.7% at a regular level and 36.8% at an optimal level, also 23.7% present a deficient work performance, 47.4% regular and 28.9% optimal, finally it is concluded that there is a direct relationship between the organizational culture and work performance in the General Intensive Care Unit Hospital Level III-1 of Lima, 2022; according to spearman's Rho test result which was moderated with a significance of 0.000.

Keywords: Organizational culture, job performance, intensive care unit.

I. INTRODUCCIÓN

Para gran parte del ámbito empresarial el tema del Covid-19 ha significado cambios en sus estructuras y estrategias de trabajo, lo que se realiza a partir de la cultura organizacional donde el trabajo remoto es el principal motor de los objetivos y la conectividad de la empresa siendo importante para mantener unido a todos los miembros de la empresa y cumplir con su bienestar (Rodríguez et al., 2020). De igual manera es importante para lograr dichos objetivos definir las prioridades estratégicas, para poder hacer frente a la problemática de la pandemia y reducir los costos, como el poder reunirse para tomar las decisiones relevantes que permitan un desarrollo de todos sus integrantes más allá de sus funciones (García, 2020).

De igual manera en un estudio en Arabia Saudita en consideración que la cultura organizacional tiene relación respecto desempeño en el trabajo; además estos subelementos que conforman a la cultura organizacional como son, Gestión del Cambio, Logro de Metas, Coordinación del Trabajo en Equipo y Fortaleza Cultural, se encontraron afectando positivamente en el desempeño laboral, pero con intensidad variable y distinta (Saad y Abbas, 2018).

Asimismo, años anteriores a nivel nacional no se tenía una concepción de respecto a la cultura dentro de la organización, lo cual ha cambiado de una manera gradual, siendo parte de las prioridades de las empresas. Asimismo en el actual momento se le define de tal forma como comportamiento de las integrantes de una organización, así como de sus decisiones; es por lo cual la mayoría de empresas en el país realizan una evaluación constante de su clima y cultura organizacional (Castillo et al., 2020).

De igual manera la gestión del talento humano, es un aspecto necesario en el avance del sistema de salud ideales con el fin de garantizar una atención de nivel alto. Pero estos recursos humanos son escasos e insuficientes, es así que se tratan de perfeccionar por medio de políticas y reformas sus condiciones con el objetivo lograr un restablecimiento tanto en la condición de servicio al igual que en la atención en la comunidad (Inga y Arosquipa, 2019).

A nivel regional, existe una necesidad urgente de fortalecer en el progreso de los recursos humanos para la gestión de salud, acuerdo con lo establecido en la Agenda Americana de Saneamiento Sostenible (2030), equipar con

recursos humanos capaces, apoyar un enfoque de saneamiento integral, y desarrollarse a través de la consolidación de la gobernabilidad y el liderazgo, mantener las condiciones de salud; formar alianzas con los departamentos de educación de la salud para estandarizarlos, de manera de asistir a las necesidades de las personas de manera integral, continua, oportuna, accesible y de alta calidad manera. El Perú ha establecido metas y objetivos para lograr la cobertura universal de salud (CSU) en busca de un sistema universal, justo y solidario. Sin embargo, como muchos países de la región, aún presenta desigualdades socioeconómicas notorias e injustas que afectan y condicionan la salud de millones de personas (Inga y Arosquipa, 2019).

Por otro lado, en cuanto el ámbito local en la en la UCI de un hospital nacional, se ha observado que, entre el personal de salud, no está generándose una buena cultura organizacional lo que puede perjudicar elementos como el desempeño laboral incluso afectar en cierta medida la salud de ellos trabajadores, es por ello necesario constatar a la cultura organizacional se relacionan con el desempeño laboral, a través de las siguientes interrogantes:

En este caso la formulación del problema general es el siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022? Y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación que existe entre el colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre el materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?

En relación a la justificación del estudio, se evidencia teóricamente por el aporte de información que se brinda sobre la asociación entre la cultura y el desempeño que se implica dentro de la institución, bajo teoría, conceptos de diferentes investigaciones, que nos dan a conocer la naturaleza de las variables.

De igual manera, se justifica de manera práctica, muestran las deficiencias en los procesos con la finalidad de dar recomendaciones y aportar en la reducción de la problemática observada.

Por otro lado, se justifica metodológicamente puesto que ofrece medios de recolección de datos, los cuales condujeron a ser validados y confiables siendo un aporte a futuros estudios.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; Identificar la relación que existe entre el materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Identificar la relación que existe entre la formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Identificar la relación que existe entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Finalmente, tenemos como hipótesis general: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Y como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación directa entre el colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Existe una relación directa entre el materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. Existe una relación directa entre la formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; Existe una relación directa entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones consultadas por el lado internacional tenemos a: Córdoba (2020) en Argentina presentó su estudio, con la finalidad precisar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral; obteniéndose como resultado que un ambiente de trabajo lleno de contradicciones y conflictos, además de una comunicación fragmentada por la devaluación del trabajo. Esto sugiere que, si bien los empleados se sienten cómodos y satisfechos con la función que realizan, ninguno refleja sentimiento alguno o perspectiva sobre el ascenso y el progreso de la organización, lo que indica que están insatisfechos laboralmente. Concluyendo que, pese a la progresiva disponibilidad de recursos, materiales y humanos, la insatisfacción no disminuye, sino que aumenta, lo que lleva a niveles conflictivos dentro de la organización.

Vargas y Flores (2020) en México presentaron su estudio, con la finalidad de precisar el vínculo entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional con respecto al rendimiento laboral; siendo un análisis descriptivo correlacional, en donde se encontró que las variables presentaron un nivel regular en un 46%, concluyéndose que existe asociación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Coronel (2019) en Ecuador presentó su estudio "Organizational culture and its intervention in job and life satisfaction of health professionals in the basic hospital of Limones de Esmeraldas", con el fin de identificar como la cultura organizacional interviene con la satisfacción laboral; siendo un estudio descriptivo, analítico y correlacional; además de ser un estudio no experimental con corte transversal, con la participación de 63 sujetos y la aplicación de cuestionarios; concluyéndose que entre la cultura y la satisfacción dentro del trabajo no existe una relación significativa.

Benítez (2019) en Ecuador presentó su estudio, con el propósito de identificar como influye, cultura del trabajo en la productividad. El método que realizó el estudio fue cuantitativo, lateral y deductivo. Se encuestó a una muestra de un total de 159 personas, a partir de dos cuestionarios; obteniéndose como resultado que entre los superiores y subordinados no tienen comunicación; además para ambas variables, dificultad para la realización de ciertas tareas por

la falta de conocimiento. Concluyéndose que la cultura organizacional y el desempeño tiene un vínculo positivo a su vez fuerte.

Arboleda y López (2018) en Colombia presentaron su investigación, con la finalidad de conocer las percepciones de los profesionales del sector salud sobre la cultura organizativa, mediante una metodología de enfoque cuantitativo, transversal, de 224 trabajadores, donde se halló que el 79% refirieron que existen mecanismos para la evaluación de inquietudes e percepción en las instituciones, en especial en el ámbito estatal, de igual forma se encontró que el 44% refiere que el trato en medios de sus superiores sea una forma asertiva y el 62% considera que hubo una mejora en el procesos, con un incremento participativo de las mujeres, por lo que se evidencia que en su mayoría los integrantes de la institución sienten que su organización tiene un buen ambiente organizacional.

En cuanto al ámbito nacional se tiene el estudio de Rojas (2019) en Pasco quien investigó acerca del clima dentro de la organización y su relación con el desempeño laboral, con el fin de poder conocer cómo se presenta esta asociación entre las variables. Estudio de correlación, transversal, utilizando métodos cuantitativos, formado por 234 trabajadores de la salud, se utilizaron dos cuestionarios cuyo resultado fue que el 83,3% y el 49,1% percibían un clima dentro de la organización regular lo que se relacionó con el nivel desempeño de nivel medio, por lo que se evidenció que efectivamente existe una asociación directa entre los fenómenos en estudio.

Jiménez (2018) realizó su trabajo sobre la cultura y el desempeño que se desarrolla en una institución municipal de Puno, con la finalidad de poder describir el nivel de vínculo entre las variables, con el uso de un método cuantitativo descriptivo, con la participación de 35 colaboradores y la aplicación de cuestionarios, los cuales mostraron que la mayoría refiere que la cultura dentro de la organización se desarrolla en un grado regular, asimismo el desempeño se presentó en el mismo nivel en su mayoría, por lo que se concluyó que entre los fenómenos de estudio se presenta una relación directa

Miranda y Tejada (2018) en Lima presentaron su investigación sobre la cultura en la organización y su conexión con la satisfacción de los profesionales de salud en un centro de salud, con el fin de poder diferenciar el nivel de esta

asociación, con un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, con la ayuda informativa de 50 profesionales de la salud, las técnicas utilizadas fueron dos cuestionarios y los resultados nos demuestran los elementos en investigación se relacionan de manera positiva moderada con un $Rho = 0,641$ y un $p = 0,000$.

