

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**CULTURA ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB
REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES:

TANIA JESICA AYQUIPA ROMERO
MARY CRUZ CASTRO MENDIETA
ELIZABETH NATALY GALINDO AGUILAR

CALLAO - 2022
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ. PRESIDENTE
- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO
- Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA . VOCAL

ASESOR: MG. WALTER SSAVEDRA LOPEZ

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 104-2022

Fecha de Aprobación de tesis: 02 DE DICIEMBRE DEL 2022

Resolución de sustentación de Consejo Universitario

Nº 099-2021-CU

DEDICATORIA

A mi amada hija desde que llegaste a mi vida te convertiste en la razón y motivo de mi existencia, el motor que me impulsa día a día a superarme, seguir adelante y jamás rendirme. Este nuevo objetivo alcanzado es por ti y para ti como ejemplo de perseverancia y esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por su protección divina, brindándome salud, fortaleza e inteligencia, por permitirme la bendición de alcanzar este anhelo, dándome la fortaleza y perseverancia de hacerlo realidad.

A mis compañeros y amigos de trabajo del área de unidad de cuidados intensivos por su apoyo y motivación en el logro de este objetivo.

INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad Problemática	12
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Objetivos	14
1.4. Justificación	15
1.5. Delimitantes de la investigación	16
II. MARCO TEORICO.....	17
2.1. Antecedentes: internacional y nacional.....	17
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Marco conceptual	24
2.4. Definición de Términos	30
III. HIPOTESIS E VARIABLES	32
3.1. Hipótesis	32
3.1.1. Operacionalización de variables	32
IV. DISEÑO METODOLOGICO	37
4.1. diseño metodológico.....	37
4.2. Método de investigación.....	38
4.3. Población y muestra	38
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	38
4.5. técnica e instrumento de recolección de datos	39

4.6. Análisis y Procesamiento de datos.....	40
4.7. Aspectos éticos en investigación.....	41
V. RESULTADOS	42
5.1. Resultados Descriptivos	42
5.2. resultados inferenciales.....	46
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	55
6.3. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	60
VII. CONCLUSIONES	63
VIII. RECOMENDACIONES.....	65
ANEXOS:	73

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 5.1. sexo del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022	46
Tabla 5.2. edad del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.	47
Tabla 5.3. Cultura organizacional del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.	46
Tabla 5.4. desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.	48
Tabla 5.5. cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.	49
Tabla 5.6 cultura organizacional y dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.	50
Tabla 5.7 cultura organización y la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas.....	51
Tabla 5.8. cultura organización y la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas.....	52
Tabla 5.9. cultura organización y la dimensión productividad del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas.....	53
Tabla 5.10 confiabilidad del instrumento cultura organizacional y desempeño laboral.....	54
Tabla 5.11 prueba de Normalidad.....	55
Tabla 5.12 Prueba de asociación entre cultura organizacional y desempeño laboral.....	57
5.13. Prueba de asociación entre cultura organizacional y dimensión compromiso.....	59
5.14. Prueba de asociación entre cultura organizacional y trabajo en equipo.....	60
5.15. Prueba de asociación entre cultura organizacional y productividad	61

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. Método **descriptivo prospectivo** de enfoque cuantitativo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 37 personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022, el instrumento que permitió recoger la información fue un cuestionario tipo Likert a quienes se les aplicó dos instrumentos validados, para cultura organizacional de María Carolina Olmos Torres y Katherine Socha Fandiño (2006) con 18 ítems y del desempeño laboral **por el investigador** Deza Batallanos María Greta, 2020 se aplicó el instrumento de escala de Likert con 18 ítems. Resultado existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. (Rho Spearman 0,490), esta correlación es positiva y de nivel débil. Además, se encontró la cultura organizacional es regular y el desempeño laboral es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y el desempeño laboral es bueno en 32.4% y 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y el desempeño laboral es malo en 2.7%. esto quiere decir que una variable tiene repercusión en la otra de manera débil; Por lo tanto, si se mejora la cultura organización será mejor el desempeño laboral y se verá reflejado en el personal de enfermería.

Palabras claves: cultura organizacional- desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the organizational culture and the work performance of nursing staff in intensive care at the Andahuaylas sub-regional hospital-2022. Prospective descriptive method of quantitative correlational approach with a non-experimental cross-sectional design, the sample was non-probabilistic for convenience, made up of 37 nursing staff in intensive care of the sub-regional hospital of Andahuaylas-2022, the instrument that allowed collecting the information was a Likert-type questionnaire to whom two validated instruments were applied, for organizational culture by María Carolina Olmos Torres and Katherine Socha Fandiño (2006) with 18 items and for job performance by the researcher Deza Batallanos María Greta, 2020, the scale instrument of Likert with 18 items. Result, there is a significant correlation between the organizational culture and work performance of nursing staff in intensive care at the Andahuaylas sub-regional hospital-2022. (Spearman's Rho 0.490), this correlation is positive and weak. In addition, the organizational culture was found to be regular and job performance is good in 45.9% and 16.2% is regular; On the other hand, the organizational culture is good and job performance is good in 32.4% and 2.7% is regular, finally the organizational culture and job performance is bad in 2.7%. this means that one variable has a weak impact on the other; Therefore, if the organizational culture is improved, work performance will be better and it will be reflected in the nursing staff.

Keywords: organizational culture- job performance

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional juega un papel muy importante, ya que está presente en todas las instituciones públicas y privadas, el manejo y entendimiento apropiado de una buena cultura organizacional crea organizaciones capaces de lograr sus objetivos para hacer realidad su visión esperada, de esta manera las instituciones necesitan sobrevivir a los grandes cambios constantes.

La pandemia, una de las mayores crisis en la historia de la salud, generada por la enfermedad del Covid-19. Donde ha desnudado por completo el sistema de salud en el Perú, sin embargo, en tiempos de pandemia es importante cuidar el bienestar físico y emocional de los trabajadores de la salud.

Evidenciamos la situación actual en el que nuestro país atraviesa indicando la precipitación del contagio, el colapso de los hospitales, la crisis del sistema público de salud. Destacando el bajo porcentaje de inversión en salud pública, como los bajos niveles de eficacia y eficiencia en las labores realizadas por los servidores públicos, trayendo consecuencias negativas al servicio brindado a los usuarios que acuden al hospital.

La crisis del sistema público de salud peruano pasa por carencia de infraestructuras, equipamientos, donde se consideran factores como, la cultura organizacional y el desempeño laboral del hospital sub regional Hugo pesce pesceto de Andahuaylas. Por ello, el cuidado de los recursos humanos es un aspecto fundamental de toda institución pública, entendiéndola como una entidad destinada a satisfacer las necesidades y requerimientos de la población mediante el cumplimiento de sus derechos humanos.

De nada servirá poseer equipamientos hospitalarios de última generación si es que no se tiene una cultura organizacional adecuada que permita la mejora del desempeño laboral al interior de las instituciones de salud, en especial de los hospitales públicos, actualmente muy golpeados por la pandemia y la gravedad epidemiológica que atraviesa el país.

La cultura organizacional tiene como objetivo principal mantener unidos a diversos miembros dentro de una institución. Así como el reflejo de valores para el compartir de diversos miembros de una institución y valores que pueden perdurar a lo largo de un gran periodo de tiempo. Además, permiten ofrecer una mayor resistencia a los cambios con una representación de las normas de conducta aceptadas por todos los miembros de la institución, así como normas transmitidas entre diversos integrantes de la institución mediante procesos de socialización. Consta de 6 capítulos I planteamiento de problema, capítulo II marco teórico, capítulo III Hipótesis y variables, capítulo IV diseño metodológico, Capítulo V resultados y capítulo IV discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática

A nivel mundial, La OPS (2019) señalaba que era evidente que entre 40 a 60% de las instituciones prestadoras de salud presentaban culturas organizacionales incapaces. La OPS/OMS (2020). el nuevo coronavirus (COVID-19) ha generado cambios importantes en las organizaciones prestadoras de servicios de salud. Han demostrado que los establecimientos de salud a nivel mundial estaban preparados para compartir significados culturales organizacionales sistemáticos, al inicio de la pandemia estábamos en un 90% de una cultura organizacional débil (1).

A nivel Latinoamérica existe problemas respecto a la cultura organizacional en diferentes instituciones de salud, no se tiene un valor propio, porque estos son medidos por la consecución de metas originales que para su realidad y no son relevantes y sin embargo, no pueden ser abandonadas (Ministerio da Saúde Brasil, 2020). Además, las actividades que tras ellas se derivan, cuesta redefinirlas de acuerdo a la evolución que hoy en día tiene la demanda de la prestación del servicio, a pesar de estar frente a eventos como el COVID-19 se observa necesidades no satisfechas imperativas entorno al equipamiento y capacitación del personal, corriéndose el riesgo de hacer adquisiciones de equipamiento de materiales innecesario porque van más allá de encajar en su misión en su propósito institucional (2)

la pandemia de COVID-19 ha suscitado que la comunicación interna sea reestructurada, los trabajadores han tenido que adaptarse a una nueva realidad, que involucra el uso de las tecnologías de la información y comunicación, porque de forma general pueden ser persuadidos de lo que tienen que hacer, sin ninguna coacción, con el propósito de brindar una atención de calidad. De esta forma, cualquier plan de comunicación interna tiene correspondencia con disposiciones y posturas conductuales de sus integrantes, por lo que es inevitable operar con otros participantes de la organización, con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos propuestos (3)

El desempeño laboral en el personal de enfermería es una de las fortalezas de la institución siendo necesario para alcanzar resultados sostenibles en el tiempo (4). Los trabajadores sienten que no son valorados, no reconocidos por su gran labor que realizan, el cual minimiza la productividad de cada trabajador creando una insatisfacción laboral, para que el personal de enfermería se sienta motivado debe existir un ambiente laboral adecuado donde haya confianza, manejen habilidades interpersonales, que estén orientados en el bienestar y seguridad al momento de desempeñar su labor (5). es importante para la institución tener personal de enfermería que gocen de un bienestar pleno para desempeñar su labor con eficacia, que permita a los integrantes promover competitividad laboral de calidad, de esta manera se puede observar el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores las cuales son relevantes para lograr las metas de la institución (6).

A nivel nacional, muchas instituciones de salud muestran que las culturas organizacionales no están relacionadas a la satisfacción laboral, al menos no con total claridad, debido a que presentan una mixtura de comportamientos y actitudes intra y extra profesionales dentro de ellas mismas (MINSA, 2018) (7)

La pandemia a causa de la enfermedad del Covid-19 ha puesto al sistema de salud de nuestro país a nuevos desafíos, con llevando a nuestro sistema de salud a una crisis de salud pública las cuales vienen de décadas atrás, a ello destacar la escasa inversión en el sistema de salud peruana de parte del estado, carencia de infraestructura y equipamiento además de otros factores como la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería, por ende el recurso humano es fundamental para la institución que está destinada a brindar (8)

A nivel local, el hospital sub regional de Andahuaylas es un establecimiento destinado a proporcionar todo tipo de asistencias médicas brindando prevención, tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud. el personal de salud presenta problemas de cultura organizacional y poco compromiso con el desempeño laboral, debido a sus distintas características culturales conllevando a que los trabajadores no se involucren con la misión, valores y creencias de la institución, cuando un trabajador se identifica con su institución, se siente

motivado y se involucra emocionalmente logrando los objetivos de manera eficaz (8)

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022?

1.2.2. Problemas Específico

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión productividad del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Identificar la relación que existe entre la cultura organización en la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

1.4. Justificación

La cultura organizacional es muy relevante en el comportamiento del personal de salud de enfermería que labora en el hospital sub regional de Andahuaylas, teniendo al trabajo con un alto grado de compromiso y así ofrecer cuidados de enfermería satisfactorias al paciente, el cual debe ser el reflejo de una vida agradable es decir a través de una proyección de cultura organizacional en los trabajadores, por ende determinar el desempeño laboral mediante el cual se lograra la misión de la institución, el desempeño laboral suele depender del entorno laboral que se encuentre el personal de enfermería siendo la cultura un determinante del desempeño laboral de cada profesional impactando de manera directa en la institución. Esta investigación analiza la relación de cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería. La utilidad de esta investigación radica en profundizar el estudio, con la finalidad de crear conciencia respecto a la importancia e impacto que pueden ocasionar en el personal de enfermería de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas.

Las razones que justifican la investigación son:

Justificación social

Los resultados de este trabajo de investigación ayudaran a plantear la cultura organizacional en el mundo actual para poder comprender como se relaciona en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de UCI del hospital sub regional de Andahuaylas.

