



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de
un hospital estatal de Cañete, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Garay Casas, Ana Rosa (ORCID: 0000-0001-7246-0071)

ASESORA:

Maestra Oscanoa Ramos, Angela Margot (ORCID: 0000-0003-2373-1300)

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

Me gustaría dedicar este estudio a Dios, quien es mi guía, otorgándome la fortaleza, sabiduría para resolver todas las desventuras que se presentan; A mi hija Daphne Thais por darme el privilegio de ser madre por primera vez, su nacimiento coincidió en la realización de esta tesis, incentivándome al último eslabón para culminar el trabajo, a mi madre Margarita por su socorro en situaciones turbias, mostrándome a afrontar las dificultades sin perder la decencia ni flaquear en el momento.

Agradecimiento.

A la Universidad Cesar Vallejo, por ofrecernos la oportunidad de expandir nuestros conocimientos, escalando profesionalmente en beneficio de mi persona y de la sociedad.

A mis docentes, en especial a la maestra Angela Oscanoa Ramos, por ser una educadora de prestigio, mostrándonos siempre su paciencia y dedicación incondicional en este presente trabajo.

A mi familia, por entenderme que el tiempo de dedicación a este trabajo de investigación nos favorecerá, por darme ánimo, ayuda durante esta etapa.

Índice de contenido

	Pág.
Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.	12
III. METODOLOGÍA.	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización:.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos:	25
IV. RESULTADOS:.....	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones	27
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	27
Tabla 3 Desempeño laboral y su relación con la Cultura Organizacional	29
Tabla 4 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	30
Tabla 5 Hipótesis Rho de Spearman cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral	31
Tabla 6 Hipótesis Rho de Spearman desempeño laboral y su relación con el liderazgo	32
Tabla 7 Hipótesis Rho de Spearman desempeño laboral y su relación con la motivación	33
Tabla 8 Hipótesis Rho de Spearman satisfacción del usuario y su relación con la reciprocidad	34

RESUMEN

El actual trabajo tuvo el objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros de un hospital estatal, de tipo básico, cuantitativo, correlativo, corte transversal. La muestra fue 40 enfermeras, la técnica es la encuesta, el instrumento es un cuestionario, validado por jueces expertos, Alfa de Cronbach 0.82. Resultados: el 65% dice que la cultura organizacional es buena, pero el 35% dice que es regular, el 70% dice que el desempeño laboral es bueno, el 30% dice que es regular, el 97,5% dice que está haciendo bien el trabajo, el 77,5% dice que es adaptativo el desempeño es bueno, el 65% dice que la cultura organizacional es buena y la eficiencia en el trabajo es buena. La relación es algo positiva. Y la conclusión de que existe relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral entre las enfermeras. El coeficiente de correlación de 0,892 es muy positivo.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, enfermeros

ABSTRACT

The current work aimed to determine the relationship between organizational culture and work performance in nurses of a state hospital, of a basic, quantitative, correlative, cross-sectional type. The sample was 40 nurses, the technique is the survey, the instrument is a questionnaire, validated by expert judges, Cronbach's Alpha 0.82. Results: 65% say that the organizational culture is good, but 35% say that it is regular, 70% say that job performance is good, 30% say that it is regular, 97.5% say that it is doing work well, 77.5% say that it is adaptive, performance is good, 65% say that the organizational culture is good and work efficiency is good. The relationship is somewhat positive. And the conclusion that there is a relationship between the variables of organizational culture and job performance among nurses. The correlation coefficient of 0.892 is very positive.

Keywords: Organizational culture, job performance, nurses

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño del trabajo, son acciones visuales encaminadas hacia una meta en las que el trabajador de la salud demuestra la voluntad y la capacidad para lograr esa meta, siempre que el ambiente sea adecuado para lograr esa meta; el entorno institucional, se refiere a la experiencia en el personal de salud sobre las estrategias organizacionales que afectan los resultados de su trabajo; es decir, todo lo relacionado con los procesos de gestión, ya sea formal o informal, determina positiva o negativamente en el desempeño laboral. (Sely, 2019)

Según la OMS, nos expresa que en el mundo se encuentran 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados. La OMS ha fijado en su punto mínimo la densidad de trabajadores sanitarios para lograr una buena capacidad de indicadores en las actividades prescindibles para alcanzar los claves de desarrollo del milenio, las cifras manifiestan que tienen la brecha crítica 57 países de 2, millones entre personal médico y enfermería. Los cambios demográficos y epidemiológicos conducen a variación de la situación de salud de los habitantes y los trabajadores de la salud deben estar preparados para responder a ello. Las políticas de financiamiento, el avance de la tecnología, la perspectiva de salud está cambiando las necesidades del personal sanitario del mundo. (OMS, 2020)

La enfermera pertenece a una profesión amplia, cuya función principal es el cuidado de la salud, incluidas las acciones que interactúan el usuario con su entorno para mantener y recuperar la salud, ayudar a las mismas a discernir la enfermedad, el dolor que les aqueja para ayudar a los usuarios al autodomínio y la autoconciencia. (Tarqui Manan, 2019)

Según estudios, la OMS, la OTI, y la asociación internacional de enfermeras reiteramos a los profesionales enfermeros, **Deben tener un acervo de conocimientos para realizar sus funciones en las unidades de cada institución.** (OMS, 2020)

Los trabajadores que pertenecen al sector salud en el territorio peruano se visualiza un incremento alarmante en la cantidad de pacientes por encima del cincuenta %, creando una mayor carga de trabajo, con un estimado de 12 enfermeras por cada 10.000 personas, Esta situación obliga a la enfermera a

redoblar sus esfuerzos para atender las necesidades del paciente y cumplir con las expectativas del paciente y su familia. El Hospital Alberto Sabogal es un Hospital nacional de Referencia, caracterizado como un establecimiento médico nivel III, siendo el más alto nivel de atención entre los hospitales del Seguro Social del Perú, se caracteriza un alto grado de resolución en las especialidades quirúrgicas y médicas, incluyendo el trasplante renal y de córnea, brindando atención a los que pertenecen al seguro en los distritos del norte de Lima y Callao. (Tarqui, et al, 2019)

Según el autor Sely, el Ministerio de Salud, trabaja por la transformación del sistema de salud, así como por la cobertura descentralizada y universal, generando así recientes roles y responsabilidades que deben desempeñar los trabajadores del sector salud, es decir, disponer de un perfil profesional y académico de conocimientos, actitudes y prácticas, para conseguir las metas, objetivos de cada institución de salud. Con esta premisa se crea la necesidad de restablecer y vigilar el desenvolvimiento de los colaboradores en las distintas áreas, es importante cumplir con los intereses establecidos por el ministerio de salud; con la finalidad de ordenar y cumplir con el perfil profesional. (2019)

Se necesita un buen desempeño laboral para reestablecer la calidad que se brinda en la atención del paciente y su entorno dentro de la organización, esto puede afectar el comportamiento de la organización en el lugar de trabajo, repercutiendo en la salud y la seguridad. El contacto directo con el paciente o contacto colectivo con otros colegas, incluido las relaciones establecidas con un grupo de personas que cuidan al paciente. (Camacho, At, 2018)

Los problemas que puedan presentarse con el desempeño laboral y el entorno organizacional deficiente también parecen estar presentes en el hospital estatal de Cañete, ya que, encontramos diversas problemáticas como el hacinamiento, trabajo bajo presión, la cantidad de pacientes por enfermeros, la presión de los jefes inmediatos, falta de reconocimiento por algún logro o cumplimiento de metas entre otros, falta de capacitaciones continuas por parte de la institución, lamentablemente estos problemas mencionados afectan la calidad en la atención a la persona.

Ante lo expuesto, se tuvo el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la CO y DL en los enfermeros de un Hospital Estatal de Cañete, 2022?, como problemas específicos se tuvo: a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y DL en los

enfermeros?; b) ¿Cómo se relaciona la motivación y DL en los enfermeros?; c) ¿Cómo se relaciona la reciprocidad y el DL en los enfermeros?

La justificación teórica reside que las distintas instituciones se encaran a cambios constantes, esto se debe a la búsqueda de mejora continua para mantener su posición en las redes de mercadeo, donde la competencia en cada momento es mayor, puesto que es importante mantenerse actualizado, estudiar los conceptos, definiciones y estrategias para un mayor estudio; en el campo de la justificación práctica, es necesario brindar a los empleados información y capacitación sobre el desempeño laboral y la cultura organizacional, orientar a los empleados para actuar y utilizar las estrategias necesarias fomentando el acatamiento de las metas y/o intereses en cada institución; en la justificación metodológica, se busca profundizar en las investigaciones relacionadas con el tema de estudio, todo ello con la finalidad de afinar el cuidado en la calidad de prestaciones y en particular la calidad de los colaboradores.

En lo que se refiere a la justificación social, los hospitales deben priorizar las necesidades de los pacientes, establecer mecanismos de gestión para optimizar el talento, creando una cultura de valores y actitudes confiables para satisfacer las imposiciones, expectativas de los pacientes y su entorno familiar. El principal desafío es crear un sistema logístico que dinamice la gestión, los flujos y los canales de información y habilite los recursos del paciente y las soluciones inmediatas. Cuando la demanda es alta, nuestro objetivo es utilizar políticas de mejora para actualizar los registros organizativos y obtener informes sobre equipos obsoletos, frecuentes y degradados para mejorar la salud de nuestro núcleo de atención al paciente.