Espinoza y Gaspar (2018) en Huancavelica; presentaron su estudio acerca del nivel de la cultura y el bienestar dentro del trabajo, con el fin de medir dicha relación a través de un método cuantitativo e hipotético deductivo con 45 trabajadores de salud y la aplicación de cuestionarios, en donde se encontró que el 22.3% perciben una cultura organizacional flexible y solo un 2.2% presento un bienestar alto, concluyéndose que las variables se correlacionan moderadamente de forma directa.

Valentín (2018) en Chimbote, presentó su estudio sobre la cultura dentro de la organización y su conexión con el desempeño del personal de una Microred de salud, con el fin de poder definir el nivel de conexión entre los elementos investigados, mediante un método cuantitativo y la deducción lógica, la aplicación, el alcance de la descripción y el diseño relacionado. La población fueron 80 profesionales del sector salud, con la utilización de cuestionarios que permitieron evidenciar que las variables de estudio presentan una correlación directa.

En el caso de las teorías se tiene al modelo de diagnóstico de la cultura organizacional o conocido como también Modelo de Denison, que se desarrolla con tres componentes siendo el primero la entrada en donde el modelo implica que es necesario identificar los recursos y las necesidades y en base a ello poder elaborar la planificación de las acciones, lo cual es un análisis conocido como FODA que indica los proceso que definen el éxito de la empresa así como aquellos elementos que perjudican dicha meta, lo que da una visión de la cultura que se desarrolla dentro de la organización (Denison 2001 citado por García, 2017).

Asimismo, en esta fase la gerencia define cuanto debe efectuarse para mejorar la cultura bajo cuatro pilares; adaptabilidad, misión, participación y consistencia (Raharjo et al, 2019). Lo cual genera una visión cultural y el estado

en el cual se desea que se desarrolle la empresa, haciendo una comparación entre la cultura que se desea con la que se percibe (Spicer, 2020).

La segunda fase es el desarrollo que se considera el núcleo del modelo, el cual a su vez está compuesto por cuatro elementos y dos ejes; el horizontal representa la continuidad, donde el lado izquierdo es la flexibilidad y el extremo derecho la estabilidad, en el eje vertical se desarrolla desde el superior o arriba en dirección al inferior (Denison 2001 citado por García, 2017).

Es esencial indicar que le centro de estos cuadrantes se hallan los valores y principios lo que es establecido por Edgar Schein, considerado como la cultura organizacional, lo cual es la esencia de las organizaciones (Fitri, y Hanum, 2019). En la esquina superior del lado izquierdo este elemento de adaptabilidad que a su vez es evaluados en cuatro factores; el aprendizaje organizacional, procesos enfocados en el cliente, orientación e innovación (Denison 2001 citado por García, 2017).

En la parte superior derecha se halla la dimensión misión que se evalúa a través de la dirección estratégica, de la obtención de objetivos y metas además de un buen liderazgo y una visión empresarial (Sativa et al, 2018).

Por otro lado, en el cuadrante inferior, en el extremo izquierdo se encuentra la dimensión de compromiso, evaluada por empoderamiento, orientado al equipo, al desarrollo de competencias y liderazgo gerencial; mientras que en el extremo derecho, alineación, valores, acuerdo, coordinación e integración, y donde se ubican los procesos y procedimientos (Denison 2001 citado por García, 2017). Asimismo, con el fin de corroborar y profundizar en el estudio de los resultados obtenidos, es recomendable realizar un focus grup con colaboradores de diversas áreas de la empresa para validar los datos generados por los cuestionarios aplicados (Sabuhari et al., 2020).

La fase de Output o de salida: esta fase se desarrolla en base a la información que se obtiene del Focus Group y de la aplicación de cuestionarios, donde se hace una reevaluación entre la cultura deseada y la cultura real (Denison 2001 citado por García, 2017). Lo que permite identificar las debilidades en la cultura organizacional, desarrollada en la fase de desarrollo, lo que ayudara a

cerrar las brechas identificadas y lograr la cultura deseada (Bastidas y López, 2019).

En el marco teórico a la cultura organizacional; se define en términos de creencias colectivas, valores compartidos, culturales y motivaciones que forman parte de la identidad de la organización (De la Torre, 2017). La adquisición de habilidades y conocimientos se reconoce como un elemento importante del avance y el intercambio de conocimientos porque se basa en el apoyo, la colaboración, la coordinación y la confianza que brinda facilidades de interacción entre sus elementos y la comunicación (Spicer, 2020). Después de todo, la cultura tiene un papel clave en impactar y mejorar el desempeño organizacional (Azzolini et al, 2018). De igual manera esta cultura crece con características organizativas intrínsecas, como la dotación de personal y la cultura, la estructura de las instalaciones y la experiencia que juntas conforman el contexto organizativo que llevara al desarrollo a la organización (Li et al., 2018). Es por ello que las instituciones de nivel estatal y privado consideran varios factores dentro del éxito de su institución como lo es la cultura organizacional (González et al., 2020), siendo estos factores esenciales para lograr una mayor eficiencia en sus procesos generando un buen clima y cultura organizacional, lo que a su vez mejora el desempeño de sus trabajadores asimismo alcanzar una mejor culminación de los objetivos. (Andrade y Ureta, 2021).

Asimismo, nos referimos a la cultura es un fenómeno que se puede medir para saber el comportamiento de los trabajadores, el desarrollo de sus valores e ideales (Soto et al, 2019), estos valores y comportamientos le dan forma al entorno físico social de la empresa, lo que repercute significativamente en los procesos (Chidambaranathan y Rani, 2015), complementándose con un liderazgo emprendedor positivo que se refleja en el compromiso dentro de la organización, generando una adecuada cultura organizacional que brinde las condiciones ideales para el cumplimiento de los objetivos institucionales (Soomro y Shah, 2019).

Por su parte Robbins y Judge (2013) describen que es una forma de asignación de significado por parte de un individuo, que representa a una institución y la distingue de otras instituciones(p. 512). Gordon (1996) afirma que

la cultura dentro de la organización es una parte de la estructura interna, ya que forma los principios, virtudes e ideologías compartidas a nivel institucional (p.471), asimismo elementos como la cultura y el manejo del conocimiento son esencial para la innovación y crecimiento de la organización además del desarrollo de la productividad en la empresa con un mejor desempeño de los trabajadores (Abdi et al., 2018).

Se menciona que la medición de los niveles de la cultura dentro de la organización es parte de las estrategias administrativas, siendo el elemento ideal para el cambio o la innovación dentro de la organización, para mayor eficiencia en los procesos (Vargas y Flores, 2018). Lo cual tiene como propósito el poder detectar y evaluar las deficiencias y brindar soluciones, para un mejor desarrollo de los recursos económicos y humanos (Bustamante et al., 2022).

En cuanto a la primera dimensión se tiene al colectivismo; se establece que, son los grupos y no los individuos, los que merecen las creencias de mayor prioridad. Asimismo, significa que los intereses individuales están subordinados a las metas del grupo, apoyado por la cooperación y la armonía y los recursos del grupo (Dubrin, 2008). Sumado a esto, la cultura colectivista en el modelo de comunicación se caracteriza por no expresar los pensamientos de una persona, sino las expectativas de la otra persona. Donde hay una valoración de una adecuada comunicación que expresa con claridad donde todos los involucrados pueden comprender los objetivos (Esquivel y Martínez, 2017).

Como segunda dimensión se tiene al materialismo; donde se menciona que la atención se centra en la autoafirmación y la adquisición de dinero y suministros (Dubrin, 2008). Asimismo, el materialismo es parte del interés actual de los científicos que investigan el desarrollo social, por lo que presenta interpretaciones diferentes desde la que se estudie (Scott et al., 2014). El materialismo se refiere a consumidores centrados en la adquisición y acumulación de bienes, expresando su individualidad e identidad social, y buscando el reconocimiento de sus pares y la satisfacción de sus vidas (Lima et al., 2017). El materialismo se enfoca en el bien material en conseguir el recursos el dinero la posesión etc. (Kasser, 2016).

Como tercera dimensión es la formalidad; la cual es una característica cultural que resalta la importancia de lo tradicional, de lo ético, de lo correctamente social (Llacchua, 2015). Es por ello que una empresa es totalmente formal si exige el cumplimiento de todas las normas aplicables. Asimismo si una organización elige ser informal, pone a la sociedad a un costo más alto que el que soporta la empresa. Provocando una competencia desleal con una empresa formal. Este último asume costos adicionales, tasas de inspección, protección social y tributos. Además, las estructuras de las empresas informales eluden la verificación de los requisitos formales puede llevar a actividades ilegales. (Cámara de comercio de Tuluá, 2019).

Otro elemento es la cultura de alto contexto; que son culturas que utilizan extensivamente el lenguaje corporal (Llachua, 2015). Además, en algunas culturas, la información verbal proporcionada por los negociadores es limitada e inexacta. La actitud y el entorno en el que se desarrolla la negociación son más relevante que lo que se comunica verbalmente. Algunos ejemplos de este tipo de culturas empresariales es la China, Japón o México (Global Negotiator, 2018).