La cultura organizacional en el hospital sub regional de Andahuaylas refleja las facilidades como también las dificultades que encuentra el personal de enfermería donde aumenta o disminuye su desempeño laboral para lograr los objetivos de la institución, el cual se determinara mediante la percepción de los trabajadores para identificar las dificultades que existen dentro de la organización.

Justificación metodológica

En el presente investigación se emplea la metodología científica al plantear cuestionamientos, definir propósitos, evaluar resultados así mismo se intenta generar instrumentos de recolección de datos donde se facilite la información solicitada a partir de la identificación de las variables a evaluar, donde los instrumentos de la investigación en relación al tipo de diseño permitirá una mayor seriedad en el procedimiento de los datos y en el aporte de nuevos conocimientos que pueda utilizarse en investigaciones similares.

También se emplearon instrumentos como encuestas, cuestionarios, cuadros estadísticos, prueba de comportamiento de datos de las hipótesis de tal manera que se recolecte una información necesaria de como la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el objeto de estudio.

Justificación practica

La cultura organizacional es muy importante para los miembros de una institución porque ayuda a elaborar una imagen coherente de la realidad para así comprender los aportes del estudio, los cuales permitirán conocer la percepción de los trabajadores de salud en relación al problema y fomentar el desarrollo de la desventaja en el análisis de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en este ente público.

1.5. Delimitantes de la investigación

Limitante teórica: existió limitaciones Respecto actividades de investigación programadas a consecuencia de la pandemia, el cual origino una serie de suspensiones en las reuniones que concentren cierta cantidad de personas, de tal manera que no era posible asistir a la universidad, principalmente a la biblioteca para adquirir información precisa que no se logra encontrar en internet.

Limitantes temporales. se presentaron limitaciones en relación al personal, con la disposición del tiempo y agotamiento laboral, para la recolección de la información ya que los sujetos a encuestar se encuentran en diversos horarios de trabajos y los impedimentos por seguridad en el marco de la pandemia. Sin embargo, como estrategia se reprogramo las actividades para utilizar el tiempo de manera eficiente.

Limitantes espaciales. Las limitaciones espaciales se centraron en la poca posibilidad de interacción comunicativa presencial con el asesor, debido a la restricción de entablar reuniones o conversaciones de manera personal para evitar la propagación expansiva del COVID-19, por ello se empleó una opción de ejecutar asesorías de manera virtual, haciendo el uso de las herramientas tecnológicas y digitales que favorezcan a la situación académica.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes: internacional y nacional

Antecedentes Internacional

Arboleda, G. López, J. (2017) en Colombia, en su tesis “cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del valle de aburra” sostiene que la cultura organizacional es la conciencia colectiva que expresa los miembros. con el objetivo de identificar la percepción que tienen los empleados del sector salud acerca de la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas. Metodología se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal, en donde se aplicaron encuestas a 224 empleados de las instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad. Teniendo como resultado de la investigación es que el 79 % de los investigados manifestaron que en la institución existen mecanismos para evaluar inquietudes, dudas e ideas, especialmente en las instituciones públicas y de alta complejidad. El 44 % declaró tener excelente comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo. El 62 % asumió positivamente el cambio en los procesos institucionales, con mayor participación para el sexo femenino. sobresale la excelencia y buena comunicación con sus compañeros de trabajo y jefes en relación al clima organizacional refieren que tiene una buena relación, reconocen que la salud es un pilar fundamental así mismo la comunicación interna para cumplir los objetivos. Se recomienda generar políticas que permitan mejorar los canales de comunicación verbal y escrita para incentivar el acceso a la comunicación entre las diferentes dependencias que contribuye al mejoramiento del clima organizacional, el profesional que se resiste al cambio son los trabajadores antiguos para lo cual requieren capacitaciones, actualizaciones gradualmente y aceptar los cambios, teniendo como conclusión que la mayoría de los empleados perciben que el clima organizacional en sus instituciones es bueno. (9).

Villegas, A. Cedeño, J. (2018) en Ecuador en su tesis de posgrado de maestro “Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo” cuyo objetivo determina el impacto que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral, con una metodología de nivel descriptivo, utilizando un diseño empírico con métodos como la observación, la aplicación de encuestas a la muestra de los profesionales que trabajan en el nosocomio, como resultado el 39% considera muy importante el desempeño laboral, el 50% considera algo importante la valoración del puesto de trabajo, el 47% considera muy importante la especialización profesional, se puede evidenciar que la cultura organizacional es importante para el desempeño laboral, permitiendo fortalecer los lazos laborales dentro de la organización, así generar una identidad y hace que hay mayor

desempeño laboral. se llega a la conclusión que el impacto que causa la cultura organizacional en el desempeño está cuantificado de manera objetiva debido a esto se evidencia un incremento en el resultado de la evaluación del desempeño de estos por lo tanto ha impactado de manera positiva (10).

Antecedentes Nacional

Zea, H. (2017) en su tesis para optar el grado académico de maestro “la cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicio al paciente en el hospital Regional Manuel Butro” cuyo objetivo es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño, el método es descriptivo, correlacional mediante un diseño no experimental, con una muestra total de 253 trabajadores, teniendo como resultado mediante los cuadros 3,4,5 y 6 valores obtenidos de 71.31 para la dimensión valores e ideales, 68.38 para autorrealización y 62.37 para la dimensión organización todas de la variable cultura organizacional frente a 75.53 de la variable desempeño laboral nos muestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Conclusión la relación significativa entre las variables, es situación promisorio para contribuir con diseños organizativos, aportes de experiencias, entrenamiento, innovaciones para la naturaleza del servicio según la zona geográfica, economía, capacitación, la idiosincrasia de quienes sirven y serán servidos para crear un ambiente agradable de satisfacciones prioritariamente en el paciente pero con bastante frenesí en el personal de servicios en atención al paciente cuyos esfuerzos realizados en bien de la organización sean congratulados percibiendo el logro de objetivos gracias a una adecuada organización (11).

Valentin, M.(2017) en su tesis para optar el grado académico de maestro “ Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred yugoslavia, nuevo Chimbote 2017” cuyo objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. metodología hipotético deductivo, de tipo aplicada, de alcance descriptivo y diseño correlacional. La población objeto de análisis lo constituye 80 trabajadores. Resultado la variable cultura organizacional es adecuada 63,8%; mientras que la variable desempeño laboral alcanzó un nivel medio 41,3%. en la tabla 19 revelan que 13.8% del personal de salud presenta una alta productividad, 15% productividad media y el 5% productividad baja, todos ellos con una inadecuada cultura, mientras que 38,7% adecuada cultura con una alta productividad, 20% productividad media con una adecuada cultura y el 7.5% una adecuada cultura con una productividad baja. Conclusión la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una relación directa y significativa (Rho Spearman 0,352) con una significancia mayor a 0,05 (12)

Atiquipa, Y. Cáceres, L. (2018) en su tesis para optar el grado académico de maestro “cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la red de Salud centro Ayacucho” cuyo objetivo es determinar cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral, metodología fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, en la cual se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos con una población de muestra total 81 trabajadores, teniendo como resultado que existe una relación entre el variable cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, reflejando un nivel de correlación moderada. conclusión la existencia de vínculo entre las dos variables de investigación, confirmándose el resultado mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall, mostrando el valor del coeficiente de correlación en un 0,464 el cual refleja un nivel de correlación moderada, y el valor de nivel de significancia es de $0,000 < 0.05$. ($tk= 0,468$; $p= 0,000 < 0.05$) (13).

Soto, C. (2018) en su tesis de para optar el grado académico de maestro “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil César López Silva de Villa” cuyo objetivo es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño laboral. con una metodología de investigación básica, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo con una muestra de población conformada por 108 trabajadores. Teniendo como resultado que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral. conclusión que existe relación directa y significativa entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = $.000 < 0.01$; $Rho = .761^{**}$) (14).

Salazar, M. (2018) en su tesis para optar el grado académico de maestro “Cultura organizacional y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue el Agustino”, tiene como objetivo determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La metodología fue de tipo aplicada, el diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional con una población de 96 trabajadoras que se realizó mediante un censo y encuesta teniendo como resultado de la investigación el 67.7% se relaciona significativamente la cultura organizacional con el desempeño laboral, de igualmente se relaciona con sus dimensiones. conclusión de que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en un 67,9% ($Rho = 0,679$; Sig. (bilateral) = $0,000$); asimismo, que las dimensiones artefactos ($Rho = 0,483$; Sig. (bilateral) = $0,000$), valores compartidos ($Rho = 0,570$; Sig. (bilateral) = $0,000$) y supuestos básicos subyacentes ($Rho = 0,337$; Sig. (bilateral) = $0,001$) también se relacionan con la variable desempeño laboral (15).

Melgar, P. (2020) en sus tesis para optar el grado académico de maestro “cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el área de enfermería del hospital nacional san bartolomé”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral. metodología es una

investigación básica, con diseño no experimental, de nivel correlacional causal y de corte transversal. Una muestra conformada por 176 enfermeras, a las cuales se les aplicó la encuesta de escala de Likert. resultado que tienen una organización cultural fuerte el 65.5% y de nivel muy fuerte él 6.8. %. En tanto al desempeño laboral el 65.7% se encuentra en un nivel ineficiente y solo el 7.4% nivel muy eficiente, la cultura organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal de enfermería. conclusión es que la cultura organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal del área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020 (16).

Achachu, B. Condori, M. (2021) en sus tesis para optar el grado académico de licenciados “Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021” cuyo objetivo determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral. Metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población fue conformada de 148 trabajadores, muestra de 47 un muestreo probabilístico y la técnica aplicada fue la encuesta. Resultado existe una relación positiva entre ambas variables. conclusión el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño alcanzó un nivel de significancia de $p < 0,05$, por tanto, hay una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en 0,626 de correlación, evidencia de una relación entre la dimensión implicancia y el desempeño laboral en 0.481, relación entre la consistencia y el desempeño laboral en 0,526 en valor moderado, La adaptabilidad con el desempeño laboral es de un 0,480 con un valor bajo, a misión con el desempeño laboral es de un 0,495 con un valor bajo.

Donayre, M. (2021) en sus tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud “Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021” cuyo objetivo es establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral. metodología de diseño no experimental y de tipo básica con carácter correlacional conformado por 60 personal asistencial. Los resultados evidenciaron que existe relación alta, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral ($Rho = ,697$; $p < .01$). De igual forma, se identificó una relación moderada, estadísticamente significativa y directa entre la motivación y la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral ($Rho = ,560$; $p < .01$), la dimensión responsabilidad del desempeño laboral ($Rho = ,542$; $p < .01$), la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral ($Rho = ,489$; $p < .01$) y la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral ($Rho = ,430$; $p < .01$). Se concluyó que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral del personal asistencial (17)

Antecedentes locales

Pedraza, M. (2020) en su tesis para optar el grado académico de maestro “gestión de servicios de salud en la cultura organizacional en el personal de la red de salud Abancay 2020” presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión de los servicios de salud en la cultura organizacional en el personal de la red de salud Abancay. Con método de investigación con enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transversal o transeccional, en específico tiene un diseño correlacional-causal. Con una muestra que está conformado por 60 participantes entre varones y mujeres; para su selección el tipo de muestreo empleado fue no probabilístico, de tipo intencional. Para lo cual se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario de Gestión de Servicios de Salud y cuestionario de cultura organizacional, los cuales se les dio una validez de contenido a través de criterio de jueces; para verificar la confiabilidad se ha utilizado el alfa de Cronbach. Los resultados indican que el 65% perciben un nivel aceptable en la gestión de servicios; asimismo, y el 66.7% percibe un nivel aceptable de cultura organizacional. siendo la conclusión que se ha establecido que la gestión de servicio de salud influye en la cultura organizacional en el personal de la Red de Salud Abancay (18).

2.2. Bases teóricas

Teoría de Cuidado humanizado de Yan Watson

El autor describe que cuidar es parte fundamental del ser y es el acto de un ser humano, este ser es un ser en relación a otro que lo invoca, siendo este otro la base creadora del cuidado profesional de enfermería, el cual es ordenado, reglamentado y destinado a satisfacer las necesidades del ser humano con el propósito de promover, mantener o recuperar la salud de la persona (19).

El cuidado , expuesto en forma de supuestos y factores inspirada en una fenomenología como una forma de acercamiento para que el cuidado profesional se convierta en instrumento terapéutico y una forma de entender la relación intersubjetiva, interpersonal y transpersonal, donde cada acción tiene un resultado dando responsabilidad (20).