Puesto que, como objetivo general de este estudio es: Determinar la relación entre cultura organizacional y DL en los enfermeros de un Hospital Estatal, Cañete, 2022. Dentro de los objetivos específicos se encontró: a) Establecer la relación entre liderazgo y DL en los enfermeros; b) Identificar la relación entre motivación y DL en los enfermeros; c) Identificar la relación que existe entre reciprocidad y DL en los enfermeros.

Para concluir mostramos la hipótesis: Existe relación entre CO y DL en enfermeros en un hospital estatal de Cañete, 2022, nos planteamos hipótesis específicas: a) Existe relación entre liderazgo y DL en enfermeros; b) Existe relación entre motivación y DL en los enfermeros; c) Existe relación entre la dimensión reciprocidad y DL en enfermeros.

II. MARCO TEÓRICO.

Dentro de los antecedentes internacionales, encontramos a Gutiérrez (2019) quien realizó un estudio de la CO y su impacto en el DL en el hospital General Babahoyo, Ecuador, con el método utilizado fue el análisis cuantitativo, de corte transversal y de tipo inferencial, hubo 159 participantes, las encuestas se realizaron entre los trabajadores y sus jefes inmediatos de acuerdo a dos cuestionarios con muchas dimensiones, resultando Falta de comunicación entre subordinados y superior, por cambio de cultura organizacional, durante el desempeño, dificultad para realizar algunas tareas por falta de del conocimiento. El autor concluyo la existencia fuerte y significativa correlación positiva entre las ambas variables en estudio (DL y cultura organizacional).

Según autora Diaz (2019) efectuó una indagación sobre CO, DL en los empleados de organizaciones tuvo el objetivo general identificar el grado predictor entre la CO y DL percibido por empleados. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, transversal, y explicativa, la muestra fue por 95 empleados, se usaron dos instrumentos ya estructurados por el autor, su resultado fue el indicador de la CO en relación con el DL en empleados en su institución, como conclusiones se tuvo que cuanto mayor es el grado de CO, mejorara su desempeño en los asalariados.

La autora Moreno (2019) indago un trabajo sobre CO y DL en usuarios de empresas industriales, grupo empresarial AMSEAL, el objetivo fue identificar el punto principal para que la CO incurra en el DL de industrias. Metodología fue descriptiva, cuantitativa, transversal, la muestra se conformó por 50 usuarios, como instrumento se tomó el cuestionario de W.E.N.S.R. Las conclusiones fueron que la cultura organizacional necesita ser cambiada, ya que, de todas las variables revisadas, fueron afectadas en tres dimensiones, encontrándose en un punto alarmante, y lo restante se deberá aumentar el nivel, mejorando así el desempeño de las personas en su ámbito laboral.

El autor Gálvez, et al (2017) condujo el estudio sobre CO y SA, atributos psicológicos de la escala de gimnasios”, el objetivo fue de ejecutar un esquema de evaluación entre CO y SL en los gimnasios. El diseño encontrado fue descriptivo, correlacionado y transversal, como una herramienta de índice de cultura para organizaciones de fitness (CIFO) realizado para la CO y la SL general en relación con la satisfacción del trabajo, evalúa las propiedades psicométricas mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio. La muestra fue de 180 empleados. Los resultados nos proporcionaron que el modelo de la CO y SL son adecuados, puntuando la satisfacción luego de tener una estructura factorial bien definida.

Por su parte Paredes, et al (2021) efectuó un estudio sobre determinar relación de CO y DL en los trabajadores. Método fue aplicativa, cuantitativa, transversal, correlacional. Se trabajó con 379 colaboradores. Se aplicó el cuestionario con 55 enunciados de tipo Likert. Las conclusiones se mostraron las principales cadenas de supermercados del Ecuador siempre están atentas a los beneficios de crear un ambiente sano con las condiciones básicas y necesarias, proponiendo un entorno regulatorio necesario que facilite el desempeño y maximice el crecimiento tanto de los empleados como de las organizaciones.

Dentro de los antecedentes nacionales se encontró que Melgar, et al (2020) realizo un estudio acerca de CO y su influencia al D profesional en enfermería del Hospital Nacional de San Bartolomé, Lima, el objetivo fue determinar si la cultura organizacional influencia en el DL de enfermería. El trabajo fue no experimental, causal, de corte transversal, con un porcentaje de muestra de 176 artículos de enfermería. El resultado obtenido muestra que, el 26,7% piensa que la cultura organizacional es baja, pero el 26,7% piensa que la eficiencia laboral es menos efectiva, el 95,9% piensa que la dependencia de la eficiencia laboral en relación con la variable de cultura organizacional del profesional de enfermería. El autor concluyo que la CO repercute positivamente en DL del profesional enfermero del Hospital Nacional, San Bartolomé.

También, el estudio de Lorenzo, et al (2021) establecer relación entre CO y DL de enfermeros del Hospital de Ventanilla, Callao. Como metodología fue básica, cuantitativa, no experimental, correlacional, hipotético-inferencial, la muestra fueron un total de 11 enfermeros, la técnica fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario validado. El resultado encontrado de la correlación, mostraron una correlación débil entre el ambiente organizacional y el DL de enfermeros ($\rho = 0,258$), así aspectos organizacionales como el liderazgo, no tienen una relación más significativa con el trabajo. Las variables de desempeño, motivación y reciprocidad, todos tienen una unión significativamente débil con desempeño laboral. Los autores concluyeron la existencia de buen nivel de CO, habrá un excelente desempeño en el trabajo.

En el estudio de Quiñones, et al (2019) determinar CL y su relación con DL. El método utilizado fue explicativa, prospectivo, observacional, transversal y analítico, conformado por 38 licenciados de enfermería, se aplicó un cuestionario validado. Los resultados muestran, el personal enfermero tiene adecuado CO y optimo desempeño laboral con el 84,2%. El autor concluye que este estudio encuentra una relación significativa entre las variables en los licenciados enfermeros.

Por otro lado, Portugal, et al (2017) realizo un estudio acerca de influencia entre CO percibida y la SL del profesional enfermero, en el área de cuidados intensivos del HNERM, enero, cuyo objetivo: Establecer si la CO percibida influye en la SL del profesional enfermero del HNERM, fue el estudio descriptivo, cualitativo y correlacional. La muestra comprende 30 enfermeras, los resultados obtenidos fue la correlación de 0,5 significativa, a un nivel moderadamente positivo entre variables, el indicador de éxito son 80%, el sindicato de la organización 56%, el estilo de dirección 53,3% y dominante 53,3% Los autores concluyen que la SL tiene relación significativa con cultura organizacional, la más prevalente es la cultura jerárquica.

Por otra parte Sely, et al (2019) determinar la relación entre CO y el DL, el método aplicado fue correlacional, transversal, cuantitativo, conformado por 234 trabajadores, empleándose el cuestionario como instrumento, mediante la aplicación de la escala en clima organizacional y se aplicó la tabla para evaluar el desempeño, los resultados obtenidos fueron que el 83.3% dijo que el clima organizacional necesita mejorar y el 9.1% dijo que el desempeño laboral promedio, pero la CO se relaciona directamente con DL del profesional investigado, el DL se relaciona con el CO en cuanto al potencial humano, el diseño organizacional y CO se relacionan. Concluyendo que ambas variables se relacionan.

En relación con la base teórica, estudiaremos a dos variables: Cultura organizacional, desempeño laboral, ambas variables están directamente relacionadas con el problema a investigar.

La CO es un grupo de valores, ideales y prácticas que muestran las personas dentro de una organización, incluyendo muchos aspectos como: creencias, ética, valores, experiencias y psicología de la organización. personas, relacionado con la relación entre gerentes y subordinados. Así como la relación entre estos factores externos y entre usuarios y distribuidores. (Universidad América de Europa, 2019).

Pero para la autora Ulloa, Nancy, refiere el impacto directo entre la cultura organizacional, en la moral, la productividad y agrado entre trabajadores dentro de una organización, viendo reflejado en el fortalecimiento del nexo dentro de la institución. De esta forma, actualmente la cultura organizacional debería fortalecer en función de los tangibles e intangibles valores. (2019, pág. 147). Para la autora Calero, Flor, manifiesta en su estudio que la cultura se centra entre acuerdo con los jefes-empleados, para regularizar actividades y/o acciones, pero a pesar de ello, no siempre es percibido a simple vista, mediante el instinto, la genética, subconsciente, o raíces, esto no se puede modificar sin la autorización y disposición de la persona. (2018, pág. 54).

El autor Schein, asegura que la cultura no debería ser creada y/o impuesta, por el contrario, debe ser aprendida con el paso de los años, ya que los integrantes de una institución deberán adaptarse a la forma de trabajo y/o protocolos creados dentro de la institución. (Calero, 2018, pg. 60). En términos de salud, la cultura organizacional se conceptualiza como una mezcla compleja de símbolos, conocimientos, creencias, actitudes y expresiones dependientes; Así como protocolos y lenguajes técnicos - tanto de las ciencias como de la biomedicina y sociales. Por lo tanto, Sánchez et al. Explique que las funciones de la cultura organizacional serán marcar la diferencia entre las organizaciones, transmitir un sentido de unidad entre los empleados dentro de la organización, promover la participación, contribuir a un sistema estable para cada organización, ayudar a mantener la coherencia y actuar como un mecanismo de seguimiento. las actitudes y el comportamiento de los subordinados. (López, 2017, pág. 4).