Por otro lado, como segunda variable se tiene al desempeño laboral; que es el valor del comportamiento que desarrollan los trabajadores para actuar durante un período de tiempo comprimiendo funciones determinadas (Muñoz, 2017). Estas acciones son tanto individuales como grupales realizadas en diferentes momentos enfocadas en la productividad organizacional (Loan, 2020). Asimismo, se le considera como el desarrollo de las conductas reales de los colaboradores de una organización que se desarrollan bajo exigencias y condiciones determinadas (Chumpitaz, 2017). De igual manera se dice que con un buen desempeño, sin duda facilitará que la organización logre sus objetivos (Hafidhah y Martono, 2019).

Asimismo, es el desempeño laboral donde los profesionales reflejan, sus habilidades, tales como sistemas, conocimientos, experiencias, entre otros. Por lo tanto, cumple con los requisitos de las empresas por la razón por es necesario (Soria, 2016), por otro lado, en las instituciones de salud el desarrollo de sus sistemas y las exigencias actuales les exige transformarse y mejorar su desempeño. Para hacerlo, las organizaciones deben influir en el desempeño de

los trabajadores mediante estrategias y ambientes adecuados (Krijgsheld et al., 2022).

El término desempeño laboral se trata de lo que realiza el sujeto además de tener conocimiento de ello, donde demuestra sus competencias para realizar las actividades y responsabilidades, con disciplina dentro de su jornada de trabajo esto sumado a sus cualidades como profesional y persona, demostrando una capacidad para el trabajo designado (Rivera y Martínez, 2021).

De igual manera el desempeño es una asociación de cualidades que se espera del trabajador, siendo la razón de su contratación, de igual manera el desempeño está asociado con el comportamiento del trabajador y su contribución en el trabajo (Varela y Salgado, 2010). De igual manera el desempeño de los trabajadores, la eficiencia es fundamental, que le permite cumplir con las exigencias organizacionales, de los objetivos y lo vuelve más competente (Alveiro, 2015). Asimismo, este desempeño sustenta su proceder a través de las capacidades humanas y de sus componentes físicos, fisiológicos, psicológicos entre otros que se integran para ejecutar con lo trazado y responsabilidades propuesta por la sociedad (Núñez y Brochero, 2019).

Como primera dimensión se tiene a la competencia profesional; son las habilidades laborales que los trabajadores presentan para poder cumplir, por lo que es requerido (IsoTools, 2015). Con base en estas habilidades, la organización debe centrar a cada trabajador en un puesto que se desarrolla mejor con sus habilidades siguiendo responsabilidades y políticas específicas (Swanson et al., 2019). En el mismo contexto, la habilidad se describe como un proceso dinámico a largo plazo en el que una persona utiliza el conocimiento, las habilidades y el juicio apropiados en su ocupación (Sopla, 2018).

Como segunda dimensión se tiene a la Motivación profesional; se menciona que algunos impulsos individuales son desencadenados por elementos que son parte de la persona, así como de la interacción con su entorno, por lo que la motivación varía entre cada individuo, depende de las creencias, necesidades y formación de cada sujeto (Núñez, 2016).

La motivación laboral, por otro lado, es un determinante social, en donde se produce la interacción entre los desafíos y sus habilidades, lo cual representa

el nivel de su intelecto. Debido a que la empresa puede competir en varios campos y ocupar una posición de primera clase, la empresa reconoce al empleado como una parte importante, el empleado representa firmemente al empleado, eficiente y libre de confianza en sí mismo (Galván, 2018).

Asimismo, comprender la motivación, tanto la que existe dentro de los empleados como la del entorno, ayudará a mejorar el desempeño (Paais y Pattiruhu, 2020). En donde se necesita liderazgo para mejorar la competitividad siendo este un proceso que puede influir en los seguidores con una motivación adecuada para poder cumplir con los objetivos (Akob et al, 2020).

En cuanto a la epistemología en la pluralidad de los enunciados la palabra epistemología es como aquella ciencia, o parte de la ciencia encargada de la teoría del conocimiento (Gadea et al., 2019); como el presente estudio que brinda información relevante de como la cultura organizacional una serie de índole y enfoque que se desarrollan dentro de una organización lograr afectar de manera positiva o negativa en el desempeño de sus trabajadores, por lo que se ha visto en este análisis de información que generar un buen ambiente y cultura para el personal producirá una mayor eficiencia en sus acciones y por ende en los procesos integrando todo los conocimientos, actitudes y aptitudes en un trabajo conjunto para lograr las metas propuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

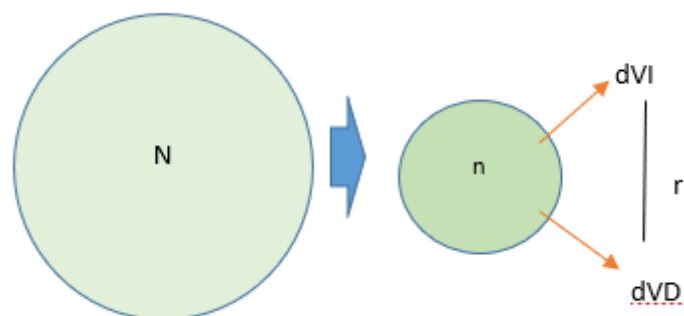
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se desarrollo con un tipo aplicada, esto es debido a que tiene el fin de aportar en la solución del problema con un conocimiento real (Hernández y Mendoza, 2018), por otro lado en cuanto al enfoque se trabajó con el cuantitativo, porque a través de la estadística y el uso de herramientas se recolecta información para poder brindar un análisis de patrones de los fenómenos investigados (Ñaupas Paitán, et al., 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Se trabajó con un diseño no experimental de corte transversal además de correlacional, siendo este tipo de diseños desarrollados en la naturaleza y la realidad del contexto investigado sin la manipulación intencionada de los elementos estudiados, además de ello correlacional porque se busca el nivel asociativo entre estos elementos (Hernández y Mendoza, 2018). Además, fue transversal ya que el estudio se desarrolló en un contexto escogido en un determinado tiempo.

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

N = población

n = Muestra de estudio

dVI = datos de Cultura organizacional

dVD= datos de Desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

- **Definición conceptual:** En términos generales es el conjunto de creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y motivaciones que forman parte de la identidad de la organización (De la Torre, 2017).
- **Definición operacional:** para medir la cultura de la organización se utilizó un cuestionario de la autora Llacchua del 2015 que consta de 13 preguntas que fueron adaptadas al presente estudio de acuerdo a los objetivos de estudio considerando sus dimensiones: Colectivismo (5 ítems), Materialismo (4 ítems), Formalidad (2 ítems) y Cultura de alto Contexto (2 ítems), el cual fue calificado con una escala de tipo Likert donde se tuvo la opciones de totalmente en desacuerdo con un valor de 1 en desacuerdo con un valor de 2 puntos, Indiferente con un valor de 3 puntos, de acuerdo con un valor de 4 puntos y totalmente de acuerdo con un valor de 5 puntos.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Es el valor del comportamiento que desarrollan las personas para actuar durante un período de tiempo cumplimiento con funciones determinadas. Estas acciones de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudarán a mejorar la eficiencia organizacional (Muñoz, 2017).
- **Definición operacional:** El desempeño laboral fue medido por un cuestionario de 30 preguntas que consideran dimensiones como la competencia profesional y la motivación de autoría de Soplá en el año 2018 que fue adaptado en la presente investigación el cual se califica con una escala de Likert donde se tiene a No/Nada motivado con valor de un punto; A veces/ Mediana mente motivado con un valor de dos puntos; Si/ Altamente motivado con un valor de tres puntos.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: Conjunto totalitario de sujetos a investigar que presenta características similares con una relación con el fenómeno de estudio (Hernández y Mendoza, 2018), siendo en la presente investigación conformada por 38 personal de salud.

- **Criterios de inclusión**

Personal que desearon ser partícipe del estudio

Personal del Servicio UCI

- **Criterios de exclusión**

Personal que no deseó ser partícipe del estudio

Personal de otros servicios

3.3.2 Muestra: Siendo una colección o puntuación extraída de la población como representación de la misma, utilizada para estudiar los fenómenos universales medibles que experimentan (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra en este caso por ser una cantidad pequeña fue el total de la población de 38 personal de salud.

3.3.3 Muestreo: En este caso es el no probabilístico censal debido a que no se utilizó ninguna fórmula o probabilidad para obtener la muestra, sino que se tomó a toda la población como tal (Dzul, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó como técnica la encuesta, que se basa en el orden y estructura de la subdivisión de la variable para poder medirla objetivamente y obtener la información de manera más eficiente (Hernández y Mendoza, 2018).

En el caso de la Cultura organizacional, se usó cuestionario de 13 ítems del autor Llacchua (2015) considerando 4 dimensiones; para el desempeño laboral, se utilizó un cuestionario de 30 ítems, dividido en 02 dimensiones, del autor Soplá (2018), ambos cuestionarios con escala de Likert.