El cuidado humanizado requiere de un compromiso moral por parte de los profesionales de salud, para cada individuo, sea sano o enfermo, para mejorar su calidad de vida, inmerso en la educación en cada cuidado brindado, y de esta manera elevar la percepción de los pacientes en relación al cuidado humanizado (21).

conceptos de metaparadigma de enfermería en la teoría del cuidado humano de jean watson

Persona: Watson considera la persona como “un ser en el mundo”, como una unidad de mente – cuerpo y espíritu, que experimenta y percibe conceptualmente el gestalt, es el locus de la existencia humana y el sujeto de cuidado de enfermería (22)

Medio ambiente: Es la realidad objetiva que ocurre en el exterior, además del marco de referencia subjetiva del individuo, en la cual incluye la percepción de sí mismo, como creencias, expectativas e historia (pasado, presente y futuro imaginado (23).

Salud: De acuerdo con Watson, la salud tiene que ver con la “unidad y armonía entre mente, cuerpo y alma (espíritu)”. Está relacionado con el grado de relación entre la percepción y la experimentación acerca del yo interno. (24)

Enfermería: según el autor enfermería está relacionada en el cuidado transpersonal, y es un arte cuando la enfermera experimenta y comprende los sentimientos del otro, es capaz de detectar y sentir estos sentimientos, y a su vez, es capaz de expresarlos, de forma semejante lo que la otra persona expresa sin miedo. (25). precisa que la enfermería es una ciencia humana y un arte que estudia la experiencia salud – enfermedad mediante una relación profesional, personal, científica, estética y ética. Las metas de la enfermería están asociadas con el crecimiento espiritual de las personas, el cual nace de la interacción, la búsqueda del significado de las experiencias de cada uno, el descubrimiento del poder interno, la trascendencia y la auto curación (26).

Teoría de la motivación humana de Maslow

El autor realizó una teoría basada clasificadas en orden de importancia del comportamiento humano, basada en dos agrupaciones: las necesidades de deficiencia y las necesidades de crecimiento, cuyas necesidades crecen durante la vida impulsando el comportamiento, estas necesidades fueron ubicadas en una pirámide según niveles de jerarquía (27):

Necesidades primarias o de deficiencia.

Fisiológicos: Conformadas por el hambre, la sed, las comodidades corporales; son necesidades instintivas del individuo relacionadas con su supervivencia. En el trabajo vendrían a ser la remuneración y la comodidad física.

Seguridad: Sentirse fuera de peligro; tener protección contra amenazas, una estabilidad o permanencia en el empleo.

Necesidades secundarias o de crecimiento.

Pertenencia y amor: Afiliarse con otros, ser aceptado; tener una amistad con los compañeros y una buena relación con los jefes.

La estima: Lograr ser competente para obtener aprobación y reconocimiento.

Según Maslow, es importante que los trabajadores de una organización estén satisfechos en ciertas necesidades como es el fisiológicos, seguridad, protección, sociales para luego alcanzar la autorrealización y esta forma el trabajador pueda desempeñarse adecuadamente en su centro laboral. el tomar en cuenta los factores de satisfacción de esta pirámide de Maslow; como es el salario, comodidad física, relaciones interpersonales, reconocimiento y responsabilidad nos permitirá hallar el grado de satisfacción de los usuarios internos, reforzando así las necesidades que puedan tener para el logro de objetivos comunes en la institución, en este caso de los servicios de emergencia (27)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. cultura organizacional

Cultura; la palabra cultura aparece del latín cultus y el adjetivo viene del verbo colere que refiere cultivar, expresando como sagrado o religioso además de manifestar habitar, proteger y adorar. Según Fleury (1989). El autor considera que la cultura es “un conjunto de valores y supuestos básicos expresados en elementos simbólicos que, en su capacidad de ordenar, construir la identidad organizacional actúa como un elemento de comunicación y orientando las relaciones de poder” (16), de acuerdo a Denison (1990) Considera que la cultura organizacional es un elemento fundamental para que una empresa de buenos resultados, así mismo desarrollo como medir y gestionar la cultura organizacional, también elaboro una teoría para ser distinguido entre un foco interno y externo (27). Shchein (1992) manifiesta que la cultura es un “conjunto de indicios básicos que son compartidos en un grupo que día a día expresan y experimenten a resolver sus problemas de adaptación externa e interna, los cuales son válidas que se pueden enseñar a nuevos integrantes” (28). Chiavenato (2006) describe que la cultura organizacional es “una mezcla compleja de suposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas que una organización representa la manera cómo funciona y trabaja” (27). Robbins. Judge (2013). Menciono que la cultura organizacional “es un conjunto de principios con significado que propician al personal características diferenciándolas a sus competencias” (29). Sanpieri. Valencia. Soto (2014) Manifiestan que es un “recurso estratégico que posee valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones” (30). Sanabria. Acosta. Rodríguez (2015) manifiestan que las organizaciones se pueden asumir como el resultado de las necesidades históricas del entorno y de los sistemas sociales en su proceso evolutivo y su sostenibilidad depende de la capacidad de entender su propia complejidad, así mismo propone que la dotación de condiciones para la innovación de expresión de la cultura organizacional es una opción garante de sostenibilidad y requiere de un proceso no uniforme ni predecible es decir es un proceso complejo, para garantizar la sostenibilidad de las empresas se debe encontrar un equilibrio dinámico y transitorio así mismo proponen decisiones instrumentadas a partir de estas capacidades (31). Según Reynoso, M. Pérez. Sostienen que la cultura organizacional “es la unión de normas, hábitos y valores, los cuales son utilizados por las personas integrantes de una organización” (32). actualmente la cultura se piensa como “el conjunto total de los actos humanos en una organización dada” (15). La cultura organizacional es considerada la personalidad de las organizaciones también como el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de otras organizaciones, así mismo las características de los trabajadores que no se maneja adecuadamente pueden influir en las relaciones interpersonales entre el cliente interno y externo (33). según Olmos y Socha (2016) a la **cultura organizacional** es un factor determinante para el desempeño de un grupo de

personas, **por ende es definida como** “El conjunto de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicos en una organización” (34)

En sector salud: En el sector salud la cultura organizacional se describe “como una mezcla compleja de saberes, relatos, símbolos, creencias, conductas y modelo de expresión que los miembros comparten, así como son las normas, el lenguaje técnico y científico, las cuales se han desarrollado a apartir de sus experiencias de adaptacion de vivencia externa e interna” (9).

Funciones de la Cultura Organizacional

De acuerdo a Nelson. Quick (2013). Las culturas organizacionales argumentan brindar una sensación de identidad a los miembros y aumentar su compromiso con la organización, quiere decir que los trabajadores encuentran su trabajo satisfactorio siempre en cuando interiorizan los valores de la organización, así mismo se identifican con sus compañeros lo que significa que deben proporcionar a los empleados un medio para interpretar el significado de sucesos organizacionales, es decir se puede utilizar una versión grafica de la organizacionales para que los trabajadores puedan tener su identidad organizacional (35). Fronteras, da a conocer que entre una y otra organización y llegan a transmitir un sentido de identidad a los miembros de una organización al que pertenecen, proponen a facilitar la generación de compromisos más grandes que el interés propio de cada trabajador, permitiendo que la organización este más unida (27).

Importancia de la cultura organizacional

Según Davis. Newstrom (2003). la cultura organizacional es considerada muy importante para el éxito, ofreciendo una identidad y brindando una visión de la organización, así mismo es un fuente de estabilidad y continuidad brindando una sensación de seguridad a sus miembros, conocer a la cultura organizacional ayuda a los empleados a interpretar lo que sucede dentro de la organización asimismo contribuye a estimular el entusiasmo de los empleados con sus tareas son más productivos y creativos a los que se les reconoce y sele retribuye considerándose como un modelo a seguir (35).

clasificación de la Cultura Organizacional

Robbins (2004). clasifica la cultura organización en fuertes y débiles, siendo la cultura fuerte donde los valores están bien definidos en la organización, se comparten con firmeza, hay mayor influencia en el comportamiento de los miembros, hay una relación y consenso respecto a los objetivos plasmados como organización, hay una interrelación de los trabajadores y la organización muy fuerte con claridad sobre lo que se quiere lograr así mismo el trabajador se sienta bien con lo que realiza. plantea que la cultura débil no está bien centrada con los valores, no son aceptados menos compartido en la organización, no hay compromiso hace que el interés ajeno sea mayor y consuman el tiempo de la

organización, donde hay miedo, inseguridad de lo que hacen por falta de claridad de sus objetivos (36).

Dimensiones de la Cultura Organizacional

creencias: Olmos y Socha (2006), lo definen como “consideraciones que se tienen del modelo del negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsa, son medidas por tres indicadores: forma de ingreso a la institución, Salario, herramientas para el trabajo (37)

Normas: Según Olmos y Socha (2006), definen normas “como reglas que envuelven la organización incluyendo la manera cómo deben comportarse los trabajadores” (37).Raffino (2020) menciona “que las normas son reglas que se establecen con el propósito de regular comportamientos para mantener un orden determinado, y son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado dentro de una sociedad u organización” (38). “Constituye el reglamento organizacional (ROF, MOF y RIS) el cual rige el comportamiento y actuar de los colaboradores en la institución, medible mediante indicadores como; horarios, presentación personal y penalidades por faltas” (39).

Valores: Olmos y Socha (2006), son fundamentos o cualidades consideradas por los integrantes de una organización el cual está de acuerdo a los objetivos de la organización. El cual se mide mediante tres indicadores: la innovación, trabajo en equipo y cumplimiento de metas.

Filosofía: Según Olmos y Socha (2006), describen como las políticas establecidas e ideologías que guían los procesos y acciones de la organización, se mide a través de indicadores: Misión –Visión, Promoción interna y Desarrollo profesional y familiar (37).

Símbolo: Según Olmos y Socha (2006), lo definen “como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente las cuales identifican a la institución, son medidas con 3 indicadores Celebraciones, Incentivos y reconocimientos” (37).

Clima: Olmos y Socha (2006), plantean que el clima “como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras y se mide a través de Capacitación, Ambiente de cooperación y Autonomía.

2.3.2. desempeño laboral

El desempeño laboral “es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo, siendo una evaluación a nivel individual, un proceso importante para el éxito de la institución” (39). Robbins (2004), define como “el principio fundamental de la psicología del desempeño es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño por ende enfoca sus esfuerzos sobre las metas” (40). Chiavenato (2004), define cuan eficaz es el trabajador en una organización, siendo el desempeño laboral la capacidad de obrar ágilmente y eficazmente las tareas asignados y desarrollarlas bien para no tener la necesidad de volver a realizarla esto conlleva a una satisfacción laboral del trabajador y de la empresa, así mismo plantea que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos siendo una estrategia individual para lograr los objetivos deseados a (40). Según Muchinsky (2002) define el desempeño laboral “como el conjunto de acciones importantes para alcanzar metas de la institución y ser medido por lo el trabajador realiza día a día” (41). Según Palaci (2005) considera que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales, estas conductas del individuo o del grupo los cuales van contribuir la eficacia en el desempeño en la organización (38). Según Chiang (2007) refiere que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas en un tiempo determinado dentro de una organización, el cual va ligado con las características de los trabajadores como son cualidades, habilidades de cada uno y cómo interactúan en la organización siendo el desempeño laboral satisfactorio el resultado final (42). Para Chiavenato (2011) expresa que el desempeño es situacional, el cual varía de una persona a otra y va depender de factores que influyen el valor de las recompensas y la percepción dependen el afán de cada persona, el esfuerzo va depender de uno y de sus habilidades y capacidades. Así mismo afirma que el desempeño laboral se basa en la eficacia de los integrantes que laboran dentro de una organización, para lo cual hay ser capaces de elaborar, producir, hacer y generar trabajo en el menos tiempo con mucho menos esfuerzo y con más cualidades para cumplir con la meta trazada de la institución (43).

El desempeño de los personales de enfermería

Cabe mencionar que el desempeño son acciones que realiza el recurso humano en una profesión el cual permite demostrar su idoneidad para solucionar los problemas, por ende los autores definen que desempeñar es acción de cumplir con los conocimientos que cuenta cada profesional de enfermería caracterizándose como una profesión que se dedica al cuidado del individuo, a la familia y a la comunidad es capaz, responsable, creativo y con trato humano siendo cualidades del profesional de enfermería que van satisfacer las necesidades del paciente enfermo y persona sana (44). Freedman (1996) considera “que los procedimientos para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral, los cuales

se evidencia con el logro de los objetivos de acuerdo a la jerarquía de diferentes grupos de enfermería que labora en diversos servicios de enfermería” (45).