Las dimensiones enfocadas según la OMS y la OPS, son: Liderazgo, motivación, y reciprocidad, a continuación, definiremos cada una de ellas.

El Liderazgo: es el impacto que surge de una persona a otra, incentivándolos y guiándoles para la realización de actividades, para concretar las metas de la institución y/o asociación. Es importante que dentro de la cultura organizacional este presente el liderazgo efectivo y democrático, ya que de esta manera la comunicación será asertiva y afectiva entre los subordinados, esto nos dice Lorenzo. (2021, pág. 17)

La motivación: Es la agrupación de respuestas y actitudes de una persona ante estímulos que puedan presentarse en su entorno. La motivación se encuentra dentro de la pirámide de Maslow, quien conceptualiza que La motivación es el acicate que tienen las personas para satisfacer sus precariedades actuales. (Cafiel, 2021, pag. 321)

La reciprocidad: Se trata de entregar y recibir, entre la persona y la institución, el asalariado cumple con sus funciones logrando los fines e intereses de cada institución y a cambio su empresa le abona un incentivo que le corresponde por su trabajo. Dentro de esta dimensión tenemos a sus subdimensiones que son: retribución, equidad, aplicación del trabajo, y cuidado del patrimonio. (Cafiel, 2021, pag. 321)

En relación a la variable desempeño laboral, se refiere a las actuaciones visibles dirigidas a un objetivo, cuando las personas manifiestan la voluntad y la capacidad de ejecutar ciertas actividades, teniendo en cuenta el contexto de la realidad y lugar. En el campo médico, el desempeño en el trabajo es la calidad del servicio brindado dentro de una institución. Por ellos es importante medir el desempeño laboral, no solo para beneficio de la empresa, sino también para obtener mejores oportunidades de trabajo, cumpliendo el perfil de acorde a la necesidad en los puestos de trabajo, con ello mejoría la competencia en el mercado. (Cafiel, 2021, pag. 321)

Dentro de los puntos que se involucran en su desempeño laboral, son innumerables, como la falta de capacitación, el clima laboral, y la pasión por el puesto de trabajo. Para evaluar el desempeño laboral es importante: El conocimiento, en relación al dominio de sus labores dentro de un puesto de trabajo, la calidad, es importante cumplir las actividades de acuerdo a los parámetros establecidos dentro de una institución, la productividad, es importante que el trabajador cumpla con los objetivos en el plazo establecido, la eficiencia, este es un punto importante dentro de una institución, ya que se relaciona la productividad y la calidad de uno mismo. (Chiavenato, 2017)

Para las organizaciones democráticas de Chiavenato, es el propio empleado el responsable de evaluar su desempeño, teniendo en cuenta los criterios de reconocimiento propuestos por la dirección. La tendencia actual es que la

evaluación del desempeño basada en la autoevaluación es más apropiada que la evaluación basada únicamente en la evaluación de la gestión. (2017).

Dentro de las dimensiones en el desempeño laboral tenemos: Desempeño de las tareas, es la capacidad de los asalariados para realizar las actividades propias de su puesto de trabajo, para contribuir directamente al campo técnico de la organización en el proceso tecnológico, e indirectamente mediante la provisión de insumos o servicios; Tomados en contexto, son comportamientos que no tienen nada que ver con la función del puesto, pero que contribuyen a la eficacia organizacional, cooperan y trabajan juntos para lograr metas y respetar las reglas de oficina; el desempeño adaptativo, esos son los comportamientos que los empleados adoptan al adaptarse a las situaciones, pueden modificar en la percepción, conocer otras competencias para alcanzar el potencial de cara a los nuevos desafíos en el trabajo. Esta dimensión tiene se tiene involucrado al estrés laboral, situaciones suscitadas, procesos de aprendizaje y uso de ciencias avanzadas, adaptación socio – cultural. (Chiavenato, 2017)

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es básico y fundamental, puesto que busca profundizar y ampliar el conocimiento, aplicarlo en la evaluación de las variables que estudiaremos en este trabajo investigativo. (De la Orden, 2017)

Enfoque de investigación: Se adaptó al enfoque cuantitativo, donde los resultados estadísticos se obtienen luego de aplicar la herramienta para verificar la hipótesis propuesta. (Hernández, 2014)

Nivel de investigación: Está correlacionado, puesto que las variables están descritas, y en función de sus resultados, ambas variables estarán correlacionadas, de forma transversal, ya que se crean en un momento determinado por segmentos de tiempo. (Avila, 2001)

3.2 Variables y operacionalización:

En el actual estudio, se ejecutó con las variables cuantitativas: Cultura organizacional y desempeño laboral, ambas variables cuentan con definiciones conceptuales y operacionales.

Variable 1. Cultura organizacional.

Definición conceptual:

La CO es la unión de valores, ideas y prácticas que comparten las personas de una misma organización, incluyendo ciertas particularidades, dentro de ella tenemos a la ética, las creencias, los valores, las experiencias y la mentalidad. relación entre estos factores y factores externos como proveedores y usuarios. (universidad América de Europa, 2019, pag.1)

Definición operacional:

La cultura organizacional se evaluó mediante la aplicación del cuestionario compuesto por 30 preguntas, con respuestas tipo Likert (nunca, a veces, siempre)

Dimensiones:

La cultura organizacional tiene 3 dimensiones, que son:

Dimensión 1: Liderazgo.

- Dirección
- Toma de decisiones
- Resolución de problemas
- Conocimiento del objetivo

Dimensión 2: Motivación.

- Estimulo
- Condiciones de trabajo
- Realización personal

Dimensión 3: Reciprocidad.

- Aplicación al trabajo
- Retribución
- Equidad

Indicadores

Los niveles se medirán como: Buena (70 - 90), regular (50-69) y deficiente (30 - 49).

Escala de medición:

La escala utilizada fue ordinal para la variable CO

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual:

Son las actuaciones visibles dirigidas a un objetivo, cuando las personas manifiestan la voluntad y la capacidad de ejecutar ciertas actividades, teniendo en cuenta el contexto de la realidad y lugar. (Manrique, 2017, pág. 37)

Definición operacional:

El desempeño laboral se evaluó mediante la evaluación de un cuestionario con 24 enunciados, con respuestas tipo Likert (nunca, casi nunca, casi siempre, siempre).

Dimensiones:

Se divide en 4 dimensiones que son:

Dimensión 1: Desempeño de tareas.

- Calidad del trabajo
- Puntualidad
- Servicio al usuario

Dimensión 2: Desempeño contextual.

- Relaciones interpersonales

Dimensión 3: Desempeño adaptativo.

- Habilidad para aprender

Dimensión 4: Desempeño proactivo.

- Capacidad de solución
- Actitud y dedicación al trabajo

Indicadores

Los niveles: desempeño bajo, desempeño medio-bajo, desempeño medio alto y desempeño alto.

Escala de medición:

La escala utilizada fue ordinal para la variable desempeño laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población:

La población es el agrupamiento de todas las unidades analíticas, con las mismas características (Hernández, 2014). El grupo que se estudió estuvo formado por 70 enfermos de un hospital estatal de Cañete, que aceptaron participar voluntariamente de la investigación.

3.3.2 Criterio de inclusión:

Enfermeros de un hospital estatal de Cañete, que trabajen en el servicio de cirugía, medicina, emergencia, UVI, triaje COVID, hospitalización COVID, centro quirúrgico, con más de 1 año de experiencia.

3.3.3 Criterio de exclusión:

Enfermeros de un hospital estatal de Cañete, que no aceptaron participar voluntariamente de la encuesta, y que trabajen en los servicios de pediatría, programa, consultorio, central de esterilización.

3.3.4 Muestra:

Tamayo (2004), Bisquerra (2004) nos especifican que una muestra se puntualiza como un subconjunto de reglas tomados para representar características específicas de una colectividad. Se sustrajo una porción aleatoria de 40 enfermeros de un hospital general. Se calcula aplicando la siguiente ecuación para considerar la relación entre la población conocida y el tamaño de la población, se consideró el margen de error el 10% (Baena, 2014). Ver anexo N5.

Muestreo:

El muestreo aplicado fue probabilístico o aleatorio, dado que todas las enfermeras de un hospital general de Cañete, teniendo la misma probabilidad de ser seleccionados (Baena, 2014).

Unidad de análisis:

Ascona refiere que la unidad de análisis es el sujeto de estudio asignado a la presente investigación, que en este caso sería un enfermero que labora en un hospital público de Cañete.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

EL presente estudio de investigación se tomaron las encuestas como técnica para el procedimiento de recolección de datos de las variables en análisis, según Casas, es una unión de propósitos estandarizadas, con información recopilada de una muestra representativa de la población. (2003)

Técnica:

La técnica utilizada para recolectar datos en esta encuesta es la encuesta, dado que facilita la recolección de datos por medio de interrogantes que se hace a los participantes, con el fin de que recolectar información para el proyecto.

Instrumentos:

La herramienta utilizada fue el cuestionario., que es una serie de enunciados relacionados con las variables de estudio, se aplicó el cuestionario a 10 enfermeros de un hospital estatal de Cañete. Se utilizó dos instrumentos: a) Cuestionario evaluando la cultura organizacional y cuestionario para evaluar el DL.

Ficha técnica del cuestionario CO.

Nombre: Instrumento para medir el CO. Autora: Garay Casas, Ana Rosa.