Para la validación se utilizó el juicio de tres expertos para validar estos dispositivos(ver anexo 3). Este juicio es el valor del instrumento para la medición de las variables investigadas en cuestión, a través de los profesionales calificados y capacitados para validar el contenido de la herramienta considerando criterios de pertinencia, idoneidad y claridad. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la confiabilidad se desarrolló mediante una prueba piloto de 20 individuos y la medición del alfa de Cronbach resultando para el primer instrumento un coeficiente del 0.874 y para el segundo un coeficiente de 0.867, ambos con alta confiabilidad (ver anexo 5)

3.5. Procedimientos

Se procedió con la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio, comenzando con la explicación de los objetivos de estudio a la muestra, para luego obtener su consentimiento informado. Con lo cual se dio a la resolución de los cuestionarios y de esta manera se obtuvo la data correspondiente, asimismo esto fue de manera presencial con la aplicación por grupos de 3 a 4 personas por día resultado en un par de semanas aproximadamente, para no interrumpir sus funciones o actividades.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de datos, luego de recibir la respuesta del cuestionario aplicado, se codificó cada respuesta y verificó la calidad de las mismas con lo cual se elaboró una base de datos, que recibió los siguientes análisis.

Descriptivo: La data obtenida fue procesada con el software IBM SPSS versión 25.0 para extraer los valores numéricos de la medición de las variables y dimensiones expresadas a treves de las tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barras mejorado en diseño a través del programa Excel y Word para su presentación, explicación y análisis de resultados.

Inferencial: Se procedió con la prueba de normalidad para establecer la naturaleza de la información obtenida de la muestra con lo cual se pudo hacer la elección de la prueba correlacional más adecuada para responder a la hipótesis de estudio, todo ello bajo la condición de $p=0.05$ y con ello poder sacar las conclusiones respectivas

3.7. Aspectos éticos

Se procedió el estudio mediante tres elementos éticos. El primero es proteger a los participantes, luego beneficiar a los participantes y a la sociedad, finalizando con evitar riesgos, manteniendo toda la confidencialidad posible y proceder y respaldarse con el consentimiento después de la aclaración. En concordancia con ello en esta investigación se cumplió estrictamente dichos planteamientos solicitando su consentimiento a los informantes, procesando los datos anónima y acumulativamente (Hirsch Adler & Navia Antezana, 2018).

Asimismo se siguieron los siguientes principios bioéticos de Belmont:

- **Principio de autonomía.** Se respetó la firma de cada participante y su voluntad de participar en el estudio.
- **Principio de beneficencia.** Los participantes del estudio fueron beneficiados en cuanto a la cultura y desempeño dentro de su institución, en función de su bienestar y futuro profesional y personal.
- **Principio de no maleficencia.** El estudio no implicó ningún riesgo o daño tanto para la muestra de estudio como para el lugar donde se desarrollan los hechos.
- **Principio de justicia.** Los participantes fueron tratados sin discriminación y con el respeto que merecen sin diferencia alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

*Tabla cruzada cultura organizacional*desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Cultura organizacional	Mala	Recuento	6	1	0	7
		% del total	15,8%	2,6%	0,0%	18,4%
	Regular	Recuento	3	13	1	17
		% del total	7,9%	34,2%	2,6%	44,7%
	Buena	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	10,5%	26,3%	36,8%
Total	Recuento	9	18	11	38	
	% del total	23,7%	47,4%	28,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 44.7% del personal de salud, califican la cultura organizacional como regular, el 36.8% como buena y el 18.4% lo califica como mala. Por otra parte el 47.4% de dicho personal sostienen que el desempeño laboral es regular, el 28.9% optimo y el 23.7% sostiene que el desempeño laboral es deficiente. Finalmente 34.2% del personal de salud califican la cultura organizacional como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 2.

*Tabla cruzada colectivismo*desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Colectivismo	Mala	Recuento	7	4	0	11
		% del total	18,4%	10,5%	0,0%	28,9%
	Regular	Recuento	2	9	4	15
		% del total	5,3%	23,7%	10,5%	39,5%
	Buena	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0,0%	13,2%	18,4%	31,6%
Total	Recuento	9	18	11	38	
	% del total	23,7%	47,4%	28,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 39.5% del personal de salud, califican la cultura organizacional en su dimensión colectivismo como regular, el 31.6% como buena y el 28.9% lo califica como mala. Finalmente 23.7% del personal de salud califican el colectivismo como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 3.*Tabla cruzada materialismo *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
Materialismo	Mala	Recuento	4	1	0	5
		% del total	10,5%	2,6%	0,0%	13,2%
	Regular	Recuento	5	12	2	19
		% del total	13,2%	31,6%	5,3%	50,0%
	Buena	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	13,2%	23,7%	36,8%
Total	Recuento	9	18	11	38	
	% del total	23,7%	47,4%	28,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 50.0% del personal de salud, califican la cultura organizacional en su dimensión materialismo como regular, el 36.8% como buena y el 13.2% como mala. Finalmente 31.6% del personal de salud califican el materialismo como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 4.*Tabla cruzada formalidad *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
Formalidad	Mala	Recuento	7	1	0	8
		% del total	18,4%	2,6%	0,0%	21,1%
	Regular	Recuento	2	14	4	20
		% del total	5,3%	36,8%	10,5%	52,6%
	Buena	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	7,9%	18,4%	26,3%
Total	Recuento	9	18	11	38	
	% del total	23,7%	47,4%	28,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 52.6% del personal de salud, califican la cultura organizacional en su dimensión formalidad como regular, el 26.3% como buena y el 21.1% como mala. Finalmente 36.8% del personal de salud califican la formalidad como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

Tabla 5.*Tabla cruzada cultura de alto contexto *desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
Cultura de alto contexto	Mala	Recuento	5	1	0	6
		% del total	13,2%	2,6%	0,0%	15,8%
	Regular	Recuento	4	12	3	19
		% del total	10,5%	31,6%	7,9%	50,0%
	Buena	Recuento	0	5	8	13
		% del total	0,0%	13,2%	21,1%	34,2%
Total	Recuento	9	18	11	38	
	% del total	23,7%	47,4%	28,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

El 50.0% del personal de salud, califican la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto como regular, el 34.2% como buena y el 15.8% como mala. Finalmente 31.6% del personal de salud califican la cultura de alto contexto como regular y al mismo tiempo sostienen que su desempeño es regular.

En esta investigación se plantearon hipótesis de investigación (alternativa) en relación directa al objetivo general y a los objetivos específicos, a través de la comprobación de las hipótesis

Para dicho procedimiento se uso el Rho de Spearman considerando un nivel de significancia del 0.05, es decir si se obtiene un valor menor a ello se aprueba la hipótesis alterna y si se obtiene un valor mayor a ello se aprueba la hipótesis nula, además considerando que a mas cercano al cero mas significativo es el resultado.

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Tabla 6*Correlación entre las variables cultura organizacional y el desempeño laboral*

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

0.0 < 0.05

De acuerdo a los resultados de la Rho de Spearman de 0.789 considerada como una correlación fuerte y positiva, con un valor de significancia de $0.000 < \alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna que indica que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre el colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre el colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión colectivismo y el desempeño laboral*

			Colectivismo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Colectivismo	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

De acuerdo a los resultados de la Rho de Spearman de 0.649 considerada como una correlación moderada y positiva, con un valor de significancia de $0.000 < \alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna que indica que entre el colectivismo y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre el materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre el materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión materialismo y el desempeño laboral

			Materialismo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Materialismo	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

De acuerdo a los resultados de la Rho de Spearman de 0.685 considerada como una correlación moderada y positiva, con un valor de significancia de $0.000 < \alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna que indica que entre el materialismo y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa.

Hipótesis específica 9

Ho: No existe una relación directa entre la formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión formalidad y el desempeño laboral

			Formalidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

De acuerdo a los resultados de la Rho de Spearman de 0.730 considerada como una correlación alta y positiva, con un valor de significancia de $0.000 < \alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna que indica que entre la formalidad y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación directa entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral

			Cultura de alto contexto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura de alto contexto	Coefficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	38	38

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

De acuerdo a los resultados de la Rho de Spearman de 0.665 considerada como una correlación moderada y positiva, con un valor de significancia de $0.000 < \alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna que indica que entre la cultura de alto contexto y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa.

V. DISCUSIÓN

Se encontró en el trabajo que la cultura organizacional según el 44.7% del personal de enfermería es regular, por otro lado se halló que el desempeño de estos trabajadores fue regular en un 47.4%.

Por otro lado el se tuvo como propósito general el poder determinar la asociación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; de donde se comprobó que evidentemente hay una alta significancia en su relación, lo que indica que a un mejor desarrollo de la cultura organizacional los trabajadores incrementaran su nivel de desempeño laboral. Lo que concuerda con el estudio de Vargas y Flores (2020) en México en donde se encontró que las variables presentaron un nivel regular en un 46%, evidenciando una asociación directa entre la cultura y el desempeño dentro de la institución. Similar a Benítez (2019) en Ecuador con su estudio "Organizational culture and its impact on work performance at the Babahoyo general hospital", obteniendo que entre los superiores y subordinados no tienen comunicación; además para ambas variables, dificultad para la realización de ciertas tareas por la falta de conocimiento evidenciando que la cultura y el desempeño dentro de la institución presentan una relación positiva y fuerte. Otro estudio que concuerda con los resultados es el de Rojas (2019) en Pasco quien investigo acerca del clima dentro de la organización y su asociación con el laboral de salud encontrando que el 83,3% y el 49,1% percibían un clima dentro de la organización regular lo que se relacionó con el nivel desempeño de nivel medio, evidenciando que efectivamente existe una asociación directa entre los fenómenos en estudio.