Evaluación del desempeño

Según Mintzberg (2000) “la apreciación del desempeño del desarrollo del individuo es un proceso para juzgar el valor, la excelencia, cualidades del individuo que realizan dentro de una organización donde se pueden hacerse de distintos enfoques según objetivo y metas de la institución” (42). Newstrom (2000) plantea que “el desempeño laboral es el rendimiento profesional es el grado de ejecución obtenido por el empleado en conseguir metas dentro de la organización en un determinado tiempo al mismo tiempo conformado por actividades concretas, percibidas y medibles” (27). Según Lado (2013) la evaluación del desempeño laboral es un procedimiento sistemático y periódico, es cuantitativo y cualitativo por que mide el actuar y la ejecución de la tareas realizadas por los trabajadores en un determinado tiempo, de esta manera buscan diferenciar objetivos para la institución y para los jefes y empleados siendo los objetivos para la organización mejorar la transparencia y equidad de decisiones, promover las políticas de recursos humanos, motivar y promover al personal que logra las metas y los objetivos para los jefes que exista una comunicación vertical, compromiso de parte de las personas siendo el objetivo para los colaboradores facilitar una comunicación asertiva, conocer la valoración y objetivo de su desempeño laboral (41). Para Robbins. Judge (2013) la evaluación del desempeño laboral es un sistema que provee a la organización retroalimentación influyendo en la respuesta de sus capacidades y habilidades del trabajador donde el rendimiento laboral beneficiara a la organización apoyando a la toma de decisiones para aquello que merecen ascenso, aumentando el sueldo o despido, utilizando una técnica de cuestionario al personal y los jefes de la organización (46). Ruiz. Vanga (2018) afirman que” la evaluación del desempeño es una técnica indispensable en la cual el profesional contribuye con el desarrollo del empleado, de igual manera detectar algunos problemas que presenta el trabajador, por diferentes motivos como la falta de estímulo, donde se puede implantar políticas de acuerdo a la realidad de la institución” (47).

Factores del Desempeño laboral

Davis. Netrom (1999) señala los siguientes factores: satisfacción del trabajo es la forma en que el trabajador observa desde su punto de vista emociones favorables o desfavorables dentro de la organización que ve directamente con la naturaleza del trabajo. autoestima todo trabajador busca lograr una posición dentro de la organización para lo cual muestran toda su capacidad en el trabajo siendo eficiente finalmente el trabajo en equipo es un trabajo realizado por líder donde todos trabajan de manera unida apoyándose esta manera se puede cumplir los objetivos de la organización de manera eficiente (48).

Bain (2003) propone dos factores que pueden contribuir el mejoramiento del desempeño laboral; factores internos que pueden ser modificables con bastante facilidad, factores duros donde se encuentren los equipos, producto, materia prima y la tecnología y factores blandos incluyen la fuerza y método de trabajo, sistema y procedimiento de organización y factores externos son los ingresos reales la inflación, la competitividad y el bienestar de la población donde se encuentra los ajustes estructuras quienes influyen en la productividad de la organización; cambios económicos, cambios demográficos y sociales (27).

Características del Desempeño Laboral

Gonales (2001) plantea las siguientes características: adaptabilidad comprende como el colaborador se adapta adecuadamente en diferentes ambientes laborales y con diferentes funciones, responsabilidades y personas donde va interactuar, comunicación donde el colaborador tiene la capacidad de expresar sus pensamientos ideas de manera clara y efectiva individualmente o grupalmente, iniciativa activamente intervenir para alcanzar objetivos y metas de la empresa, con las habilidades y destrezas de los colaboradores, conocimiento es el nivel de conocimiento técnicos y profesionales alcanzados por el trabajador en relación en su área de trabajo, son capacidades, talento que cada uno posee el cual enriquece sus conocimientos, trabajo en equipo es donde individualmente grupalmente pueden desenvolver en el trabajo donde trabajan juntos con la finalidad de alcanzar los objetivos, estándares de trabajo son parámetros para medir o comparar actividades de los trabajadores la forma correcta de hacer las cosas y desarrollo de talentos, la capacidad de desenvolver todas sus habilidades, competencias de los miembros del trabajo individualmente y grupalmente (49).

Objetivos del desempeño laboral

Robbins. Timothy (2013) plantean los siguientes objetivos: El mejoramiento del desempeño laboral, reajustar las remuneraciones, ubicar a los trabajadores en puestos o cargos compatibles de acuerdo a sus conocimientos habilidades y destrezas. (50)

Dimensiones de desempeño laboral

Chiavenato (2007), plantea que **la dimensión compromiso** en el desempeño laboral es el desenvolvimiento del trabajador orientado de manera efectiva llegar a los objetivos. Según Peralta, Santofimio y Segura (2007), manifiesta que el compromiso se relaciona al trabajo sin faltas y con calidad, sin faltas se refiere a realizar un trabajo bien hecho para no volver a realizarlos. Además, la eficacia del compromiso se encuentra en el interior de cada (51).

Chiavenato (2007), describe la **dimensión calidad de trabajo**, donde para atesorar y extender el conocimiento, las instituciones deben contar con calidad en el trabajo para proporcionar conocimiento y experiencias a las personas. Según Álvarez, Álvarez y Bullón (2006), refiere que la calidad es un rasgo

particular de preparar o presentar un producto o servicio que ofrece una institución (51).

Chiavenato (2007), describe la **dimensión trabajo en equipo** como una actividad no individual, aislada o en solitario; más bien siendo un trabajo grupal, con solidaridad y en empatía para que de esta manera se logre obtener los resultados que se desea. Para Quintero, africano y Faría (2008), menciona que cuando se realiza un trabajo grupal institucional existe una interacción que origina una complejidad haciendo que haiga un trabajo grupal, unión grupal, igualdad, empatía, solidaria y surgiendo un líder (51).

Chiavenato (2007), describe la **dimensión productividad**, muy relevante para la institución siendo la conducta y el trato que se le brinda a los trabajadores están vinculados al resultado que se quiere obtener. Según Carro y González (2014), refiere que la productividad es el perfeccionamiento del proceso de productivo, señalando un balance entre la cantidad de recursos empleados y el conjunto de bienes y servicios derivados, relacionando ello procedente de un sistema y los recursos para poder obtenerlos. Según Torrecilla (2005), señala que la productividad es un indicador como resultado del adiestramiento y moral de los trabajadores, y además de la innovación y el perfeccionismo de los procedimientos que satisfacen a los clientes (51).

2.4. Definición de Términos

Cultura: Es un sentido etnográfico, en la cual comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad (52)

Desempeño: Es la acción de cumplir, ejercer, ejecutar un compromiso, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tiene en su labor (53)

Desempeño laboral: una apreciación sistemática del desempeño y desarrollo del individuo en un cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Por lo tanto es una apreciación por parte de los supervisores de la institución de como el trabajador logra sus metas u objetivos (54)

Cultura organizacional: se ha definido como el “conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización (55)

Trabajo en equipo: Es la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido (56)

Personal de enfermería: Son actividades de apoyo durante la permanencia del trabajador en el hospital con funciones diversas y van de lo simple a lo complejo (57).

Cambio: La palabra cambio denota la acción o transición de un estado inicial a otro diferente, según se refiera a un individuo, objeto o situación. También puede referirse a la acción de sustituir o reemplazar algo (52)

Idoneidad: se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado. La palabra proviene del latín idoneitas, idoneitātis (56)

Adaptabilidad: es la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (52)

Habilidad: que indica la cualidad de hábil. Hábil, a su vez, tiene su origen en el latín habilis cuyo significado inicial se refería a las competencias que alguien puede adquirir. Luego, el significado evolucionó para significar una persona con diversas capacidades (52)

Conocimiento: Facultad del ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas (56)

labor: es el acto en el que se lleva a cabo una **actividad**, la cual está marcada por ser una **responsabilidad** ardua. (56)

Adaptacion externa: es donde una organización encuentra un nicho y hará frente a un cambio constante (56)

Adaptacion interna: es donde los integrantes de la organización se relacionan para realizar un trabajo eficiente (56)

III. HIPOTESIS E VARIABLES

3.1. Hipótesis

hipótesis general

Existe relacion entre la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Hipotesis especifico

Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión compromiso de los personales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

3.1.1. Operacionalización de variables

Definición conceptual de variables variable

1: cultura organizacional

La cultura organizacional es considerada como el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de otras organizaciones, así mismo las características de los trabajadores que no se maneja adecuadamente pueden influir en las relaciones interpersonales entre el cliente interno y externo (33). la cultura organizacional es un factor determinante para el desempeño de un grupo de personas, por ende es definida como “El conjunto de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicos en una organización” (34)

variable 2: desempeño laboral

el desempeño es situacional, el cual varia de una persona a otra y va depender de factores que influyen el valor de las recompensas y la percepción dependen el afán de cada persona, el esfuerzo va depender de uno y de sus habilidades y

capacidades. Así mismo afirma que el desempeño laboral se basa en la eficacia de los integrantes que laboran dentro de una organización, para lo cual hay ser capaces de elaborar, producir, hacer y generar trabajo en el menos tiempo con mucho menos esfuerzo y con más calidades para cumplir con la meta trazada de la institución (43).

Variable independiente

cultura organizacional

Variables dependientes

desempeño laboral

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS-2022

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORE S	ITEMS	ESCALA	VALOR FINAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	La cultura organizacional es considerada como el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de otras organizaciones, así mismo las características de los trabajadores que no se maneja adecuadamente pueden influir en las relaciones interpersonales entre el cliente interno y externo (33). la cultura organizacional es un factor determinante para el desempeño de un grupo de personas, por ende es definida como "El conjunto de valores, creencias, clima, normas,	Creencias	Influencia para trabajar en la institución. Salario insuficiente. Suministra herramientas para realizar el trabajo.	1, 2, 3	Ordinal 1= Nunca 2=Ocasionalmente 3= Algunas veces 4= Frecuentemente 5= Siempre	Buena 61 al 90 regular 31 al 60 mala 1 al 30
		Normas	Horarios presentación personal penalizaciones por faltas	4, 5, 6		
		Valores	Innovación trabajo en equipo cumplimiento de metas.	7, 8, 9		

	símbolos y filosofías típicos en una organización” (34)	Filosofía	Misión -Visión Promoción interna Desarrollo profesional y familiar	10, 11, 12		
		símbolo	Celebraciones Incentivos reconocimientos	13, 14, 15		
		Clima	Capacitación Ambiente de cooperación Autonomía	16, 17, 18		
DESEMPEÑO LABORAL	el desempeño es situacional, el cual varía de una persona a otra y va depender de factores que influyen el valor de las recompensas y la percepción dependen el afán de cada persona, el esfuerzo va depender de uno y de sus habilidades y capacidades. Así mismo afirma que el desempeño laboral se basa en la eficacia de los integrantes que laboran dentro de una organización, para lo cual hay ser capaces de elaborar, producir, hacer y generar trabajo en el menos tiempo con mucho menos esfuerzo y con más calidades	compromiso	Lealtad identidad	1,2,3,4	1=nunca 2=casi nunca 3=algunas veces 4=casi siempre 5=siempre	Bueno 59-80 regular 38-58 malo 16-37
		Calidad de trabajo	responsabilidad apertura	5,6,7, 8		
		Trabajo en equipo	solidaridad sinergia	9,10,11,12		
		productividad	efectividad resultado	13, 14 15,16		

	para cumplir con la meta trazada de la institución (43).					
--	--	--	--	--	--	--

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1. diseño metodológico

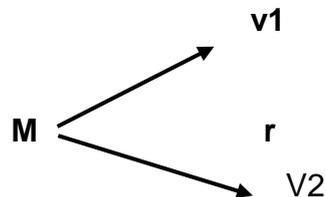
Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, es de enfoque cuantitativo, porque se siguen procedimientos estadísticos que se dedica a recoger, procesar y analizar resultados en datos numéricos sobre variables previamente determinadas, para comprender y establecer patrones de comportamiento de las variables (58).

Diseño de Investigación

El diseño es descriptivo no experimental y de corte transversal por que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir que se basa fundamentalmente en observar fenómenos que ocurren en un contexto natural, para luego analizarlos, lo que hacemos en la investigación no experimental es conservar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural para después analizarlo (58).