Se tienen las siguientes dimensiones: Liderazgo (dirección, toma de decisiones, resolución de problemas, conocimientos del objetivo), motivación (estimulo, condiciones de trabajo, realización personal), reciprocidad (retribución, equidad, aplicación del trabajo).

Baremos: Cuestionario compuesto por 30 propuestas, conformada por 3 dimensiones: liderazgo (10 ítems), motivación (11 ítems), reciprocidad (9 ítems). Se midió con la escala tipo Likert, teniendo 3 alternativas (nunca, casi siempre y siempre), los niveles fueron: Buena (70 – 90), regular (50 – 69), deficiente (30 – 49).

Ficha técnica para cuestionario de DL.

Nombre: instrumento para medir DL. Autora: Garay Casas, Ana Rosa.

Dimensiones: tenemos 4 dimensiones como desempeño de tareas (calidad del trabajo, puntualidad, servicio al usuario), desempeño de contextual (relaciones interpersonales), desempeño adaptativo (habilidad para aprender), desempeño proactivo (capacidad de solución, actitud y dedicación al trabajo).

Baremos: Cuestionario de 24 ítems, compuesto por cuatro dimensiones, tales como, desempeño de tareas (6 ítems), contextual (6 ítems), adaptativo (6 ítems), proactivo (6 ítems), se midió con la escala Likert (nunca, casi nunca, casi siempre, siempre. Los niveles fueron desempeño bajo, medio – bajo, desempeño medio – alto, y alto.

Validez y confiabilidad

Validez

En investigación, un instrumento es válido cuando describe lo que es verdadero o cercano a la verdad, y se asume que los resultados de la encuesta serán válidos cuando asegure que un instrumento mida lo que se necesite según Arias y Ávila. (2012) Para asegurar si un estudio en particular es válido, se debe verificar la existencia de sesgo o sesgo sistemático, según Villasis. La herramienta de Medición de CO y cuestionario de medición de DL, 10 validado por valor de contenido por un panel de 3 expertos. (2018)

Confiabilidad

En la investigación, la confiabilidad nos dice las diferencias entre individuales de las puntuaciones en el test, atribuyendo a las indiferencias de las

características observadas según Hernández y Tamayo. Los niveles de confiabilidad, que se obtiene aplicando el método de Alfa de Cronbach en cada variable aplicada en la muestra piloto de 10 enfermeros del hospital en estudio, con las variables entre CO y DL, lo obtenido fluctúan entre los 0,82 y 0.87, Como se puede ver en las tablas que se muestran, estos resultados son una buena indicación de confiabilidad. (2013)

Procedimientos:

Primero solicitar autorización a la institución donde se ejecutó la investigación, luego se informó sobre el consentimiento al personal en estudio. Para la recolección de información se realizaron en dos partes: 1era parte de preparación, acoplo del instrumento de evaluación, al formulario google virtual, para que los enfermeros de un hospital general puedan resuelvan el instrumento. Por consiguiente, en esta parte, se aplicó el envío del formulario estructurado por intermedio del Whatsapp en los teléfonos celulares. La tercera parte, se recepciónó los datos del formulario estructurado, ordenando en una hoja de cálculos (Google Sheet), luego se procesa en excel para finalmente ser interpretado los resultados obtenidos.

Métodos de análisis de datos:

En relación con el procesamiento en análisis y evaluación de la información obtenida, se utilizó las técnicas estadística inferencial y descriptiva. Como métodos estadísticos, Dado que la escala es ordinal, se utiliza el coeficiente Rho no estandarizado de Spearman para probar las hipótesis de correlación., visto que necesita un mínimo nivel de medición ordinal. Para analizar la información se utilizará el software estadístico SPss versión 25, mediante tablas y gráficos para medir a las variables con sus respectivas dimensiones.

Aspectos éticos:

Se aplicó el principio ético, que están establecidos en el libro del código de ética universal. (Universidad César Vallejo):

Consideramos la protección del medio ambiente y su naturaleza.

Consideramos al ser humanos por sobre la tendencia de la ciencia, comprometiendo los criterios de inclusión, el lugar de procedencia, estrato social, género, etnia, raza, entre otros.

En relación a la salud física - mental de los ciudadanos que participaron en el estudio.

Valores como la honestidad y probidad en toda la investigación guardando fiabilidad de los datos obtenidos evitando el manejo de los mismos.

Respetar el derecho a la autenticidad intelectual de los participantes, eludiendo la reproducción de la información, ya sea total o parcial de la información obtenida.

Los investigadores nos comprometemos a la responsabilidad y las consecuencias de las acciones tras aplicar el proceso de estudio.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones.

Nivel	V1 cultura organizacional		D1 Liderazgo		D2 Motivación		D3 Reciprocidad	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Malo	0	0	1	2,5	0	0	0
Regular	14	35	17	42,5	19	47,5	13	32,5
Bueno	26	65	22	55	21	52,5	27	67,5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente de elaboración SPSS25

f=Frecuencia absoluta.

Descripción:

En la tabla 1 se llegó a visualizar las frecuencias en la distribución de 40 enfermeros de la variable Cultura organizacional y las dimensiones.

En la cultura organizacional se muestra que el 65% menciona que es bueno la cultura organizacional pero el 35% menciona que es regular en cultura organizacional,

En sus dimensiones se muestra que el 55% % menciona que es bueno el liderazgo, el 42,5% menciona que es regular en liderazgo mientras que el 2,5% menciona que es malo en liderazgo. El 52,5% asegura que es bueno en motivación, mientras que el 47,5% % menciona que es regular la motivación, el 67,5% menciona que es bueno la reciprocidad, el 32,5% % asegura que es regular en reciprocidad y se concluye que el porcentaje más alto es bueno para la cultura organizacional, liderazgo, motivación y reciprocidad.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable DL y sus dimensiones.*

Nivel	VAR 1		D1		D3		D4		D5	
	Desempeño laboral		Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo		Desempeño Proactivo	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	12	30	1	2,5	1	2,5	9	22,5	5	12,5
Bueno	28	70	39	97,5	39	97,5	31	77,5	35	87,5
Total	40	100	40	100,0	40	100	40	100	40	100,0

*Fuente de elaboración SPSS25**f=Frecuencia absoluta.***Descripción:**

En la actual tabla 2 se visualizó las frecuencias de la distribución, 40 enfermeros de la variable desempeño y las dimensiones.

En el desempeño laboral se muestra que el 70% menciona que es bueno el DL, mientras que el 30% menciona que es regular el DL.

En las dimensiones se muestra que un 97,5% menciona que es buena el desempeño de tareas, el 2,5% menciona que es regular el desempeño de tareas, el 97,5% menciona que es buena el desempeño contextual, mientras que el 2,5% menciona que es regular el desempeño contextual; el 77,5% menciona que es buena el desempeño adaptativo pero el 22,5% menciona que es regular el desempeño adaptativo; el 87,5% menciona que es buena el desempeño proactivo pero el 12,5% menciona que es regular el desempeño proactivo. Ante lo descrito se concluye que el mayor porcentaje más alto es bueno para DL, de tareas, contextual, adaptativo y finalmente proactivo.

Tabla 3*DL y su relación con la CO.*

		DL			
		Regular	Bueno	Total	
CO	Regular	Recuento	12	2	14
		% del total	30,0%	5,0%	35,0%
	Bueno	Recuento	0	26	26
		% del total	0,0%	65,0%	65,0%
Total	Recuento	12	28	40	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

*Fuente de elaboración SPSS25***Descripción:**

En la tabla 4 se muestra que el DL y su relación con la CO donde el 65% menciona que es buena la cultura dentro de la organización, es bueno el desempeño laboral, el 30% asegura que es regular la cultura organizacional, el 5% califican que es regular la cultura organizacional y es bueno el desempeño laboral, ante esto se concluye que más del 50% de los enfermeros se califican que es bueno la CO y también es bueno el DL.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Cultura Organizacional	,636	40	,000
DL	,147	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

(Hipótesis nula) H0: No existe relación significativa si es mayor a 0.05

(Hipótesis alternativa) H1: existe relación significativa si es menor a 0.05

Nivel de significancia.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05$.

Interpretación:

Prueba de normalidad

Tomamos a shapiro-wilk para medir las variables, ya que nuestra muestra es inferior a 50 datos, encontramos que los datos no estaban distribuidos normalmente. para la cultura organizacional y desempeño laboral de los enfermeros, la significancia o -p-valor es 0,000 para ambas variables, es inferior a 0,05, en otras palabras, si rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, tenemos evidencia estadística para confirmar que estaremos tratando con datos que se correlacionan con el Rho de Spearman.

Tabla 5*Hipótesis Rho de Spearman CO y su relación con el DL.*

			CO	DL
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
DL		Coeficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente de elaboración propia spss25

Hipótesis general

(Hipótesis nula) H0: No existe relación entre CO y DL en enfermeros de un hospital estatal de Cañete.

(Hipótesis alternativa) H1: Existe relación entre CO y DL en enfermeros de un hospital estatal de Cañete.

Nivel de significancia.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05$.

Análisis:

En esta tabla 5, se observó que los resultados estadísticos, el nivel de significancia entre las variables en estudio en los enfermeros donde el equivalente a $0,00 < 0,05$, Por tanto, se rechazó la hipótesis nula; Determinando que existe relación entre variables en enfermeros; El coeficiente de correlación de 0,892 es muy positivo de grado alto.