De igual manera se concuerda con Jiménez (2018) con su trabajo sobre la cultura y el desempeño en una institución municipal de Puno, en donde se halló que la mayoría refiere que la cultura que se da en la institución es regular, asimismo el desempeño se presentó en el mismo nivel, evidenciando que entre los fenómenos de estudio se presenta una relación directa similar al estudio de Valentín (2018) en Chimbote, quien

pudo evidenciar que la cultura dentro de la institución y el desempeño laboral presentan una asociación directa.

Lo que nos indica que el nivel en el cual se desarrolló la cultura dentro de la organización es fundamental porque está demostrado que en un punto positivo ello incrementará los niveles del desempeño en el personal; asimismo el desempeño para comprender es necesario mencionar que es el valor del comportamiento que desarrollan los trabajadores para actuar durante un período de tiempo comprimiendo funciones determinadas (Muñoz, 2017). Estas acciones son tanto individuales como grupales realizadas en diferentes momentos enfocadas en la productividad organizacional (Loan, 2020). Asimismo la cultura organizacional se define son creencias colectivas, valores compartidos, culturales y motivaciones que forman parte de la identidad de la organización (De la Torre, 2017).

En el mismo contexto, diversos estudios muestran que mejorar el entorno laboral es una estrategia económicamente efectiva que conduce a un gasto más eficiente, mayor satisfacción laboral, mejor calidad de atención, seguridad del paciente, mejor identificación y puede conducir a la participación. Comunicar de manera efectiva. Las proporciones más bajas de pacientes por enfermera, su participación en la toma de decisiones y las relaciones positivas entre el cuidado y la atención se asocian con una mayor satisfacción laboral y mejores métricas de los pacientes, como tasas más bajas de reingreso y mortalidad y una mayor satisfacción.

Por otro lado como objetivo específico 1 se buscó de identificar la asociación entre el colectivismo y el desarrollo del desempeño en el trabajo del personal de salud; lo cual se demostró con la hipótesis específica 1, comprobándose que entre dichos elementos la asociación es altamente significativa, lo que indica una correlación positiva moderada con una significancia del 0.000, lo que indica que el colectivismo desarrollado de forma positiva es una fuerza que aporta significativamente en la mejora del desempeño del personal. Lo que no concuerda con el

estudio de Córdoba (2020) en Argentina "Organizational culture and job satisfaction of medical and nursing workers of NICU of a Public maternity hospital in the City of Rosario, Argentina year 2018", donde evidencio que un ambiente de trabajo lleno de contradicciones y conflictos, además de una comunicación fragmentada por la devaluación del trabajo incrementan la deficiencia en el desempeño del trabajador donde claramente no hay un trabajo conjunto. Esto sugiere que, si bien los empleados se sienten cómodos y satisfechos con la función que realizan, ninguno refleja sentimiento alguno o perspectiva sobre el ascenso y el progreso de la organización, lo que indica que están insatisfechos laboralmente.

Lo que podría mejorar siendo necesario identificar los recursos y las necesidades y en base a ello poder elaborar la planificación de las acciones, lo cual es un análisis conocido como FODA que indica los procesos que definen el éxito de la empresa así como aquellos elementos que perjudican dicha meta, lo que da una visión de la cultura que se desarrolla dentro de la organización (García, 2017). Siendo esto esencial para poder proceder con algún plan de mejorar, pero lo que si es evidente que la cultura organizacional y fundamental para el desempeño laboral de cualquier tipo de trabajador en cualquier organización.

Es por ello que hace años, algunas agencias han estado cambiando sus sistemas para manejar los recursos humanos y las condiciones que se le brinda para poder contar con los mejores elementos en función de la calidad institucional. De esta manera las instituciones conforman un método importante para desarrollar un clima y cultura adecuada dentro de las organizaciones ya que está compuesto por diversos elementos que forman un eslabón definitivo para desarrollar secuencias organizacionales; más efectivas que busquen elevar los estándares de instituciones y tan importantes como lo son las instituciones de salud.

Por otro lado como objetivo específico 2 se buscó de identificar la asociación que presenta el materialismo con el nivel del desempeño en el trabajo del personal de salud, comprobándose que evidentemente existe una asociación altamente significativa entre estos elementos, lo que indica

que el a un mayor materialismo en cuanto a la cultura organizacional desarrollado de manera positiva generara un mayor crecimiento en la eficiencia del desempeño laboral. Lo que no es similar con lo obtenido por Coronel (2019) en su estudio "Organizational culture and its intervention in job and life satisfaction of health professionals in the basic hospital of Limones de Esmeraldas", donde evidencio que entre la cultura y la satisfacción en la institución no existe una relación significativa lo que es parte del materialismo debido a que el personal en el estudio de Coronel no ha manejado adecuadamente estrategias como los reconocimientos el desarrollo de la meritocracia entre otros; cabe decir que el materialismo según Dubrin, (2008), es cuando la atención se centra en la autoafirmación y la adquisición de dinero y suministros. Asimismo, el materialismo es parte del interés actual de los científicos que investigan el desarrollo social (Scott et al., 2014) por lo que presenta interpretaciones diferentes desde la que se estudie.

Por otro lado como objetivo específico 3 se buscó de identificar la asociación que existe entre la formalidad con el nivel del desempeño en el trabajo del personal de salud, comprobándose que evidentemente existe una asociación altamente significativa entre estos elementos, lo que indica que la formalidad desarrollada en un nivel óptimo se asociará a un mejor desempeño laboral. Lo que concuerda con Arboleda y López (2018) en Colombia con su investigación "Organizational culture in health care institutions in the Aburrá Valley", donde se halló que el 79% refirieron que existen mecanismos para la evaluación de inquietudes e percepción en las instituciones, en especial en el ámbito estatal, de igual forma se encontró que el 44% refiere que la comunicación entre sus superiores y los trabajadores es de forma asertiva y el 62% considera que hubo una mejora en el procesos, con un incremento participativo de las mujeres.

Por lo que se evidencia que en su mayoría los integrantes de la institución sienten que su organización tiene un buen ambiente organizacional, lo que no significa que el manejo en la institución no es la más adecuada en cuanto a la organización de su cultura siendo estos

factores esenciales para lograr una mayor eficiencia en sus procesos generando un buen clima y cultura organizacional, lo que a su vez mejora el desempeño de sus trabajadores asimismo conseguir una mejor ejecución de sus objetivos. (Andrade y Ureta, 2021).

Finalmente como objetivo específico 4 se buscó de identificar la relación que existe entre la cultura de alto contexto con el nivel del desempeño en el trabajo del personal de salud, comprobándose que evidentemente existe una asociación altamente significativa entre estos elementos, lo que indica que a mayor uso de la cultura de alto contexto habrá un mejor desempeño laboral del personal. Lo que se compara con el estudio de Miranda y Tejada (2018) en Lima sobre la cultura en la organización y sus relación con la satisfacción del personal donde se evidencio que estos elementos se relacionan de manera positiva moderada de, indicando que la cultura organizacional interviene de manera directa en todos los procesos del desempeño del trabajador inclusive en sus satisfacción lo que es parte de una cultura de alto contexto que busca un crecimiento continuo de sus procesos, concordando con los resultados del presente estudio donde vemos como la cultura de alto contexto se asocia directamente con el ejercicio laboral de enfermería, lo que se asemeja a Espinoza y Gaspar (2018) en Huancavelica, en donde se encontró que el 22.3% perciben una cultura organizacional flexible y solo un 2.2% presento un bienestar alto, concluyéndose que las variables se correlacionan moderadamente de forma directa. Asimismo la cultura de alto contexto; son culturas que utilizan extensivamente el lenguaje corporal donde la información verbal proporcionada por los negociadores es limitada e inexacta. La actitud y el entorno en el que se desarrolla la negociación son más relevante que lo que se comunica verbalmente (Global Negotiator, 2018).

Analizar el comportamiento de los diferentes profesionales en los establecimientos de salud ha sido históricamente un problema multivariante, ya que los profesionales en los centros hospitalarios realizan diferentes actividades en el día a día, lo que muchas veces resulta en una

falta de compromiso institucional e incluso de ocupación de los empleados y trabajadores profesionales. Los factores culturales influyen en la jerarquía de los recursos humanos en los establecimientos de salud y las fortalezas de los gerentes de salud en las unidades hospitalarias, creando un ambiente hostil y hostil para cumplir con la finalidad de la organización y desviando las tareas primarias en la atención al paciente. Y como se ha comprobado en el estudio el desarrollar una adecuada cultura organizacional favorecerá a que el desempeño laboral de los profesional de la salud mejore y se incrementa a valores positivos siendo claro que el desempeño se trata de lo que realiza el sujeto además de tener conocimiento de ello, donde demuestra sus competencias para realizar las actividades y responsabilidades, con disciplina dentro de su jornada de trabajo esto sumado a sus cualidades como profesional y persona, demostrando una capacidad para el trabajo designado (Rivera y Martínez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; lo que denota que el desarrollo de una cultura organizacional optima implicará mejores condiciones para un mayor nivel en el desempeño del personal.