Diseño correlacional:



Donde:

M = muestra

V1 = cultura organizacional

V2 = desempeño laboral

r = relación entre variables

4.2. Método de investigación

La investigación es hipotético deductivo porque es un procedimiento que toma unas observaciones en calidad de hipótesis y comprueba tales hipótesis, deduciendo de ellas, en un conjunto con otros conocimientos que ya poseemos, conclusiones que confrontamos con los hechos (58).

4.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por personal de enfermería siendo un total 37, que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

Criterios de inclusión:

A toda personal de enfermería que laboren en el servicio

Personal que acepta intervenir en el estudio

Criterios de exclusión:

Profesionales de enfermería que, por motivo de horario, licencias y vacaciones, descanso médico.

Población maestra

la población maestra estuvo conformada por personal de enfermería siendo un total 40, que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizará en el área de cuidados intensivos hospital sub regional Hugo Pesce Pesceto del distrito de Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac la clasificación del hospital es de II-2 nivel de complejidad.

periodo de estudio: Durante el segundo semestre del 2022.

4.5. técnica e instrumento de recolección de datos

Se ha considerado las encuestas y cuestionarios dedicados a obtener datos que se relacionan directamente con el conocimiento de los puntos considerados en el ámbito laboral, la aceptación por parte del capital humano y su desempeño en el servicio de atención al paciente.

Es así que hemos considerado estas dos vías de respuestas, es decir de quienes trabajan en la unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas

Encuesta

Es un procedimiento de investigación, dentro de los diseños de investigación descriptivos (no experimentales) en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado o una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, o gráfica.

Se obtendrán datos realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

Instrumento o1: cultura organizacional

Este cuestionario es de las investigadoras María Carolina Olmos Torres y Katherine Socha Fandiño (2006) que determinan las dimensiones que conforman la cultura organizacional para poder evaluarla.

La encuesta de la Cultura Organizacional, está compuesta por una parte que va a estar relacionada en base a cada dimensión que se estudiará utilizando 18 preguntas distribuidas de forma adecuada con escala de Likert del 1 al 5 donde:

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Mientras la escala interpretativa es:		
mala	media	alta
(1-5)	(6-10)	(11- 15)

Y la escala general		
Mala	Regular	buena
(1-30)	(31-60)	(61-90),

y con una fiabilidad de alfa de Cronbach según dimensiones se obtuvo valores [,.703], creencias [,.716], clima [,.718], normas [,.710], símbolos [,.789] y filosofía [,.791], y a los resultados de la supresión de cada ítem por dimensión oscilan desde 0,349 a 0,789 (34).

Instrumentos 02: Desempeño laboral

El presente cuestionario adaptada por el investigador Deza Batallanos María Greta, 2020 que determina las dimensiones de desempeño laboral, compuesta de 16 preguntas distribuidas adecuadamente en escala de Likert del 1 al 5, donde:

1	2	3	4	5
Nunca	casi nunca	Algunas veces	casi siempre	Siempre
Mientras la escala interpretativa es:				
Bueno		Regular		Malo
(15-20),		(10-14),		(5-9).
Y la escala general				
Bueno		Regular		Malo
59-80		38-58		16-37

Con un nivel de confianza de **de 0,98 y margen de error de 0,05** (51).

4.6. Análisis y Procesamiento de datos

En el presente trabajo de investigación se emplea el Análisis estadístico descriptivo una vez finalizada la recolección de datos, las respuestas obtenidas de la muestra se codifican para crear una base de datos, la cual es procesada y analizada por el programa de estadísticas sociales SPSS 25.0 para generar resultados por variables y dimensiones y luego son procesadas luego en programa de Excel, el cual mostrará los resultados, diseñará un gráfico de barras tabular a través del cual se podrán visualizar de manera descriptiva las variables de estudio.

Análisis Estadístico Inferencial: En este estudio se obtendrán resultados inferenciales a través de investigaciones en profundidad, pero principalmente utilizando la prueba estadística Rho de Pearson, la cual se utilizará para determinar la relación que pueda existir entre las distintas variables estudiadas.

4.7. Aspectos éticos en investigación

El código Núremberg señala el consentimiento voluntario es necesario y esencial, donde no deber haber coacción, fraude, haciendo que el investigador proporcione una información comprensible (59).

Para el presente trabajo de investigación al respecto a las fuentes de autoría, ideas de estudio, están citados por cada autor. De igual manera los resultados obtenidos están verificados, respetando la percepción del objeto de estudio.

Se asume que la ética de investigación es responsabilidad del investigador, para lograr la participación en el trabajo de investigación de los profesionales de enfermería se procedió a solicitar permiso al director general del hospital sub regional Andahuaylas, a quien se le informa sobre el estudio a realizar así mismo se solicita el consentimiento informado de cada participante que participará en el estudio siempre preservando el anonimato de los participantes en los informes.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

Los resultados obtenidos en base a los objetivos se puede determinar el análisis de las variables que contribuyen a la investigación, mediante las tablas cruzadas haciendo el uso del SPSS v25, los mismos que se detallan a continuación.

Tabla N°5.1

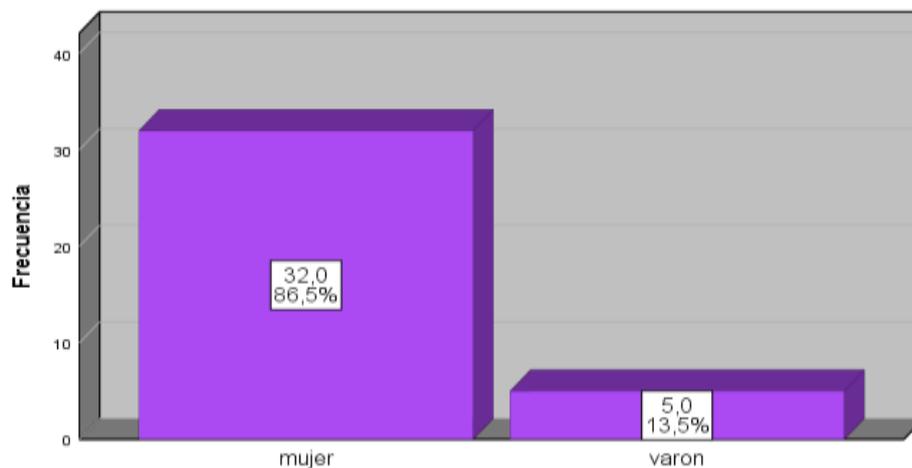
sexo del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.

	F	%
SEXO		
mujer	32	86,5
varon	5	13,5
Total	37	100,0

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafico N° 5.1.

sexo del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.



Interpretación: en la tabla n° 5.1. se observó con relacion al sexo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022, se aprecia que el 86.5% son de sexo femenino, mientras el 13.5% son de sexo masculino.

Tabla N°5.2

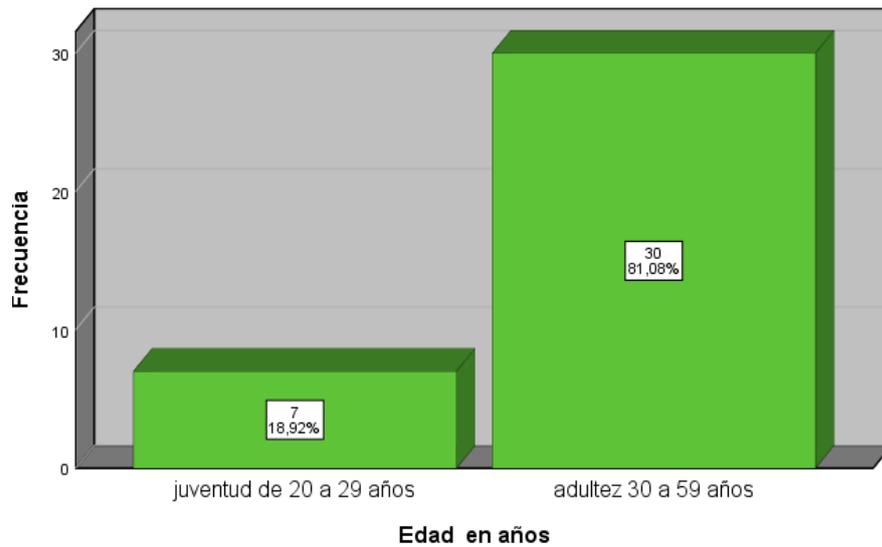
Edad del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.

		F	%
EDAD	Joven de 20 a 29 años	7	18,9
	adulto 30 a 59 años	30	81,1
Total		37	100,0

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafica N° 5.3.

Cultura organizacional del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.



Interpretación: en la tabla n° 5.2 se observó con relacion a la edad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022, se aprecia que las edades comprenden entre 30 a 59 años poseen el 81.1%, donde se encuentra la mayor cantidad de personas, mientras de edades de 20 a 29 años poseen el 18.9% siendo los profesionales jóvenes de menor cantidad de personas encuestadas.

Tabla N°5.3

Cultura organizacional del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.

		F	%
Cultura organizacional	Buena	13	35,1
	Regular	23	62,2
	Mala	1	2,7
	Total	37	100,0

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafica N° 5.3

Cultura organizacional del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.



Interpretación: en la tabla n° 5.3 se observó que el 62.2%(23) del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022, presenta una cultura organizacional regular, mientras el 35,1%(13) presenta una cultura buena y el 2.7%(1) presenta una mala cultura organizacional, se deduce que el gran porcentaje del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos muestra una cultura organizacional regular en la institución que laboran.

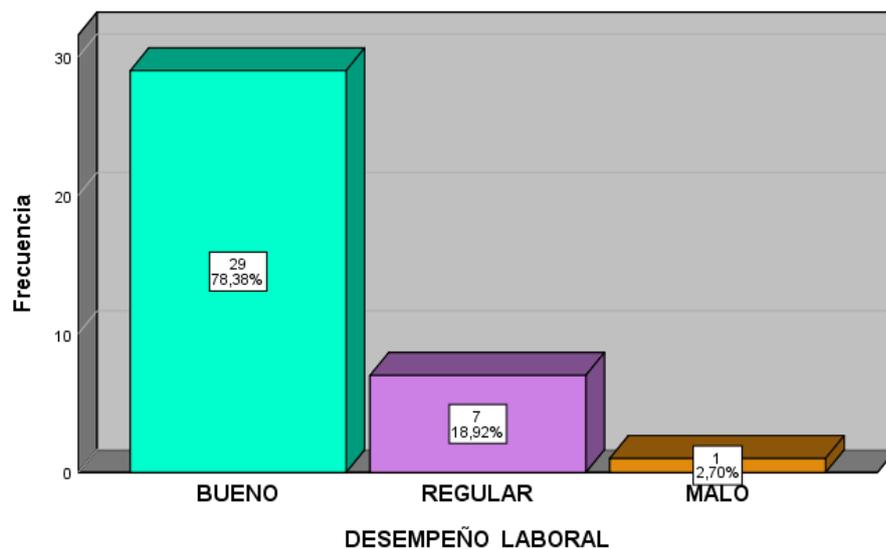
Tabla N°5.4

desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos, Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2022.

		F	%
Desempeño Laboral	Bueno	29	78,4
	Regular	7	18,9
	Malo	1	2,7
	Total	37	100,0

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafica N° 5.4



Interpretacion: En la tabla n°5.4 se observó que el 78.4%(29), de los encuestados presentan un nivel bueno de desempeño laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, mientras el 18.9%(7) presenta un desempeño laboral regular y el 2.7%(1) presenta un desempeño laboral malo. Se deduce que el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la institución es bueno.

5.2. resultados inferenciales

Tabla N° 5.5.