Tabla 6*Hipótesis Rho de Spearman desempeño laboral y su relación con el liderazgo.*

		Desempeño		
		laboral	Liderazgo	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente de elaboración propia spss25

Hipótesis específica

(Hipótesis nula) H0: No existe relación en DL y liderazgo en enfermeros de un Hospital estatal de Cañete 2022

(Hipótesis alternativa) H1: Existe relación en DL y liderazgo en enfermeros de un hospital estatal de Cañete 2022

Nivel de significancia.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05$.

Análisis:

En esta tabla 6, de acuerdo con los resultados del análisis estadístico, el nivel de significancia entre la desempeño laboral y liderazgo en enfermeros donde el equivalente a $0,001 < 0,05$ por tanto, Se rechazó la hipótesis nula, especificando que existe una relación entre las variables desempeño laboral y orientación al liderazgo con un coeficiente de correlación fue igual a 0,521 la correlación es positiva de grado moderado.

Tabla 7*Hipótesis Rho de Spearman desempeño laboral y su relación con la motivación.*

			DL	Motivación
<i>Rho de Spearman</i>	<i>DL</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1,000	,688**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	40	40
	<i>Motivación</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	,688**	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	.
		<i>N</i>	40	40

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

Fuente de elaboración propia spss25

Hipótesis específica ii

(Hipótesis Nula) H0: No existe relación entre DL y motivación en enfermeros de un hospital estatal de Cañete 2022

(Hipótesis Alternativa) H1: Existe relación entre DL y motivación en enfermeros de un hospital estatal de Cañete 2022

Nivel de significancia.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05$.

Análisis:

En esta tabla 7, se observó de los datos del análisis realizado, el nivel de significancia entre desempeño y motivación en enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ por tanto, Se rechaza la hipótesis nula, que afirma que existe una relación entre las variables DL y la dimensión motivación, el coeficiente de correlación fue igual a 0,688 la correlación fue positiva de grado moderado.

Tabla 8*Hipótesis Rho de Spearman DL y su relación con la reciprocidad.*

		Desempeño	
		laboral	Reciprocidad
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	40
Reciprocidad	Reciprocidad	Coeficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

Fuente de elaboración propia spss25

Hipótesis específica iii

(Hipótesis nula) H0: No existe relación entre DL y reciprocidad en enfermeros de un Hospital estatal de Cañete 2022

(Hipótesis alternativa) H1: Existe relación entre DL y reciprocidad en enfermeros de un Hospital estatal de Cañete 2022

Nivel de significancia.

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05$.

Análisis:

Nos muestra en tabla 8, se observa a partir de los resultados del análisis estadístico, el nivel de significancia entre desempeño laboral y la dimensión reciprocidad donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula; determinar que existe una relación entre las variables desempeño laboral y la dimensión reciprocidad; el coeficiente de correlación igual a 0,594 la correlación es de grado moderado positiva.

V. DISCUSION

El actual estudio se realizó con el objetivo de comprobar la existencia de una relación entre ellos la cultura organizacional y DL se observa en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete. En la distribución de frecuencias participan 40 enfermeros de la variable cultura organizacional y sus dimensiones donde el 35% es regular en cultura organizacional, el 65% es bueno en cultura organizacional, el 2,5% es malo en liderazgo, el 42,5 es regular en liderazgo, el 55% es bueno el liderazgo, el 47,5% es regular la motivación, el 52,5% es bueno en motivación, el 32,5% es regular en reciprocidad y el 67,5% es bueno la reciprocidad, se concluye que el porcentaje más alto es bueno para la cultura organizacional, liderazgo, motivación y reciprocidad.

En la distribución de frecuencias de la variable DL y las dimensiones encontramos el 30% menciona que es regular el desempeño laboral, el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, el 2,5% menciona que es regular el desempeño de tareas, el 97,5% asegura que es buena el desempeño de tareas, el 2,5% menciona que es regular el desempeño contextual, el 97,5% menciona que es buena el desempeño contextual, el 22,5% menciona que es regular el desempeño adaptativo, el 77,5% menciona que es buena el desempeño adaptativo, el 12,5% menciona que es regular el desempeño proactivo y el 87,5% menciona que es buena el desempeño proactivo, se concluye que el mayor porcentaje más alto es bueno para desempeño laboral, desempeño de tareas, contextual, adaptativo y proactivo.

En el resultado de Hipótesis se llega a visualizar el nivel de significancia entre cultura organizacional y DL en enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula; Determinando que existe una relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto.

Según Gutiérrez, et al (2019) quien realiza un estudio de la CO y su impacto en el DL en el hospital general, resultando falta de comunicación entre los empleadores y jefe, para la variable CO, mientras que para el desempeño, dificultad para realizar algunas tareas por falta de del conocimiento, en mis resultados de Hipótesis se llega a visualizar el nivel de significancia entre ambas variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ por tanto, se rechaza la hipótesis nula; determinándose que existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto.

En la variable DL y las dimensiones donde el 30% menciona que es regular el desempeño laboral, el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, el 2,5% menciona que es regular el desempeño de tareas, en la variable desempeño laboral el 30% menciona que es regular el desempeño laboral, el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, el 2,5% menciona que es regular el desempeño de tareas, el autor Gutiérrez concluye la existencia fuerte y significativa correlación positiva entre las ambas variables en estudio (desempeño laboral y la cultura organizacional) sin embargo en mi investigación concluyo que es alto la correlación y es muy significativo, superando en la correlación al autor Gutiérrez.

Se concluyó que es mejor la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete.

Según autora Diaz, Kristian, (Mexico, 2019), en mis resultados de hipótesis se llega a visualizar El nivel de significación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeras es igual a $0,000 < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula; Determinar que existe relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeras; El coeficiente de correlación es 0,892, con un alto grado de correlación positiva. El autor Diaz, Kristian, (Mexico, 2019) como conclusiones se puede asegurar, en cuanto mayor es el grado de cultura organizacional, mejorara el desempeño en los trabajadores.

Sin embargo, en mis resultados se llega a visualizar que es alto la cultura organizacional y desempeño laboral las cuales van de la mano, en conclusión, mis resultados son óptimos tanto como autor Diaz, Kristian que menciona cuando mayor el grado de cultura organizacional, mejora el desempeño laboral y lo mismo sucede en mis resultados las cuales coincidimos.

La autora Moreno, Elsa (Ecuador, 2019), nos dice que la cultura organizacional necesita ser cambiada, en mis resultados en la distribución de frecuencias en la variable cultura organizacional el 35% menciona que es regular en cultura organizacional, el 65% menciona que es bueno en cultura organizacional, podemos definir mejor la cultura organizacional en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete, de las tres dimensiones del autor Moreno, Elsa, encontrándose en un punto alarmante, y lo restante se deberá aumentar el nivel, mejorando así el desempeño de las personas en su ámbito laboral, el desempeño de mi investigación se visualiza que el 30% menciona que es regular el desempeño

laboral, el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, el 2,5% menciona que es regular el desempeño de tareas, se concluye es mejor el desempeño de los enfermeros de un hospital estatal de Cañete. Se concluye en todos los aspectos que es mejor la cultura organizacional en mis resultados.

El autor Melgar, et al. (2020), el resultado obtenido en su investigación muestra que, el 26,7% piensa que la cultura organizacional es baja, pero el 26,7% piensa que la eficiencia laboral es menos efectiva, el 95,9% piensa que la dependencia de la eficiencia laboral en relación a la variable de cultura organizacional del profesional de enfermería, en mis resultados en la variable cultura organizacional el 65% de mi muestra menciona es bueno, el 70% de mi muestra menciona que es bueno el desempeño laboral, en sus resultados del autor Melgar en su muestra califica en su mayoría como bajo para ambas variables en estudio, sin embargo en mis resultados la muestra califica como bueno en su mayoría en la variable cultura organizacional y el desempeño laboral, se concluye que los enfermeros que laboran en el hospital estatal de Cañete, es mejor su desempeño laboral como su cultura organizacional.

Según Lorenzo, et al (2021), Encontraron una correlación en su estudio, mostraron una correlación significativamente débil entre su entorno organizacional y su desempeño de las enfermeras ($\rho = 0,258$), en mis resultados hipotéticos, concebible. El nivel de significación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeras es igual a $0.000 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula.; determinándose que existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto, el autor Lorenzo en su

variables de desempeño, motivación y reciprocidad, todos tienen una unión significativamente débil con desempeño laboral, sin embargo en mis dimensiones la significancia entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral es significativo y una correlación Alta, el desempeño laboral y motivación es significativo y una correlación moderado, la satisfacción del usuario y la dimensión reciprocidad es significativo y una correlación Moderado, se concluyó que coincidimos en los resultados que si existe un buen clima organizacional o laboral existe un buen desempeño laboral.

En el estudio de Quiñones, et al (2019), los resultados muestran, el personal enfermero tiene adecuado clima organizacional y optimo desempeño laboral con el 84,2%, en mis resultados se llega a visualizar que el 65% menciona es bueno en cultura organizacional y el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, en la hipótesis se llega a visualizar el nivel de significancia entre las variables en los enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ por tanto, se determinándose que existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto , se concluye que ambos coincidimos que tenemos una correlación alta y significancia en entre ambas variables.