Segunda

Se identificó que existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; es decir a un mejor desarrollo del colectivismo habrá resultados positivos en el desempeño laboral.

Tercera

Se identificó que existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; esto indica que si se trabaja el materialismo como mejores remuneraciones o premios la esfuerzo habrá un mejor desempeño laboral.

Cuarta

Se identificó que existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; es decir a un mayor nivel de la formalidad respetando los contextos sociales y legales habrá un mejor desempeño del personal.

Quinta

Se identificó que existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022; es decir que un mejor desarrollo dela cultura de alto contexto donde se permita una mayor expresión del personal generara un mayor nivel del desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere mejorar la implementación de la cultura organización en la institución como parte del desarrollo de políticas estrategias que buscan mejorar la gestión y manejo del personal, así como su crecimiento profesional a través de alianzas con institución de educación superior especialistas en unidades críticas, para mejorar su desempeño además de motivarlos en su trabajo.

Segunda

Facilitar sesiones de trabajo donde las enfermeras presenten sus ideas y proyectos para mejorar continuamente el desempeño laboral. Asimismo, en cada periodo se deberán evaluar las propuestas más efectivas para promover el compromiso de los empleados y generar un mayor compromiso institucional por parte de este personal.

Tercera

Proporcionar incentivos laborales para las enfermeras que contribuyan a la disciplina personal, los estándares y la cultura de la organización y demuestren un buen trabajo. Asimismo, cambiar periódicamente las funciones o responsabilidades de un servicio, centrándose en los resultados, crea un sistema dinámico en el que se reconocerá el trabajo.

Cuarta

Desarrollar estrategias para reforzar valores y promover comportamientos que caractericen una cultura orientada a la misión y centrada en las personas para mejorar la satisfacción y el desempeño de los cuidadores en la prestación de cuidados brindando una atención integral, cálida y de alta calidad a los pacientes.

Quinta

Promover la crítica interna constructiva y organizar conexiones y espacios para que puedan ser desarrollados y abordados. Los supervisores deben celebrar reuniones semanales con los empleados para conocer los desarrollos y actividades en curso en la instalación y dónde se pueden expresar las expectativas y los desacuerdos.

REFERENCIAS

- Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 1-19. <https://doi.org/10.3846/jbem.2018.1477>
- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The mediating role of distribution Kahn's engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(2), 249–260. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249
- Alveiro Montoya , César (2015). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica Visión de Futuro*, 11(1), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Andrade-Zambrano, A., & Ureta-Alvear, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–2), 34–50. doi:10.33386/593dp.2021.2-2.594
- Arboleda, G. y López, J. (2018) Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Rev Cienc Salud*. 2017;15(2):247-258. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Azzolini, E., Ricciardi, W., & Gray, M. (2018). Healthcare organizational performance: why changing the culture really matters. Commentary. *Annali Dell'Istituto Superiore Di Sanita*, 54(1), 6–8. doi:10.4415/ANN_18_01_03
- Bastidas, G. M., & Lopez, R. P. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*21, 4(2), 112–132. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148228>
- Benítez, R. (2019) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. <http://201.159.223.180/handle/3317/13953>

- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234–261. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Cámara de comercio de Tuluá (2019). Beneficios de la formalidad y riesgos de la informalidad. <https://camaratulua.org/eventos/beneficios-de-la-formalidad-y-riesgos-de-la-informalidad/>
- Castillo, E.; Escalante, A.; Fortunich, B. y Higueta J. (2020) *Cultura organizacional: ¿cómo alinearla con la estrategia?* <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/cultura-organizacional-como-alinearla-con-la-estrategia/>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chidambaranathan, K., & Rani, S. (2015). *Knowledge management and organizational culture in highereducational libraries in Qatar: An empirical study*. *Library & Information Science Research*, 37(1). https://www.academia.edu/15671431/Knowledge_Management_and_Organizational_Culture_in_Higher_Educational_libraries_in_Qatar_An_Empirical_Study._doi_10.1016_j.lisr.2015.11.002
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdoba, N. (2020) *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad Pública de la Ciudad de Rosario, Argentina año 2018*. <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18892/CEI%20-%20MSP%20-%20TESIS%20C%C3%B3rdoba%20Natali%20Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Coronel, G. (2019) *Cultura organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del hospital básico de Limones de Esmeraldas*. <http://201.159.223.180/handle/3317/13168>
- De la Torre, L. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business, Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Denison, D. (2001). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons
- Dubrin, Andrew Y. (2008). *Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Pearson Educación.
- Espinoza, A. y Gaspar, J. (2018) *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2136>
- Esquivel, R. y Martínez, L. (2017) *Colectivismo o trabajo en equipo en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco, Oaxaca*. *Revista de Desarrollo Económico*. 4-11: 61-67. https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol4num11/Revista_de_Desarrollo_Econ%C3%B3mico_V4_N11_6.pdf
- Fitri, R., & Hanum, F. (2019). *Organizational Culture*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 511(1) <https://www.atlantispress.com/article/125949878.pdf>
- Galván, M. (2018) *Motivación laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García, S. (2020) *Puntos clave para construir cultura organizacional en Covid-19*. *Revista Forbes*. 1(1) <https://forbes.co/2020/07/02/red-forbes/puntos-clave-para-construir-cultura-organizacional-en-covid-19/>
- García, V. (2017). *Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional*. *Rev. Perspectivas*, 39(1).

- http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004
- Global Negotiator (2018) *Culturas de alto contexto*. Diccionario de comercio internacional. <https://www.globalnegotiator.com/comercio-internacional/diccionario/culturas-de-alto-contexto/>
- González-Garcés, D., & Morales-Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79–93. doi:10.33386/593dp.2020.5.245
- Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The effect of perceived organizational support, job stress, and organizational culture on job performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177–187. doi:10.15294/maj.v8i2.25979
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education,.
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Gadea, W. F., Cuenca Jiménez, R. C., & Chaves Montero, A. (2019). *Epistemología y Fundamentos de la Investigación Científica*. Andover, Inglaterra: CENGAGE. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/18574>
- IsoTools. (2015) *Balanced Scorecard: gestión de competencias*. <https://www.isotools.org/2015/12/17/las-siete-competencias-profesionales-mas-valoradas-en-la-actualidad/#:~:text=Las%20competencias%20profesionales%20son%20aquellas,por%20lo%20que%20son%20valorados.>
- Jiménez, D. (2018) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno*. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>

- Kasser, T. (2016) *Materialistic values and goals*. Annual Review of Psychology 67: 489-514. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122414-033344>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. doi:10.1186/s12913-021-07357-5
- Li, S.-A., Jeffs, L., Barwick, M., & Stevens, B. (2018). Organizational contextual features that influence the implementation of evidence-based practices across healthcare settings: a systematic integrative review. *Systematic Reviews*, 7(1). doi:10.1186/s13643-018-0734-5
- Lima, Sergio H, Lima, Diego S, Araújo, Francisco S, & Leocádio, Aurio Lucio. (2018). Materialismo, individualismo y consumo colaborativo en turismo: Una investigación sobre los usuarios de Airbnb en Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 27(1), 24-42. Recuperado en 29 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322018000100002&lng=es&tlng=es.
- Liu, H.-Y., Chao, C.-Y., Kain, V. J., & Sung, S.-C. (2019). The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. *Nurse Education Today*, 83(104199), 104199. doi:10.1016/j.nedt.2019.08.017
- Llacchua, F. (2015) *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/229>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management science letters*, 10(14), 3308–3312. doi:10.5267/j.msl.2020.6.007
- Miranda, R. y Tejada T. (2018) *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud Conde De La Vega Baja Lima, 2017*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3135>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo,

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1.
- Núñez, M. (2016) *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan; 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4366>
- Paais, M. & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(8), 577–588. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. doi:10.1108/jocm-07-2017-0286
- Rivera, D. y Martínez, M. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021*. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). Mexico: Pearson.
- Rodriguez, K. G., Quiroz, A. I., Parrales, M. L., Ecuador. (2020). El e-commerce y las Mipymes en tiempos de Covid-19. *Espacios: ciencia, tecnología y desarrollo*, 41(42). doi:10.48082/espacios-a20v41n42p09
- Rojas, S. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. Rev Peru Cienc Salud. 2019; 1(4): 191-6. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1801559>
- Saad, G. y Abbas M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218. doi:10.21511/ppm.16(3).2018.17
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management science letters*, 10(8), 1777–1786. doi:10.5267/j.msl.2020.1.001

- Sativa, O., Yunus, M., & Shabri Abd Majid, M. (2018). The influence of Organizational Culture and Job Satisfaction of workmotivation and its impact on the performance of employees of pt. Pln (Persero) region of Aceh. *Journal Manajemen Inovasi*, 9(1). doi:10.24815/jmi.v9i1.11417
- Scott, K.; Martin, D. M. & Schouten, J. W. (2014) *Marketing and the new materialism*. *Journal of Macromarketing* 34(3): 282-290 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0276146714532471>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. doi:10.1108/sajbs-12-2018-0142
- Sopla, V. (2018) *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Lujan", Bagua y del Hospital de Apoyo "Santiago Apostol" Utcubamba, Amazonas – 2017*. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza Amazonas <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014*. Tesis para optar el grado de: Magister en ciencias de la salud mención: gerencia en los servicios de salud , Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M.%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto Rivera, C. M. C., & Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95–117. doi:10.17993/3cemp.2019.080440.95-117
- Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal Of Management Studies*, 57(8), pp. 1737-1740. doi: 10.1111/joms.12625
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96. doi:10.1016/j.jhtm.2019.11.004
- Valentín, M. (2018) *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, nuevo Chimbote 2017*.