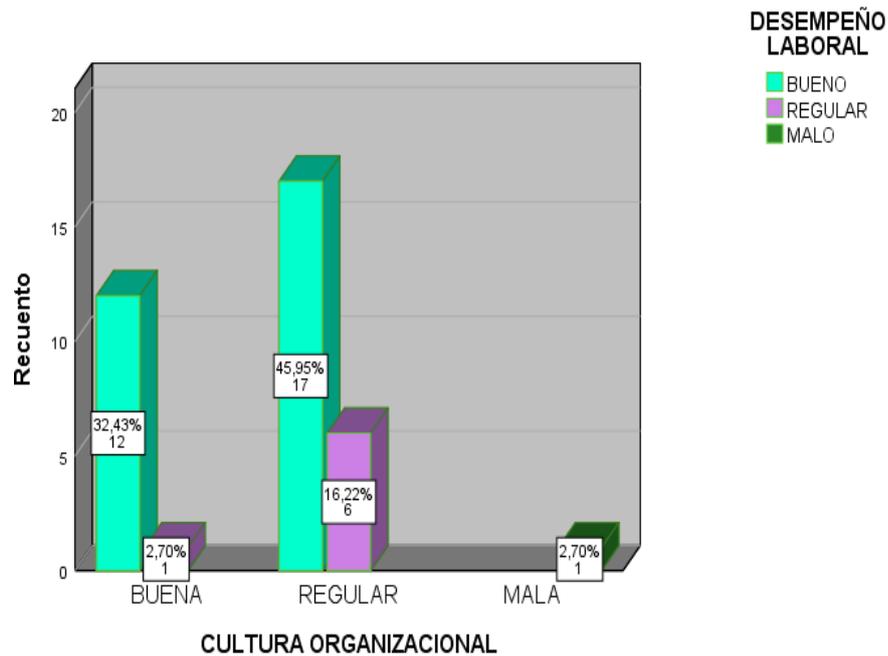
cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bueno	Regular	Malo	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	Recuento	12	1	0	13
		% del total	32,4%	2,7%	0,0%	35,1%
ORGANIZACIONAL	Regular	Recuento	17	6	0	23
		% del total	45,9%	16,2%	0,0%	62,2%
	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	29	7	1	37
		% del total	78,4%	18,9%	2,7%	100,0%

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafica N° 5.5.

cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.



En la tabla n°5.5 del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observó que la cultura organizacional es regular y el desempeño laboral es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y el desempeño laboral es bueno en 32.4% y 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y el desempeño laboral es malo en 2.7%.

Tabla N°5.6

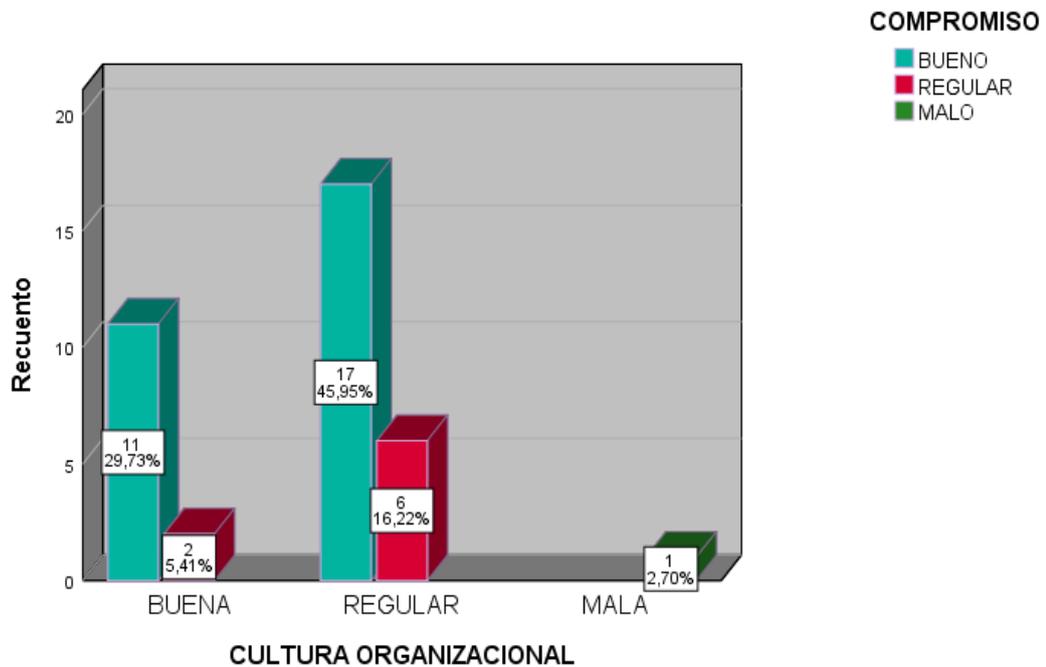
cultura organizacional y dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

			COMPROMISO			
			Bueno	Regular	Malo	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	Recuento	11	2	0	13
		% del total	29,7%	5,4%	0,0%	35,1%
	Regular	Recuento	17	6	0	23
		% del total	45,9%	16,2%	0,0%	62,2%
	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	28	8	1	37
		% del total	75,7%	21,6%	2,7%	100,0%

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafica N° 5.6

cultura organizacional y dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.



En la tabla n° 5.6 del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observó que la cultura organizacional es regular y la dimensión compromiso es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión compromiso es bueno en 29.7% y 5.4% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión compromiso es malo en 2.7%.

Tabla N°5.7

cultura organización y la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas

			CALIDAD EN EL TRABAJO			
			Bueno	Regular	Malo	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	Recuento	12	1	0	13
		% del total	32,4%	2,7%	0,0%	35,1%
	Regular	Recuento	18	5	0	23
		% del total	48,6%	13,5%	0,0%	62,2%
	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	30	6	1	37
		% del total	81,1%	16,2%	2,7%	100,0%

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafico N° 5.7

cultura organización y la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas.



En la tabla n° 5.7 del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observó que la cultura organizacional es regular y la dimensión calidad en el trabajo es bueno en un 48.6% y 13.5% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión calidad en el trabajo es bueno en 32.4% y el 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo es malo en 2.7%.

Tabla N°5.8.

cultura organización y la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas

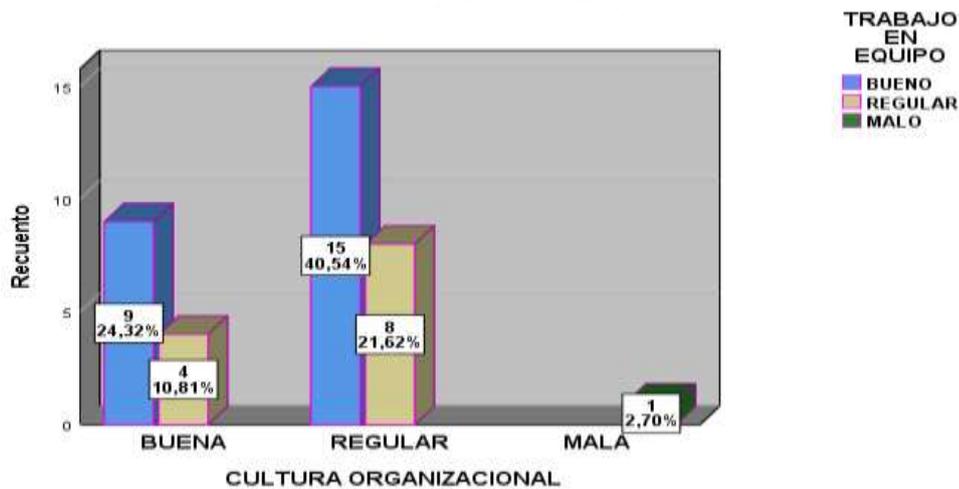
			TRABAJO EN EQUIPO			
			Buena	Regular	Mala	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	Recuento	9	4	0	13
		% del total	24,3%	10,8%	0,0%	35,1%
	Regular	Recuento	15	8	0	23
		% del total	40,5%	21,6%	0,0%	62,2%
	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	24	12	1	37
		% del total	64,9%	32,4%	2,7%	100,0%

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafico N° 5.8

cultura organización y la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas

Gráfico de barras



En la tabla n°5.8 del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observó que la cultura organizacional es regular y la dimensión trabajo en equipo es bueno en un 40.5% y 21.6% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión trabajo en equipo es bueno en 24.3% y en 10.8% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo es malo en 2.7%.

Tabla N°5.9.

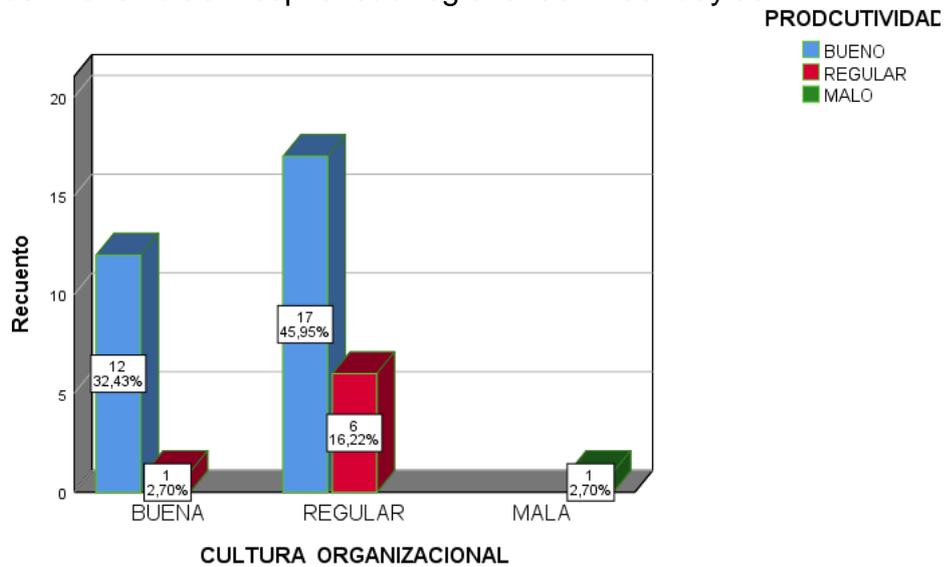
cultura organización y la dimensión productividad del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas

			PRODUCTIVIDAD			
			Bueno	Regular	Malo	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	Recuento	12	1	0	13
		% del total	32,4%	2,7%	0,0%	35,1%
	Regular	Recuento	17	6	0	23
		% del total	45,9%	16,2%	0,0%	62,2%
	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	29	7	1	37
		% del total	78,4%	18,9%	2,7%	100,0%

Fuente: encuesta cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Grafico N° 5.9.

cultura organización y la dimensión productividad del personal de enfermería de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas



En la tabla n° 5.9 del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observó que la cultura organizacional es regular y la dimensión productividad es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión productividad es bueno en 32.4% y en 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión productividad es malo en 2.7%.

Confiabilidad del Instrumento:

En el presente estudio de investigación la confiabilidad de un instrumento que fue aplicado, se manifiesta con estabilidad en los datos recolectados y un nulo riesgo de variación entre los diversos momentos de aplicación y la diversidad de personas evaluadas.

Tabla N°5.10

confiabilidad del instrumento cultura organizacional y desempeño laboral

	Alfa de Conbach	N de elementos
Cultura organizacional	,821	18
Desempeño laboral	,948	16

Los valores obtenidos son de 0, ,821 para la variable cultura organizacional, resultado que nos revela que es alta la confiabilidad, de la misma manera en relación a la variable desempeño laboral el valor obtenido es de 0,948 que significa que el instrumento utilizado para esta variable tiene una confiabilidad de alta, de acuerdo a los valores obtenidos se establece que ambos instrumentos son aceptables.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad realizado mediante el Shapiro-Wilk es aplicable cuando se analizan muestras compuestas por menos de 50 elementos, coteja y confronta la función de distribución acumulada. Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula con lo que se determina que la muestra no sigue una distribución normal.

Tabla N°5.11
prueba de normalidad

		PRUEBA DE NORMALIDAD					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
DESEMPEÑO		Estadistic			Estadístic		
LABORAL		o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
CULTURAORGANIZ	BUENO	,382	29	,000	,628	29	,000
ACIONAL	REGULAR	,504	7	,000	,453	7	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las variables cultura organizacional y desempeño tienen un valor menor a 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la población no tiene distribución normal, por lo que en base a este resultado se tiene que usar en las pruebas inferenciales procesos estadísticos que sean no paramétricos para establecer la relación de las variables y la prueba de hipótesis.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.2. Contrastación de Hipotesis

Aquí los resultados inferenciales de los datos encontrados de los 37 encuestados, la misma que se detalló a continuación presentando la prueba de hipótesis teniendo:

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Contrastación de hipótesis general

HI. Existe relacion entre la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

HO. No Existe relacion entre la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Tabla N°5.12

Prueba de asociación entre cultura organizacional y desempeño laboral

			Cultura	Desempeño
			Organizacional	Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	37	37
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,490**	1,000

Laboral	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	37	37

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

Fuente: elaboracion propia

En la tabla n° 5.12. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,490** se observa que existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y desempeño laboral.

Con un p-valor=0.002<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe influencia de cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Hipotesis especifica 1

H1. Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión compromiso de los personales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

H0. No Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión compromiso de los personales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Tabla N°5.13.