La autora Sely, et al (2019), los resultados obtenidos fueron que el 83.3% dijo que el clima organizacional necesita mejorar y el 9.1% dijo que el desempeño laboral promedio, el desempeño laboral se relaciona con el clima organizacional en cuanto al potencial humano en mis resultados en la variable desempeño laboral el 30% menciona que es regular el desempeño laboral, el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, en la hipótesis se llega a visualizar el nivel de

significancia entre las variables en enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ por tanto, se determinándose que existe relación entre las variables en estudio en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto, se concluye que los enfermeros del hospital estatal de Cañete tiene una mejor cultura y desempeño laboral

Por otro lado, Portugal, et al. (2017), los resultados obtenidos fue la correlación de 0,5 significativa, a un nivel moderadamente positivo entre las variables estudiadas, el indicador de éxito son 80%, el sindicato de la organización 56%, el estilo de dirección 53,3% y dominante 53,3%, en mis resultados se llega a visualizar que el 65% menciona es bueno en cultura organizacional y el 70% menciona que es bueno el desempeño laboral, en la hipótesis se llega a visualizar el nivel de significancia entre las variables en enfermeros donde el equivalente a $0,000 < 0,05$ por tanto, se determinándose que existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros; el coeficiente de correlación es igual a 0,892 la correlación es positiva de grado alto, se concluye que es que mis resultados en el nivel de correlación y significancia son superiores al del autor Portugal por que el nivel de significancia y correlación tiene un grado alto.

Dentro de las limitaciones que estuvo presente en la realización de este trabajo fue la dificultad de aplicar el instrumento de manera presencial, ya que, por motivos de bioseguridad, se tuvo que recurrir al uso de formulario estructurado virtuales para lograr recolectar los datos de nuestros entrevistados.

El aporte científico para este trabajo, las peculiaridades de algunos datos encontrados desemejan a las teorías y los antecedentes mencionados

anteriormente a la relación entre CO y DL en enfermeros, señalando la presencia de otros factores.

El objeto del estudio es una parte de la administración pública moderna que busca satisfacer a los trabajadores y ciudadanos. Para ello, los administradores y gerentes necesitan distintos métodos que les permitan tomar decisiones adecuadas, oportunas y resilientes en beneficio de los intereses tanto de la institución como de los usuarios al servicio brindado.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Encontramos que hay relación entre cultura organizacional y DL en enfermeros de un Hospital estatal de Cañete, el resultado de la indagación estadística nos muestra que es significativo entre las variables cultura organizacional y DL en enfermeros, la correlación es positiva de grado alta.

Segundo

Se muestra que hay significancia entre desempeño laboral y liderazgo en enfermeros de un hospital estatal de Cañete, el resultado de análisis estadístico nos muestra que es significativo entre el desempeño laboral y liderazgo en enfermeros, la correlación es positiva de grado moderado.

Tercero

Muestra relación significativa entre desempeño laboral y motivación en enfermeros de un hospital estatal de Cañete, el coeficiente de correlación es positiva de grado moderado.

Cuarto

Existe relación significativa entre DL y reciprocidad en enfermeros de un Hospital estatal de Cañete el resultado de análisis estadístico nos muestra que es significativo entre la satisfacción del usuario y la dimensión reciprocidad, el coeficiente de correlación es positiva de grado moderado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a los enfermeros del hospital estatal de Cañete mejorar la cultura organizacional y el desempeño laboral, en su variable unificada están de forma regular por lo que se recomienda mejorar la cultura organizacional mejorar sus hábitos, valores, actitudes con los pacientes en cuanto al clima laboral se recomienda mejorar la relación con el paciente, comunicar, buen trato y actitud positiva con todos los pacientes del Hospital estatal de Cañete.

Segundo

Se recomienda a los enfermeros del hospital mejorar el liderazgo porque tienen una relación moderada se sugiere mejorar la actitud, comandar y conducir de forma eficiente a los pacientes del Hospital estatal de Cañete.

Tercero

Se recomienda a los enfermeros del hospital mejorar la motivación porque tienen una relación moderada se sugiere mejorar el ánimo, motivar que ellos pueden lograr superar sus dificultades o malestares, a todos los pacientes del Hospital estatal de Cañete.

Cuarto

Se recomienda a los enfermeros del hospital mejorar la reciprocidad porque tienen una relación moderada se sugiere mejorar la colaboración en informar, indicar, saludar y ser pacientes en Hospital estatal de Cañete.

REFERENCIAS

- Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, et al. (2012). *Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States*. BMJ; 344:e1717
- Arboleda-Posada GI, López-Ríos JM. (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá*. Rev Cienc Salud. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
<https://revistas.urosario.edu.co/xml/562/56251253007>
- Aguilar, & Barojas S. (2005). *Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud*. Salud en Tabasco, 11 (2), 333-338. www.redalyc.org/pdf/487/48711206
- Arias, Fidias G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de Tesis y proyectos de investigación*. Caracas: editorial Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017b). “*Resolución de Presidencia Ejecutiva N°306-2017-SERVIR-PE se aprueba la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento*”. En: storage.servir.gob.pe. Disponible en: [//storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-017/Res306-2017-SERVIRPE](http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-017/Res306-2017-SERVIRPE).
- Avello Martínez, Raidell, Rodríguez Monteagudo, Mabel A., Rodríguez Monteagudo, Pavel, Sosa López, Dailyn, Companioni Turiño, Bárbara, & Rodríguez Cubela, Rodrigo Leandro. (2019). *¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?* MediSur, 17(1), 10-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Edición Estudios y Ediciones R.A.

- Barbar j. (2012) *Nurse and patient satisfaction related to work environment* [Internet]. Medscape, [Consultado el 17 de abril de 2022]. Disponible en: <http://www.medscape.com/viewarticle/760734>
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Elgegren, U. (2015). “*Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud*”. En: Av. Psicol. 23(1), enero-julio de 2015
- Calero, F. (2018). “*La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=3&isAllowed
- Cafiel Cuello, Y. (2021). *Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow*. Ciencias Sociales Y Educación, 10(20), 327-333. <https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>
https://revistas.udem.edu.co/index.php/Ciencias_Sociales/article/view/4029
- Castellón, L. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa, Nicaragua: Tesis.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Interamericana.
- Díaz Gómez, Kristian Janet, (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los*

municipios de Bochil y Jitotol, Pág. 26 al 36,
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>

Edanz Learning Team (2019). *How to Write About Your Study Limitations Without Limiting Your Impact* Edanz Learning Lab. Edanz Learning Lab. learning.edanz.com/how-to-write-about-your-study-limitations-without-limiting-your-impact

Espinoza, C. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3fHsIWw>

Espinosa Aguilar Anibal, Gibert Lamadrid María del Pilar, Oria Saavedra Michel (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. Rev Cubana. Mar [citado 2022 Abr 23] ; 32(1): 87-97. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&ln

Gallegos F. *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa*. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín, Facultad Ciencias Contables y Financieras; 2016. Report No.: ISSN

Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos. Clima Organizacional*. Barcelona. Editorial: ESIC. Pag. 5 al 12.

Hernández. (2013). *Metodología De La Investigacion* (6th edition). McGraw Hill.

Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Infobae (2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos* citados en: <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>

Jácome, J. (2015) El Clima Organizacional y el Desempeño de Funciones de los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, del Cantón Ambato - Provincia de Tungurahua. Universidad técnica de Ambato, República del Ecuador

Mies R. (2004). *La Cultura Organizacional [Internet]. Chile: ESE - Escuela de Negocios, Universidad de los Andes* http://www.esec.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/13723_70140_LaCulturaOrganizacional.pdf.

Ministerio de Salud (Minsa). (2012). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional-* v.02. R.M. N°468-2011 MINSA. Lima: Minsa. Disponible en [//bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112).

Moreno Pazmiño, Elsa Karina. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. 98 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

Navarro, A. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de La Perla, Callao, Lima*: Universidad César Vallejo.

Organización Panamericana de la salud (1998). *Técnicas y Teorías del clima Organizacional*, Pan American Health Organization-Att, HSD 525 Twenty-Third Street, nw.Washington, D.C20037. en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060>

Palafox Soto, María Olivia, Ochoa Jiménez, Sergio, Jacobo Hernández, Carlos Armando. (2019). *La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones*. Revista San Gregorio, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>

Paucar, R.J. (2018). *“Clima Organizacional en el departamento de ginecología y obstetricia del hospital regional docente materno infantil el Carmen*. Universidad Nacional del centro de País. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4358/Paucar%20C.p>

df?sequence

Price (2004). Research Limitations and the Necessity of Reporting Them. *American Journal of Health Education*, 35(2), 66–67.
doi.org/10.1080/19325037.2004.1060361

Quiñonez, B (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (As) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5359/PAGS00129Q68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Huamán, I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba, Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica citado en:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/33>

Real Academia Española (2018) *Diccionario de la Lengua Española*:
<https://dle.rae.es/?id=EPVwpUD>

Reyes Hernández, Javier, & Moros Fernández, Helena. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Revista Estudios del Desarrollo Social:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es

Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional (Décima edición)*. México DF: Pearson Education

Rocha, D. (2015). *Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda de Chiclayo en el año 2012*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín). San Martín-Perú.

Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/645>

Rocheftort CM, Rathwell BA, Clarke SP. *Rationing of nursing care interventions and its association with nurse-reported outcomes in the neonatal intensive care unit: a cross-sectional survey*. BMC Nurs. 2022,

Rodríguez A; Retamal M; Lizana J; et. al. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena*. Salud & Sociedad.