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_fa2c004147ef9c1a853d8c9ad1cd4ed2

Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1 ed.). Caracas, Venezuela.: Edición IESA

Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. 2020.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

ANEXOS

Anexo Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.1: Cultura organizacional	Considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización y el apoyo, colaboración, coordinación, y confianza para facilitar su intercambio (De la Torre, 2017).	se utilizará un cuestionario adaptado de la autora (Llacchua, 2015) que constan de 13 ítems, considerando 4 dimensiones: Colectivismo (5 ítems), Materialismo (4 ítems), Formalidad (2 ítems) y Cultura de alto Contexto (2 ítems), además, fue medido con una escala de Likert: totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); Indiferente (3); de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), niveles y rangos respectivamente validados.	Colectivismo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad - Identificación con el grupo - Relaciones interpersonales 	Ordinal
			Materialismo	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Premios 	
			Formalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Tradición - Reglas sociales 	
			Cultura de alto contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del lenguaje corporal 	
Variable 2: Desempeño laboral	Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Muñoz, 2017).	Se hizo uso de un cuestionario como herramienta de recopilación de información Adaptado de Sopla (2018) constituido por 30 ítems, considerando 2 dimensiones: Competencia profesional con 16 ítems; y Motivación profesional con 14 ítems, además, fue medido con una escala de Likert: No/Nada motivado (1); A veces/ Mediana mente motivado (2); Si/ Altamente motivado (3), niveles y rangos respectivamente validados.	Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad cognitiva - Capacidad afectiva - Capacidad psicomotora - 	Ordinal
			Motivación profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación intrínseca - Motivación extrínseca. 	

Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			MÉTODO
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?;</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión colectivismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>2. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión materialismo y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General</p>	<p>V.1: Cultura organizacional</p>	<p>Colectivismo</p> <p>Materialismo</p> <p>Formalidad</p> <p>Cultura de alto contexto</p> <p>Competencia profesional</p>	<p>Lealtad</p> <p>Identificación con el grupo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Premios</p> <p>Tradición</p> <p>Reglas sociales</p> <p>Uso del lenguaje corporal</p> <p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño No experimental de corte Transversal</p> <p>Población: 38 personal de salud</p> <p>Muestra: 38 personal de salud</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?;</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022?;</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima , 2022?</p>	<p>Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p>	<p>Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>3. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión formalidad y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p> <p>4. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.</p>		<p>Motivación profesional</p>	<p>Motivación extrínseca.</p>	
---	--	--	--	-------------------------------	-------------------------------	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

CULTURA ORGANIZACIONAL

Ficha técnicas

Instrumento para medir la variable Cultura organizacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario adaptado para evaluar la cultura organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.
Adaptado de	: Llacchua (2015).
Objetivo	: Medir el nivel de la cultura organizacional.
Forma de aplicación	: Personal y anónima.
Área de evaluación	: Personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.
Ámbito de aplicación	: Hospital Nivel III-1 de Lima.
Tiempo estimado	: 15-20 minutos.
Estructura	: 13 ítems.

- Totalmente en desacuerdo (1)
 En desacuerdo (2)
 Indiferente (3)
 De acuerdo (4)
 Totalmente de acuerdo (5)

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Colectivismo					
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?					
2	¿Para usted es importante la identificación con el grupo de trabajo?					
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?					
4	¿Practica usted las relaciones interpersonales?					
5	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?					
	Materialismo					
6	¿Considera importante la remuneración?					
7	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?					
8	¿Se brindan premios por algunos méritos?					
9	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?					
	Formalidad					
10	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?					
11	¿Da cumplimiento a las Reglas sociales?					
	Cultura de alto Contexto					
12	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?					
13	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?					

DESEMPEÑO LABORAL

Fichas técnicas

Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario adaptado para evaluar el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.
Adaptado de	: Sopla (2018).
Objetivo	: Medir el nivel del desempeño laboral.
Forma de aplicación	: Personal y anónima.
Área de evaluación	: Personal de salud del Servicio UCI general Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.
Ámbito de aplicación	: Hospital Nivel III-1 de Lima.
Tiempo estimado	: 25-30 minutos.
Estructura	: 30 ítems.

Desempeño Laboral

Nº	ÍTEMS	Si	A veces	No
Competencia profesional				
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
7	utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.			
12	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			

16	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
Motivación profesional		Altamente motivado	Mediana mente motivado	Nada motivado
17	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional y forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir			
26	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

Anexo 3

Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Colectivismo							
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Para usted es importante la identificación con el grupo de trabajo?	X		X		X		
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?	X		X		X		
4	¿Practica usted las relaciones interpersonales?	X		X		X		
5	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?	X		X		X		
	Materialismo							
6	¿Considera importante la remuneración?	X		X		X		
7	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?	X		X		X		
8	¿Se brindan premios por algunos méritos?	X		X		X		
9	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	X		X		X		
	Formalidad							
10	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?	X		X		X		
11	¿Da cumplimiento a las Reglas sociales?	X		X		X		
	Cultura de alto Contexto							
12	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?	X		X		X		
13	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANITA CHÁVEZ FRANCO..... DNI: 08384950

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

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

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

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

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



Mg. ANITA CHÁVEZ FRANCO
ENFERMERA SUPERVISORA
CER N° 10088

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	¿Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
2	¿Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
3	¿Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
4	¿Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
5	¿Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
6	¿La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
7	¿Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
8	¿Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
9	¿Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
10	¿Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
11	¿Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
12	¿Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
13	¿Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
14	¿Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
15	¿Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
16	¿Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
	Motivación profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir?	X		X		X		
18	¿La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir?	X		X		X		

19	¿La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir?	X		X		X	
20	¿La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir?	X		X		X	
21	¿La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional y forma eficiente me hace sentir?	X		X		X	
22	¿El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir?	X		X		X	
23	¿El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir?	X		X		X	
24	¿Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir?	X		X		X	
25	¿Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir?	X		X		X	
26	¿El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir?	X		X		X	
27	¿La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir?	X		X		X	
28	¿Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir?	X		X		X	
29	¿Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir?	X		X		X	
30	¿Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANITA CHÁVEZ FRANCO DNI: 08384910

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



 Mg. ANITA CHÁVEZ FRANCO
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CER N° 30986

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

p	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Colectivismo							
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Para usted es importante la identificación con el grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Practica usted las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
5	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
	Materialismo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera importante la remuneración?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?	✓		✓		✓		
8	¿Se brindan premios por algunos méritos?	✓		✓		✓		
9	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	✓		✓		✓		
	Formalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Da cumplimiento a las Reglas sociales?	✓		✓		✓		
	Cultura de alto Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?	✓		✓		✓		
13	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia para aplicarlo*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Leime Pampa Patricia Milagros DNI: 70584062

Especialidad del validador: Magister gestión de los servicios de la salud

06 de mayo del 2022

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

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

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

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


Mg. Patricia M. Leime Pampa
MAGISTER GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD
N° Registro: 001409

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	¿Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
2	¿Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
3	¿Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
4	¿Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
5	¿Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
6	¿La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
7	¿Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
8	¿Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
9	¿Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
10	¿Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
11	¿Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
12	¿Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
13	¿Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
14	¿Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
15	¿Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
16	¿Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	✓		✓		✓		
	Motivación profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir?	✓		✓		✓		
18	¿La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir?	✓		✓		✓		

19	¿La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir?	✓		✓		✓	
20	¿La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir?	✓		✓		✓	
21	¿La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional y forma eficiente me hace sentir?	✓		✓		✓	
22	¿El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir?	✓		✓		✓	
23	¿El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir?	✓		✓		✓	
24	¿Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir?	✓		✓		✓	
25	¿Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir?	✓		✓		✓	
26	¿El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir?	✓		✓		✓	
27	¿La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir?	✓		✓		✓	
28	¿Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir?	✓		✓		✓	
29	¿Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir?	✓		✓		✓	
30	¿Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia para aplicarlo*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Laine Pampa Patricia Milagros* DNI: *70584062*

Especialidad del validador: *Magister gestión de los servicios de la Salud*

06 de mayo del 2022

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

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

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

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

[Firma]
Mg. Patricia M. Laine Pampa
MAGISTER GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nº Registro: 001409
Ceps: 073539