Prueba de asociación entre cultura organizacional y dimensión compromiso

		Cultura	
		Organizacional	Compromiso
Rho de Cultura Spearman	Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,399*
		N	.
			,014
			37
			37

Compromiso	Coeficiente de correlación	,399*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

En la tabla n°5.13. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,399* se observa que existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso.

Con un p-valor=0.014<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe influencia de cultura organizacional en la dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Hipotesis especifica 2

H1. Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

H0. No Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Tabla N°5.14

Prueba de asociación entre cultura organizacional y calidad en el trabajo.

		Cultura Organizacional	Calidad en el Trabajo
Rho de Cultura Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	37	37

Calidad en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	37	37

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

En la tabla n° 5.14. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman, ,454** se observa que existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo. Con un p-valor=0.005<=0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula que dice no existe influencia de cultura organizacional en la dimensión calidad en el trabajo y se acepta la hipótesis alterna y concluimos que existe influencia de cultura organizacional en la dimensión calidad en el trabajo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Hipotesis especifico 3

H1. Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

H0. No Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022

Tabla N°5.15

Prueba de asociación entre cultura organizacional y trabajo en equipo

		CULTURA ORGANIZACIONAL	
		CULTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,529**
		N	.
			,001
			37
			37

TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	37	37

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

En la tabla n° 5.15. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,529** se observa que existe una correlación positiva moderada y fuerte entre la variable cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo.

Con un p-valor=0.000<=0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula que dice no existe influencia de cultura organizacional en trabajo en equipo y se acepta la hipótesis alterna y concluimos que existe influencia de cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

hipótesis específico 4

H1. Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

H0. No Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

Tabla N°5.16

Prueba de asociación entre cultura organizacional y productividad

		Cultura organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
n	Sig. (bilateral)	.	,007

	N	37	37
Productividad	Coefficiente de correlación	,436**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	37	37

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

En la tabla nº5.16. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,436** se observa que existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión productividad.

Con un p-valor=0.007<=0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula que dice no existe influencia de cultura organizacional en la dimensión productividad y se acepta la hipótesis alterna y concluimos que existe influencia de cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.

6.3. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En nuestra investigación del 100,0% del personal de enfermería de unidad de unidad de cuidados intensivo del hospital sub regional de Andahuaylas, en la Tabla 5.5. la variable cultura organizacional y desempeño laboral del total de encuestados del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas-2022, se observa que la cultura organizacional es regular y el desempeño laboral es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y el desempeño laboral es bueno en 32.4% y 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y el desempeño laboral es malo en 2.7%. reflejando un nivel de correlación significativa positiva moderada, Al contrastar con el estudio Villega, **A. Cedeño, J. (2018)** quien realizó el estudio llamado “Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo” donde se puede evidenciar que la cultura organizacional es importante para el desempeño laboral, asimismo, **Zea, H. (2017)** en su tesis “la cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicio al paciente en el hospital Regional Manual Butro”, manifiesta que existe una relacion signficante entre ambas variables, **Atiquipa, Y. Cáceres, L. (2018)** en su tesis “cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la red de Salud centro Ayacucho” que existe una relación de vínculo entre el variable cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, reflejando un nivel de correlación moderada. **Soto, C. (2018)** en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil

César López Silva de Villa” manifiesta que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral. **Achachu, B. Condori, M. (2021)** en sus tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021” manifiesta que existe una relación positiva entre ambas variables.

Tenemos la hipótesis específica 1, en nuestra investigación del 100,0% del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, en la Tabla n° 5.13. se observa que existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión compromiso. Al contrastar con el estudio de Donayre, M. (2021) en sus tesis “**Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Manifiestan** la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral con una correlación positiva débil ($Rho=,430$; $p<.01$).

Tenemos la hipótesis específica 2, en nuestra investigación del 100,0% del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, en la Tabla n° 5.14 se observa que existe una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y la dimensión calidad. Al contrastar con el estudio de Donayre, M. (2021) en sus tesis “**Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Manifiestan** dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral ($Rho=,560$; $p<.01$).

Tenemos la hipótesis específica 3, en nuestra investigación del 100,0% del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, en la Tabla n°5.15 se observa que existe una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo. Al contrastar con el estudio de Donayre, M. (2021) en sus tesis “**Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. Manifiestan** la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral ($Rho=,489$; $p<.01$)

Tenemos la hipótesis específica 4, en nuestra investigación del 100,0% del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, en la Tabla n° 5.9 se observa que la cultura organizacional es regular y la dimensión productividad es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión productividad es bueno en 32.4% y en 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión productividad es malo en 2.7%. concluimos que existe influencia de cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. Al contrastar con el estudio de **Valentin, M. (2017)** en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred yugoslavia, nuevo Chimbote 2017” en la tabla 19 revelan que 13.8% del personal de salud presenta una alta productividad, 15% productividad media y el 5% productividad baja, todos ellos con una inadecuada cultura, mientras que

38,7% adecuada cultura con una alta productividad, 20% productividad media con una adecuada cultura y el 7.5% una adecuada cultura con una productividad baja.

6.4. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Los principios éticos que se consideraron en el estudio fueron el principio de Autonomía, puesto cada participante de la muestra; el personal de enfermería en él se estudió lo hizo de forma voluntaria con el fin de mejorar las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo, donde se busca concientizar de la importancia de medir constantemente elementos tan esenciales como la carga de trabajo y el bienestar psicológico del trabajador (60).

Asimismo, se consideró el principio de beneficencia; debido a que el estudio en un contexto social busca beneficiar al profesional en cuanto a su servicio y el nivel de su bienestar psicológico, favoreciendo además al propio servicio de los pacientes con un servicio seguro donde sus trabajadores estén en las máximas capacidades principalmente mentales y psicológicos para tomar las mejores decisiones (60).

Otro principio considerado es el de no maleficencia; donde como toda investigación de índole social, no se busca perjudicar a la institución ni a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos, así como buscar crear conocimiento a partir de lo observado (60).

Finalmente se consideró el principio de justicia; en el marco de la atención de salud, se refiere generalmente a lo que los filósofos denominan "justicia distributiva", es decir, la distribución equitativa de bienes escasos en una comunidad. Justicia significa, a fin de cuentas, dar a cada quien lo suyo, lo merecido, lo propio, lo necesario, y en este estudio se les atendió de manera equitativa a todos los profesionales de enfermería (60).

VII. CONCLUSIONES

Según los resultados de esta investigación y luego de la confrontación teórica de los mismos, se concluye:

- a. existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. (Rho Spearman 0,490), además esta correlación es positiva y de nivel baja. Además, se encontró la cultura organizacional es regular y el desempeño laboral es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y el desempeño laboral es bueno en 32.4% y 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y el desempeño laboral es malo en 2.7%. esto quiere decir que una variable tiene repercusión en la otra de manera débil; Por lo tanto, si se mejora la cultura organización será mejor el desempeño laboral y se verá reflejado en el personal de enfermería.
- b. existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. (Rho Spearman 0,399), Además esta correlación es positiva y de nivel baja. Además, la cultura organizacional es regular y la dimensión compromiso es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión compromiso es bueno en 29.7% y 5.4% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión compromiso es malo en 2.7%. Por lo tanto, si se mejora la cultura organización deberá verse reflejado positivamente en la dimensión compromiso.
- c. existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. (Rho Spearman 0,454), además esta correlación es positiva y de nivel baja. Asimismo, se encontró que la cultura organizacional es regular y la dimensión calidad en el trabajo es bueno en un 48.6% y 13.5% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión calidad en el trabajo es bueno en

32.4% y el 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión calidad en el trabajo es malo en 2.7%. esto quiere decir que la variable cultura organizacional tiene repercusión débil en la dimensión calidad en el trabajo. Por lo tanto, si se mejora la cultura organización será mejor la calidad de trabajo.ad

- d. existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. (Rho Spearman 0,529), esta correlación es positiva y de nivel moderada, además la cultura organizacional es regular y la dimensión trabajo en equipo es bueno en un 40.5% y 21.6% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión trabajo en equipo es bueno en 24.3% y en 10.8% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo es malo en 2.7%. esto quiere decir que la variable cultura organizacional tiene repercusión moderada en la dimensión trabajo en equipo. Por lo tanto, si se mejora la cultura organización mejor será el trabajo en equipo dentro del desempeño laboral.
- e. existe una correlación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022 (Rho Spearman 0,436), además esta correlación es positiva y de nivel baja. Asimismo, se encontró que la cultura organizacional es regular y la dimensión productividad es bueno en un 45.9% y 16.2% es regular; por otro lado, la cultura organizacional es buena y la dimensión productividad es bueno en 32.4% y en 2.7% es regular, finalmente la cultura organizacional y la dimensión productividad es malo en 2.7%.

VIII. RECOMENDACIONES

- a. Tenemos una cultura organizacional y desempeño laboral regular el cual no es favorable para la institucion, se recomienda que el jefe del departamento de enfermeria implemente un sistema de capacitacion que fortalezca la cultura organizacional y el perfeccionamiento del desempeño laboral logrando el compromiso de los trabajodes hacia logro de la mision y vision de la institucion.
- b. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos una cultura organizacional y compromiso regular, se recomienda continuar desarrollando con frecuencia actividades de integracion laboral insentivos no monetarios para que se sientan mas motivadas y de esta manera se pueda perfeccionar la cultura organizacional y el desemepño laboral.
- c. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos una cultura organizacional y calidad en el trabajo es regular, se recomienda continuar desarrollando con frecuencia actividades de integracion del personal de enfermeria quienes deben sentirse con la faultad de compartir sus ideas, motivarlos atra ves de conferencias motivadas y de esta manera se pueda mejorar la cultura organizacional y calidad en el trabajo.
- d. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos una cultura organizacional y trabajo en equipo es regular, se recomienda se recomienda al jefe de departamento de enfermeria que deben fortalecer estrategias oreintadas a revitalizar la cultura organizacional el cual se pueda caracterizar por un trabajo en equipo el cual va favorecer en el desarrollo de la institucion en el logro d elos objetivos planteados
- e. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos una cultura organizacional y productividad es regular, se recomienda al jefe de departamento de enfermeria promover reuniones constantes de trabajo con el personal de enfermeria pueda exponer sus ideas y proyectos de mejora continua en cultura organziacional y productividad, ademas trimestralmente se debe evalaur y valorar las propuestas que demuestren ser mas eficientes

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Orihuela B. Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020. tesis de maestria. trujillo: universidad cesar vallejo, trujillo; 2020.
2. orihuela lazaro m. Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos trujillo; 2020.
3. Damian Foronda L, Castillo Saavedra Ef, Reyes Alfaro Ce, Salas Sanchez Rm, Ayala Jara Ci. Comunicacion Interna Y Desempeño Laboral Nen Los Profesionales Sanitarios Peruanos. Cienfuegos. 2021 Julio; 19(4).
4. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado. 2020 Noviembre; 7(1).
5. Bohoquez E, Perez M, Caiche W, Benavidez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizació. Revista Universidad y Sociedad. 2020 junio; 12(3).
6. Lopez B, Aragon J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021 junio; 21(2).
7. orihuela lazaro m. Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos trujillo; 2020.
8. Carillo A. medicion de la cultura organizacional. ciencias administrativas. 2016 diciembre;(8).
9. Alboleda Posada G, Lopez Rios J. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. articulos de investigacion clinica o experimental. 2017 agosto; 15(2).
1. Villegas A, Bello B. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño
0. laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. revista multidisciplinaria de innovacion y estudios aplicados articulos cientificos de revista.cortos. casos clinicos. 2021 mayo; 6(5).
- 1 Zea Bejar H. a cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño
1. del capital humano de servicios al paciente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. tesis de maestria. [puno];, puno; 2017.

- 1 Valentin M. Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud
2. de la microred yugoslavia, nuevo chimbote 2017. tesis doctoral. lima: universidad cesar vallejo, PERU; 2017.

- 1 Salazar valdez M. cultura organizacional y desempeño laboral de los tecnicos
3. de enfermeria del area de consulta externa del hospital nacional hipolito unanue, el agustino tesis] [, editor. [lima]; 2018.

- 1 Melgar Salcedo P. cultura organizacional y su influencia en el desempeño
4. labora en el area de enfermeria del hospital nacional san bartolome. tesis de maestria. [lima]: universidad cesar vallejo, lima; 2020.

- 1 J S. cultura organizacional y su infleuncia en el desemepeño laboral en el
5. area de enfermeria del hospital San Bartolome lima. tesis de maestria. lima: universidad cesar vallejo, lima; 2020.