Santiago TH, Turrini RN. Organizational culture and climate for patient safety in Intensive Care Units. Rev Esc Enferm USP. 2022 May;49 Spec No:123-30

Tamayo. (1997). Metodología de investigación: población y muestra. Madrid.

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.

Torres, E., y Zegarra, S. (2015). “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú*”. En: *Comunicación*. 6(2), 5-14.

Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de consejo universitario n° 0262-2020/ucv. Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo*.

Universidad América de Europa, cultura organizacional en una empresa, pub. 15, agosto. 2019, <https://unade.edu.mx/cultura-organizacional/>

Ulloa Herazo, Nancy (2019), Cultura organizacional *¿Un paradigma social?*, Ecuador, Revista ComHumanitas, Vol 10, núm. 2, Mayo-agosto 2019. ISSN: 1390-776X Págs: 150-173 file:///C:/Users/MAGA/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalUnParadigmaSocial-7216831

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A.

Vergara, S. (2009). *Gestão de Pessoas* (8va ed.). São Paulo Atlas.

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Navales, G., Escamilla-Núñez, A., Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Navales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Revista *alergia* México, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.56>

Zacarías, H., y Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon digital services LLC - KDP.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalapa*, Managua. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Managua.

Anexo N° 1.

Matriz de consistencia.

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL						ESCALA
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un Hospital Estatal de Cañete, 2022?	Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un Hospital Estatal de Cañete, 2022.	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en enfermeros de un Hospital Estatal de Cañete, 2022,	Liderazgo.	Dirección Toma de decisiones Resolución de problemas Conocimiento del objetivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	Ordinal
			Motivación.	Estimulo Condiciones de trabajo. Realización personal	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
			Reciprocidad.	Aplicación al trabajo Retribución Equidad	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			ordinal
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño en los enfermeros?;	Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño en los enfermeros	Existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral en enfermeros	Desempeño de tareas.	Calidad del trabajo Puntualidad Servicio al usuario	1, 2, 3, 4, 5, 6.	
¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño en los enfermeros?;	Identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los enfermeros;	Existe relación entre la motivación y el desempeño del en los enfermeros;	Desempeño contextual.	Relaciones interpersonales	7, 8, 9, 10, 11, 12.	
¿Cómo se relaciona la reciprocidad y el desempeño en los enfermeros?	Identificar la relación que existe entre la reciprocidad y el desempeño laboral en los enfermeros	Existe relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral en enfermeros.	Desempeño adaptativo Desempeño proactivo.	Habilidad para aprender Capacidad de solución Actitud y dedicación al trabajo	13, 14, 15, 16, 17, 18 19, 20, 21, 22, 23, 24.	
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS:		METODO DE ANALISIS DE DATOS:	
Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Básica. Método: Correlacional. Diseño: transversal, no experimental.	Población: 70 enfermeros de un hospital estatal de cañete Muestra: 40 enfermeros de un hospital estatal de cañete.		Técnicas: Encuestas Instrumento: Cuestionarios para ambas variables en estudio.		Descriptiva: Tablas Inferencial: Prueba de Rho Spearman correlacional	

Anexo N° 2.

Operacionalización de variables

Variable 1 : CULTURA ORGANIZACIONAL.

Variable 2 : DESEMPEÑO LABORAL.

VARIABLES	Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
CULTURA ORGANIZACIONAL.	Liderazgo.	Dirección Toma de decisiones Resolución de problemas Conocimiento del objetivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	Motivación.	Estimulo Condiciones de trabajo. Realización personal	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	Reciprocidad.	Aplicación al trabajo Retribución Equidad	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
DESEMPEÑO LABORAL.	Desempeño de tareas.	Calidad del trabajo Puntualidad Servicio al usuario	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre
	Desempeño contextual.	Relaciones interpersonales	7, 8, 9, 10, 11, 12.	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre
	Desempeño adaptativo.	Habilidad para aprender	13, 14, 15, 16, 17, 18.	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre
	Desempeño proactivo.	Capacidad de solución Actitud y dedicación al trabajo	19, 20, 21, 22, 23, 24.	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre

fuentes: Elaboración propia.

Anexo N° 3:

Instrumentos.

CUESTIONARIO RELACIONADO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Instrucciones:

El cuestionario es para evaluar las dificultades que se pueden presentar en la cultura organizacional de un hospital estatal de Cañete en la ciudad de Lima, 2022, teniendo como propósito recolectar información para buscar opciones de solución. Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, por lo que solicito usted marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas

DATOS GENERALES

Servicio:

Edad:..... Sexo: F () M ()

Tipo de contratación: 728 () 276 () CAS () Locación ()

Tiempo que trabaja en la Institución: año(s)

Marque con un aspa las siguientes interrogantes, donde crea conveniente:

N°	PREGUNTAS	ESCALA		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	LIDERAZGO			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente.			
2	La iniciativa que toma el jefe cuando propone algo nuevo para la institución es informada.			
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
4	Los directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.			
5	Mi jefe inmediato trata de recolectar información antes de tomar una decisión.			
6	En mi institución participo en la toma de decisiones.			
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera conciliadora.			
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.			
9	Mi jefe inmediato se comunica frecuentemente con los			

	trabajadores para recolectar opiniones técnicas o relacionadas al trabajo.			
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.			
	MOTIVACION			
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.			
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente			
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.			
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.			
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para Desarrollar mis tareas			
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada			
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo			
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor parece			
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución			
	RECIPROCIDAD			
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud			
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo			
25	El horario de trabajo me resulta incómodo			
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas			
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.			
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición			
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos			
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo			

CUESTIONARIO EN RELACION AL DESEMPEÑO LABORAL.

Instrucciones:

El actual cuestionario es para evaluar “Desempeño laboral” en los enfermeros del hospital estatal de Cañete, ciudad de Lima, 2022, teniendo como propósito recolectar información para buscar alternativas de mejora. Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, la información recolectada se manejará en modo confidencial y para fines académicos.

A continuación, se presentarán alternativas sobre algunos aspectos laborales, no hay respuestas correctas e incorrectas, por lo que le solicitamos colocar (x) la alternativa que usted crea pertinente.

N°	PREGUNTAS	ESCALA					
		NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
1	Realiza los procesos, exactamente como están en los protocolos.						
2	Cuando se le pide que termine una tarea, la realiza sin errores.						
3	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.						
4	Cumple con el horario de trabajo establecido.						
5	Suele ser puntual con la hora de entrada en al trabajo.						
6	Cumple con asistir todos los turnos programados.						
7	Brinda un buen servicio al paciente.						
8	Ayuda al paciente a satisfacer sus necesidades básicas.						
9	Tiene una actitud amable hacia el paciente.						
10	Utiliza el vocabulario de acuerdo al grado de instrucción del paciente.						
11	Saluda al paciente de forma adecuada.						
12	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.						
13	Saluda de manera cordial a sus compañeros, jefes y pacientes.						
14	Si alguien le falta el respeto se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.						
15	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.						
16	Necesita que le expliquen las cosas más de una vez.						
17	Aplica los conocimientos adquiridos frente a nuevos retos en su trabajo.						

18	Se adapta de modo rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados o situaciones difíciles.				
19	Tiene la capacidad de evaluar un problema desde varias perspectivas.				
20	Suele aplicar una comunicación asertiva al presentarse una situación problemática.				
21	Plantea rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.				
22	Cumple con las normas de seguridad establecido en su área de trabajo.				
23	Muestra disponibilidad para las nuevas tareas y actividades que se le asigna.				
24	Se anticipa y promueve cambios necesarios teniendo en cuenta ciertos aspectos del entorno.				

Anexo N° 4:

Certificado de validez de instrumentos

ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	X		X		X		
2	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.	X		X		X		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X		X		X		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	X		X		X		
DIMENSION 2								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	X		X		X		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	X		X		X		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	X		X		X		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para Desarrollar mis tareas	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X		
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor parece	X		X		X		
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	X		X		X		
DIMENSION 3								
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
25	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	X		X		X		
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	X		X		X		
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	X		X		X		
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	X		X		X		
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Realiza los procesos, exactamente como están establecidos	X		X		X		
2	Cuando se le pide que termine una tarea, la realiza sin errores	X		X		X		
3	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	X		X		X		
4	Cumple con el horario de trabajo establecido.	X		X		X		
5	Suele ser puntual con la hora de entrada en el trabajo.	X		X		X		
6	Cumple con asistir todos los días asignados a su lugar de trabajo	X		X		X		
DIMENSION 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Brinda un buen servicio al cliente.	X		X		X		
8	Ayuda al cliente en satisfacer sus necesidades.	X		X		X		
9	Tiene una actitud amable hacia el cliente.	X		X		X		
10	Utiliza el vocabulario y los modales adecuados hacia el cliente.	X		X		X		
11	Saluda al cliente de forma adecuada.	X		X		X		
12	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSION 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Saluda de manera cordial a sus compañeros, jefes y visitantes.	X		X		X		
14	Si alguien le falta el respeto se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.	X		X		X		
15	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.	X		X		X		
16	Necesita que le expliquen las cosas más de una vez	X		X		X		
17	Aplica los conocimientos adquiridos en nuevos retos de su trabajo.	X		X		X		
18	Se adapta de modo rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	X		X		X		
DIMENSION 4								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tiene la capacidad de evaluar un problema desde varias perspectivas.	X		X		X		
20	Suele aplicar una comunicación asertiva al presentarse una Situación problemática.	X		X		X		
21	Plantea rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.	X		X		X		
22	Cumple con las normas de seguridad que se le establece en su área.	X		X		X		
23	Muestra disponibilidad para las nuevas tareas y actividades que se le asigna	X		X		X		
24	Se anticipa y promueve cambios necesarios teniendo en cuenta ciertos aspectos del entorno	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Mary Jacqueline Sánchez Reluz**

DNI : **40404737**

Especialidad del validador : **Especialidad en seguridad y salud en el trabajo y auditoría.**
 Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud.