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Colectivismo								
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Para usted es importante la identificación con el grupo de trabajo?	X		X		X		
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?	X		X		X		
4	¿Practica usted las relaciones interpersonales?	X		X		X		
5	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?	X		X		X		
Materialismo								
6	¿Considera importante la remuneración?	X	/	X		X		
7	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?	X		X		X		
8	¿Se brindan premios por algunos méritos?	X		X		X		
9	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	X		X		X		
Formalidad								
10	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?	X		X		X		
11	¿Da cumplimiento a las Reglas sociales?	X		X		X		
Cultura de alto Contexto								
12	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?	X		X		X		
13	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento tiene suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gutiérrez Montes Pedro Antonio DNI: 06221413

Especialidad del validador: Docente de investigación

06 de mayo del 2022

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

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

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

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



Mg. PEDRO ANTONIO GUTIÉRREZ MONTES
Docente FAEN-UIGV
CPE 13104

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	¿Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
2	¿Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
3	¿Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
4	¿Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
5	¿Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
6	¿La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
7	¿Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
8	¿Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
9	¿Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
10	¿Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
11	¿Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
12	¿Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
13	¿Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
14	¿Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
15	¿Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
16	¿Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica?	X		X		X		
	Motivación profesional							
17	¿La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir?	X		X		X		
18	¿La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir?	X		X		X		

19	¿La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir?	X		X		X	
20	¿La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir?	X		X		X	
21	¿La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional y forma eficiente me hace sentir?	X		X		X	
22	¿El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir?	X		X		X	
23	¿El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir?	X		X		X	
24	¿Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir?	X		X		X	
25	¿Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir?	X		X		X	
26	¿El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir?	X		X		X	
27	¿La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir?	X		X		X	
28	¿Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir?	X		X		X	
29	¿Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir?	X		X		X	
30	¿Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento... Tiene... suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gutiérrez Montes Pedro Antonio* DNI: *06221413*

Especialidad del validador: *Docente de Investigación*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

06 de mayo del 2022



Mg. PEDRO ANTONIO GUTIÉRREZ MONTES
 Docente FAEN-UGV
 CPE 13104

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

REGISTRO DE SUNEDO

17/7/22, 0:22



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 29/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/07/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION Fecha de diploma: 12/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/06/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

17/7/22, 0:20



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS DNI 70584062	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS DNI 70584062	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS DNI 70584062	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2019 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA CLINICA MENCION EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 19/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA PEDIATRIA Fecha de diploma: 24/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 19/11/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 25/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA PEDIATRICA Fecha de diploma: 24/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA PEDIATRICA Fecha de diploma: 05/07/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
GUTIERREZ MONTES, PEDRO ANTONIO DNI 06221413	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 30/06/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos

Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	13

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	37,33	120,238	,486	,868
Ítem2	36,93	116,210	,509	,867
Ítem3	37,40	119,114	,426	,872
Ítem4	37,27	111,352	,714	,856
Ítem5	37,07	110,067	,714	,855
Ítem6	37,13	116,124	,476	,869
Ítem7	37,00	105,429	,838	,847
Ítem8	37,67	115,524	,563	,864
Ítem9	36,20	116,886	,502	,867
Ítem10	36,67	115,095	,554	,865
Ítem11	36,87	124,267	,286	,878
Ítem12	36,67	124,952	,428	,871
Ítem13	37,40	110,829	,638	,859

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	30

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	60,47	105,124	,367	,863
Ítem2	60,53	99,552	,686	,854
Ítem3	60,13	105,981	,406	,863
Ítem4	60,40	110,686	,062	,870
Ítem5	60,47	105,267	,412	,862
Ítem6	60,00	99,857	,636	,856
Ítem7	60,33	106,381	,391	,863
Ítem8	60,33	103,238	,539	,859
Ítem9	59,93	111,067	,031	,871
Ítem10	60,13	109,838	,165	,867
Ítem11	60,47	104,552	,460	,861
Ítem12	60,47	101,695	,518	,859
Ítem13	60,20	98,600	,636	,855
Ítem14	60,40	105,400	,369	,863
Ítem15	60,33	103,095	,483	,860
Ítem16	60,20	106,743	,270	,866
Ítem17	60,33	107,524	,305	,865
Ítem18	60,40	100,400	,691	,855
Ítem19	60,20	105,029	,428	,862
Ítem20	59,93	111,924	-,017	,871
Ítem21	60,27	100,352	,619	,856
Ítem22	60,13	101,695	,556	,858
Ítem23	60,33	106,381	,330	,864
Ítem24	60,00	105,857	,384	,863
Ítem25	60,00	108,286	,267	,865
Ítem26	60,27	103,781	,418	,862
Ítem27	60,13	108,267	,200	,868
Ítem28	60,33	108,238	,209	,867
Ítem29	59,93	105,210	,365	,863
Ítem30	60,60	106,829	,328	,864

Piloto

Desempeño laboral

Piloto_Var2 (6).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

26 : Item12 Visible: 30 de 30 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	var							
1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3								
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2								
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2								
4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2								
5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2								
6	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2								
7	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1								
8	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1								
9	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1								
10	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2								
11	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1								
12	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2								
13	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1								
14	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3							
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1								
16																																						
17																																						
18																																						
19																																						
20																																						
21																																						
22																																						
23																																						
24																																						
25																																						
26																																						
27																																						
28																																						
29																																						
30																																						
31																																						
32																																						
33																																						
34																																						
35																																						
36																																						
37																																						

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022**”, es desarrollada por Edith Yovana Acuña Roca, investigadora del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Unidad de UCI general Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:

Firma de participante:

Firma del investigador(a)

Resultados SPSS

Resultados Descriptivos

Tabla de frecuencia

Cultura organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Valor	9	15,4	15,4
Regular	19	44,7	60,2
Buena	12	35,9	96,1
Total	38	100,0	100,0

Colectivismo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Valor	1	2,6	2,6
Regular	19	50,0	52,6
Buena	17	44,4	97,0
Total	38	100,0	100,0

Materialismo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Valor	5	13,2	13,2
Regular	19	50,0	63,2
Buena	12	31,8	95,0
Total	38	100,0	100,0

Formalidad (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Valor	8	21,1	21,1
Regular	20	52,6	73,7
Buena	10	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0

Cultura de alto contenido (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Valor	6	15,8	15,8
Regular	19	50,0	65,8
Buena	12	31,2	97,0
Total	38	100,0	100,0

Desempeño laboral (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	7,9	7,9
Regular	13	34,2	42,1
Buena	17	44,4	86,5
Total	38	100,0	100,0

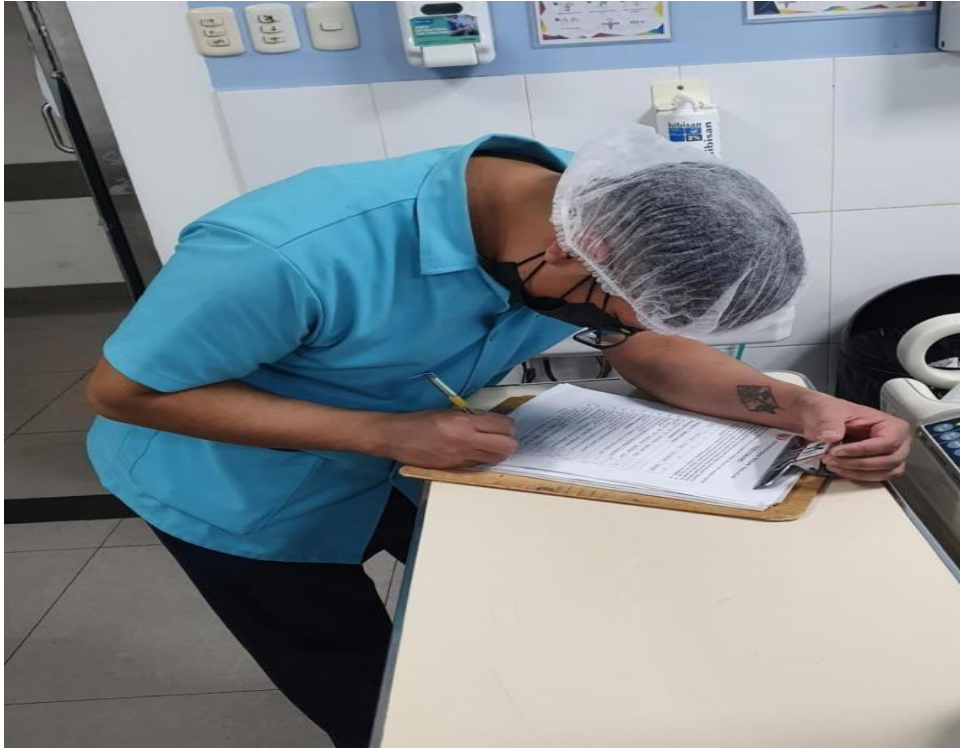
Competencia profesional (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	7,9	7,9
Regular	13	34,2	42,1
Buena	17	44,4	86,5
Total	38	100,0	100,0

Motivación profesional (Agrupada)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	7,9	7,9
Regular	13	34,2	42,1
Buena	17	44,4	86,5
Total	38	100,0	100,0

Anexo 8 Evidencia fotográfica





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022", cuyo autor es ACUÑA ROCA EDITH YOVANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:50:17

Código documento Trilce: TRI - 0382032