Lima, 13 de mayo de 2022




Firma del Experto Informante.

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	/		/		/		
2	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada	/		/		/		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	/		/		/		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	/		/		/		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	/		/		/		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	/		/		/		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada	/		/		/		
8	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	/		/		/		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	/		/		/		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.	/		/		/		
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente	/		/		/		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	/		/		/		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	/		/		/		
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.	/		/		/		
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para Desarrollar mis tareas	/		/		/		
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones	/		/		/		
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	/		/		/		
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	/		/		/		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor parece	/		/		/		
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución	/		/		/		
DIMENSIÓN 3								
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado	/		/		/		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	/		/		/		
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo	/		/		/		
25	El horario de trabajo me resulta incómodo	/		/		/		
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	/		/		/		
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.	/		/		/		
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	/		/		/		
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	/		/		/		
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

esta por condiciones de ser aplicado

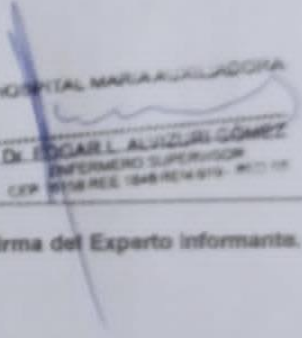
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): RODOLFO ALVIZURI GOMEZ

DNI: 15428474

Especialidad del validador: TEMÁTICO

10 de 05 del 2022


HOSPITAL MARIA RUIZ LAZARONA
Dr. RODOLFO ALVIZURI GOMEZ
INFERMERO SUPERIOR
CIP 8118 RES 15428474 - MCO 11

Firma del Experto informante.

Pertinencia: Item corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: Item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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.

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	
DIMENSION 1								
1	Realiza los procesos, exactamente como están establecidos	/		/		/		
2	Cuando se le pide que termine una tarea, la realiza sin errores	/		/		/		
3	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	/		/		/		
4	Cumple con el horario de trabajo establecido.	/		/		/		
5	Suele ser puntual con la hora de entrada en el trabajo.	/		/		/		
6	Cumple con asistir todos los días asignados a su lugar de trabajo	/		/		/		
DIMENSION 2								
7	Brinda un buen servicio al cliente.	/		/		/		
8	Ayuda al cliente en satisfacer sus necesidades.	/		/		/		
9	Tiene una actitud amable hacia el cliente.	/		/		/		
10	Utiliza el vocabulario y los modales adecuados hacia el cliente.	/		/		/		
11	Saluda al cliente de forma adecuada.	/		/		/		
12	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
DIMENSION 3								
13	Saluda de manera cordial a sus compañeros, jefes y visitantes.	/		/		/		
14	Si alguien le falta el respeto se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.	/		/		/		
15	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.	/		/		/		
16	Necesita que le expliquen las cosas más de una vez	/		/		/		
17	Aplica los conocimientos adquiridos en nuevos retos de su trabajo.	/		/		/		
18	Se adapta de modo rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	/		/		/		
DIMENSION 4								
19	Tiene la capacidad de evaluar un problema desde varias perspectivas.	/		/		/		
20	Suele aplicar una comunicación asertiva al presentarse una Situación problemática.	/		/		/		
21	Plantea rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.	/		/		/		
22	Cumple con las normas de seguridad que se le establece en su área.	/		/		/		
23	Muestra disponibilidad para las nuevas tareas y actividades que se le asigna	/		/		/		
24	Se anticipa y promueve cambios necesarios teniendo en cuenta ciertos aspectos del entorno	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ESTA EN CONDICIONES DE SER APLICADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: EDGAR L. ALVIZURI GOMEZ

DNI : 15428474

Especialidad del validador : GENÉRICO

10 de 05 del 2022

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Dr. EDGAR L. ALVIZURI GOMEZ
ENFERMERO SUPERVISOR
C.P. 16154 REE 1848 REMA19 - R.P.P.C.

Firma del Experto Informante.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad 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.

Anexo N° 5:

Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

El cuestionario es para evaluar las dificultades de la cultura organizacional de un Hospital Estatal de Cañete de la ciudad de Lima, 2022, teniendo como propósito recolectar información para buscar opciones de solución. Este cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas

DATOS GENERALES

Servicio: *Emergencia*

Edad: *32*

Sexo: F M ()

Tipo de contratación: 728 276 () CAS () Locación ()

Tiempo que trabaja en la Institución: *10.* año(s)

Marque con un aspa las siguientes interrogantes, donde crea conveniente:

N°	PREGUNTAS	ESCALA		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	LIDERAZGO			
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente.		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	La iniciativa que toma el jefe cuando propone algo nuevo para la institución es informada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Los directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Mi jefe inmediato trata de recolectar información antes de tomar una decisión.		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	En mi institución participo en la toma de decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera conciliadora.		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	MI jefe está disponible cuando se le necesita		<input checked="" type="checkbox"/>	

9	Mi jefe inmediato se comunica frecuentemente con los trabajadores para recolectar opiniones técnicas o relacionadas al trabajo.		✓	
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos.		✓	
MOTIVACION				
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal.		✓	
12	La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente			✓
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.		✓	✓
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud			
15	Recibo buen trato en mi centro de labores.		✓	
16	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para Desarrollar mis tareas		✓	
17	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones			✓
18	La limpieza de los ambientes es adecuada			✓
19	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo			✓
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor parece		✓	
21	Siento que doy más de lo que recibo en mi institución			
RECIPROCIDAD				
22	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			✓
23	Estoy comprometido con mi organización de salud			✓
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo			✓
25	El horario de trabajo me resulta incómodo			✓
26	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas		✓	
27	Realmente me interesa el futuro de la Red de salud.			✓
28	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición			✓
29	Tengo claro los objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos			✓
30	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo			✓

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

El presente cuestionario es para evaluar el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Estatal de Cañete de la ciudad de Lima, 2022, teniendo como propósito recolectar información para buscar alternativas de mejora. Este cuestionario es de carácter anónimo, los datos se tratarán de modo confidencial y para fines académicos.

A continuación, se presentarán alternativas sobre algunos aspectos laborales, no hay respuestas correctas e incorrectas, por lo que le solicitamos marcar con (x) la alternativa que percibe usted crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	ESCALA					
		NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
1	Realiza los procesos, exactamente como están en los protocolos.				✓		
2	Cuando se le pide que termine una tarea, la realiza sin errores.					✓	✓
3	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.					✓	✓
4	Cumple con el horario de trabajo establecido.					✓	✓
5	Suele ser puntual con la hora de entrada en al trabajo.					✓	✓
6	Cumple con asistir todos los turnos programados.					✓	✓
7	Brinda un buen servicio al paciente.					✓	✓
8	Ayuda al paciente a satisfacer sus necesidades básicas.				✓		
9	Tiene una actitud amable hacia el paciente.					✓	✓
10	Utiliza el vocabulario de acuerdo al grado de instrucción del paciente.					✓	✓
11	Saluda al paciente de forma adecuada.					✓	✓
12	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.					✓	✓
13	Saluda de manera cordial a sus compañeros, jefes y pacientes.					✓	✓
14	Si alguien le falta el respeto se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.				✓		
15	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.				✓		
16	Necesita que le expliquen las cosas más de una vez.		✓				
17	Aplica los conocimientos adquiridos frente a nuevos retos en su trabajo.					✓	
18	Se adapta de modo rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados o situaciones difíciles.					✓	✓

19	Tiene la capacidad de evaluar un problema desde varias perspectivas.			✓	
20	Suele aplicar una comunicación asertiva al presentarse una situación problemática.			✓	
21	Plantea rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.			✓	
22	Cumple con las normas de seguridad establecido en su área de trabajo.				✓
23	Muestra disponibilidad para las nuevas tareas y actividades que se le asigna.				✓
24	Se anticipa y promueve cambios necesarios teniendo en cuenta ciertos aspectos del entorno.			✓	

Anexo N° 6:

Muestreo

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

n = 40 enfermeros de un hospital estatal

Donde se tomarán los siguientes valores en la fórmula:

Z: 1,96 valor asociado a confiabilidad 90%

P: 0,50 (proporción de éxito desconocida)

Q: 0,50 (proporción de fracaso desconocida)

E: 10% (error máximo tolerado por el investigador)

N: 70 enfermeros de un hospital estatal

Anexo N° 7:

Validación de instrumentos

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de ítems.	Niveles
0,82	30 ítems cultura organizacional	Bueno
0,87	24 ítems desempeño laboral	Bueno

ANEXO N° 8:

Nivel de relación R.

Fuente para medir el nivel de relación que existe entre variables y variable a dimensión

R	INTERPRETACIÓN
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Perfecta Positiva
-1	Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

Fuente (R) Rho de Spearman