- 1 Perez A. cultura organizacional y su infleuncia en el desempeño laboral en
6. alrea de enfermeria del Hospital san bartolome. tesis de maestria. lima: universidad cesar vallejo, lima; 2020.

- 1 Donayre M. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un.
7. tesis de maestria. piura: Universidad Cesar Vallejo, PIURA; 2021.

- 1 Pedraza M. gestion de servicio de salud en la cultura organizacional en el
8. personal de la red de salud abanacay 2020. tesis de maestria. abancay: universidad cesar vallejo, apurimac; 2020.

- 1 Urra M E, Jana A. A, Garcia V. M. algunos aspectos esenciales del
9. pensamiento de jean watson y su teoria de cuidados transpersonales. ciencia y enfermeria. 2011 diciembre; 17(3).

- 2 Urra M E, Jana A A, Garcia V M. algunos aspeccyos esenciales del
0. pensamiento de jean watson y su teoria de cuidados transpersonales. ciencia y enfermeria. 2011 diciembre; 17(3).

- 2 Gerrero Ramirez R, Meneses La Riva E, De la Cruz Ruiz M. cuidado
1. humanizado de enfermeria segun la teoria de jean watson. articulo original. 2016 setiembre; 2(127-136).

- 2 Rivera Alvarez N, Triana A. CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA:
2. Visibilizando la teoria y la investigacion en la practica, en la clinica de country. 2007.

- 2 CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA: Visibilizando la teoria y la
3. investigacion Rivera Alvarez LN, Triana A. CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA: Visibilizando la teoria y la investigacion en la practica, en la clinica de country. 2007.

- 2 Rivera Alvarez LN, Triana A. CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA:
4. Visibilizando la teoria y la investigacion en la practica, en la clinica de country.
2007.
- 2 CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA: Visibilizando la teoria y la
5. inveRivera Alvarez LN, Triana A. CUIDADO HUMANIZADO DE
ENFERMERÍA: Visibilizando la teoria y la investigacion en la practica, en la
clinica de country. 2007.
- 2 Rivera Alvarez LN, Triana A. CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERÍA:
6. Visibilizando la teoria y la investigacion en la practica, en la clinica de country-
--- Rivera Alvarez, Luz Nelly; Triana, Alvaro. 2007.
- 2 Valentin M. Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de. tesis
7. de maestria. chimbote: Universidad Cesar Vallejo, chimbote; 2018.
- 2 Pedraza L, Obispo K, Vasquez L, Gomez L. cultura organizacional de la teoria
8. de Edgar Schein. estudio fenologico. 2015 junio; 9(17).
- 2 Diaz Gomez J. CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
9. DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR EN LOS MUNICIPIOS DE BOCHIL Y JITOTOL libro] [, editor. [
mexico]: universidad de montemorelos; 2019.
- 3 Rivera D, Carrillo S, Forgiony J, Nuvan I, Rozo A. cultura organizacion, retos
0. y desafios para la organizacion saludable. 2018..
- 3 Sanabria N, Acosta j, Rodriguez G. condiciones para la innovacion, cultura
1. organizacional y sostenibilidad de las organizaciones. 2015. colombia.
- 3 Bances E. cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral de
2. la empresa leoncito S. 2020. PERU.
- 3 Llanos M, Pacheco M, Romero E, Coello F, Armas Y. cultura organizacion-
3. eje de accion de las gestion humana. In Gonzales A, editor. ultura
organizacion-eje de accion de las gestion humana. ECUADOR: Universidad
ECOTEC; 2016. p. 126.
- 3 Delao K. Influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Servicios
4. según percepción del personal de Salud de un Centro de Salud Nivel I-4. tesis
de maestria. trujillo: universidad cesar vallejo, trujillo; 2019.
- 3 Velasco R. modelo de cultura organizacional y alineacion estrategica para
5. maquilladora de exportacion. 2015. mexico.
- 3 Dorta A. cultura organizacional. 2014..
6.

- 3 Martin E. cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral de
7. los trabajadores admistrativos de la IEPM. para optar licenciatura. chichayo:
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, clichayo;
2018.
- 3 Sanchez F. clima organizacional y desempeño laboral en el hospital huaral.
8. 2016..
- 3 Sy H. desempeño laboral:caracteristicas y ejemplos [documento].; 2018 [cited
9. 2022 junio 28. Available from: [desempeño laboral:caracteristicas y ejemplos](#).
- 4 Pedraza E, Conde M. desempeño laboral y estabilidad del personal
0. administrativo contratdo d ela facultad de medicina de la universidad del zulia.
ciencias sociales. 2010.
- 4 Figueroa L. relacion entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de
1. los colaboradores de una institucion gubernamental. 2015..
- 4 Zuta N, Castro L, Zela L. motivacion profesional y desempeño laboral de los
2. docentes de practica de la escuela profesional de enfermeria. 2018..
- 4 Bach E. cultura organizacional y su relacion en el desempeño laboral de la
3. empresa leoncito SA. 2020. PERU.
- 4 Espinoza A, Gilbet M, Oria M. el desempeño de los profesionales de
4. enfermeria. revista cubana enfermeria. 2016.
- 4 Sopla B. desempeño laboral del profesional de enfermeria del hospital de
5. apoyo. 2017. amazonas-peru.
- 4 Marrufo G, Pacherez J. el desempeño laboral en la municipalidad provincial
6. de rioja mexico. ciencia latina. 2020.
- 4 Lorren N. clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la
7. empresa. 2018. peru.
- 4 Cornelio S, Melgar R. plan de marketing interno para mejorar el desemepeño
8. laboral de los colaboradores de la empresa OVOPACK. 2019. huanchaco-
trujillo.
- 4 S V. calidad de serviico y desempeño laboral en colbaoradores de peru.
9. 2020..
- 5 ROBLES PALACIOS K, SUCLLA CHANG ADR. RELACION ENTRE EL
0. ESTILO DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORALDE LOS
COLABORADORES DE CINEPALNET TRUJILLO; 2017.

- 5 Deza M. Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del congreso de la republica del peru. tesis de maestria. lima: universidad cesar vallejo, lima; 2020.
- 5 RAUL BL. Revista de Claseshistoria. [Online].; 2013 [cited 2013 FEBRERO 2. 15. Available from: <http://www.claseshistoria.com/revista/index.html>.
- 5 yuraidy rr. evaluacion del desempeño. archivo medico de camaguey. 2019 3. abril; 23(2).
- 5 karina mpe. ncidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria quito; 2019.
- 5 newstrom dy. cultura organizacional; 2003.
5.
- 5 torrelles c, coiduras j, isus s, carrera x, paris g. curriculum y formacion del profedorado. [Online].; 2011 [cited 2011 diciembre 15. Available from: <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153COL8.pdf>.
- 5 escobar ciro cl, cardozo garcia y, mejia arango o, muñoz cardona mj, cuartas 7. velasquez pa. investigacion en enfermeria. [Online].; 2016 [cited 2016 enero-junio 1. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145243501006>.
- 5 Hernandez R. metodologia de la investigacion mexico; 2018.
8.
- 5 Gonorazky S. Los principios éticos universales y su aplicación a los ensayos 9. clínicos de medicamentos. salud publica. 2014 noviembre.
- 6 Principios generales de ética. [Online]. Available from:
0. <https://uchile.cl/u76256>.
- 6 salud Omdl. Enfermedades cerebrovasculares. [Online].; 2015 [cited 2019 1. Enero. Available from: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs317/es.
- 6 (OPS) Opdls. Salud en las Américas. [Online].; 2013 [cited 2019. Available 2. from:
http://www.paho.org/saludenlasamericas/index.php?option=com_docman&ask=doc_view&qid=227&Itemid.
- 6 Perú Mdsd. Estadística. [En línea]. [Online].; 2015 [cited 2019 Enero. 3. Available from: <http://www.minsa.gob.pe/index.asp?op=6#Estadística>.
- 6 Perú Gd. presentacion en linea SAMU. [Online].; 2016 [cited 2019. Available 4. from: <http://www.minsa.gob.pe/samu/>.

- 6 resucitación Cpd. Medynet. [Online].; 2014 [cited 2019. Available from:
5. <http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/NORMA%20CPR-PCR%202000.pdf>.
- 6 Ética de las decisiones en la RCP. Monzón, J. L. Medellín : SEMICYUC, 2016,
6. Vol. X. [Online].
- 6 Monzón J, Medellín L. Ética de las decisiones en la RCP. SEMICYUC. 2016;
7. X.
- 6 Pampas H. Analisis situacional de salud del Hospital de Pampas salud Sd,
8. editor. Pampas, Tayacaja, Huancavelica; 2017.
- 6 Atiquipa Nieto Y, Caceres Rojas LA. cultura organizacional y desempeño
9. laboral en la sede administrativa de la red de Salud centro Ayacucho tesis] [, editor. [ayacucho]: universidad cesar vallejo; 2018.
- 7 Soto Rodriguez C. cultura organizacional y desempeño laboral en el personal
0. del hospital materno infantil cesar lopez silva de villa tesis] [, editor. [lima]; 2018.
- 7 Moreno Pazmiño EK. Incidencia de la cultura organizacional, en el
1. desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amsea. tesis doctoral. [ecuador];; 2019.
- 7 Fornons D. Madeleine Leininger: claroscuro transcultural. index de enfermeria.
2. 2010 septiembre; 19(2).
- 7 Betacurth D, Mejia A, Sanchez N. Enfermería en atención primaria: plan de
3. decisiones y acciones basado en la transculturalidad. avances en enfermeria. 2021 diciembre; 39(3).
- 7 RAE. real academia española [real academia española].; 2021 [cited 2022
4. junio 27 [aoscacion de academias de la lengua española]. Available from: <https://dle.rae.es/cultura>.
- 7 Tarapuez E. las dimensiones culturales de geert hofstede. 2016..
5.
- 7 Suma Y. cultura organizacional. 2018. CUSCO.
6.
- 7 Gentilin M. las tres dimensiones de la cultura organizacional. 2015..
7.

- 7 Tapia I, Sanchez J, Gutierrez D, Oliveras D. La cultura organizacional; su
8. genesis como mantenerla, medirla y evaluarlas. innovacion y desarrollo
tecnologico revista digital. 2015 junio.
- 7 Rivera D, Carrillo S, Forgions J, Nuvan I, Rozo A. cultura organizacional, retos
9. y desafios para organizaciones saludables. espacios. 2018 marzo; 39.
- 8 Vela S. comunicacion asertiva y su relacion con el desempeñp laboral en lima.
0. 2020..
- 8 Delgado M. calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de
1. peru. 2020..
- 8 jimenez jimenez d. cultura organizacional y desempeño laboras de los
2. trabajadores administrativos puno; 2018.
- 8 jesus mgn. La Teoría De Motivación De Maslow Y El Desempeño Laboral Del
3. Personal Administrativo En La Escuela De Post Grados Y Centro De Idiomas
Peru , Editor. Huaraz; 2019.
- 8 pineda ja, acosta e. calidad de trabajo: aproximaciones teoricas y estimacion
4. de un índice compuesto. acielo. 2010 septiembre; 29(65).
- 8 raquel trm. compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del
5. ministerio de la mujer lima; 2017.

ANEXOS:

- Matriz de consistencia.
- Instrumentos validados
- Base de datos
- Otros

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS-2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Tipo y diseño
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión compromiso del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión compromiso del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre cultura organizacional en la dimensión compromiso de los personales de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.</p> <p>Existe relación entre cultura organizacional en la dimensión calidad de trabajo del personal de enfermería en cuidados</p>	<p>V1:</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>creencias</p> <p>normas</p> <p>valores</p> <p>filosofía</p>	<p>Influencia para trabajar en la institución.</p> <p>Salario insuficiente</p> <p>Suministra herramientas para realizar el trabajo</p> <p>Horarios</p> <p>presentación personal</p> <p>penalizaciones por faltas</p> <p>Innovación</p> <p>trabajo en equipo</p> <p>cumplimiento de metas</p> <p>Misión - Visión</p> <p>Promoción interna</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional transversal.</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Población: personal de enfermería que laboran en servicio de unidad de cuidado intensivos del hospital regional de Andahuaylas</p> <p>Muestra: 40 enfermeros</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p>Muestra</p> <p>Cuestionario</p>

<p>del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional en la dimensión productividad del desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas- 2022?</p>	<p>de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>Identificar la relacion que existe entre la cultura organización en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>Identificar la relacion que existe entre la cultura organización en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p>	<p>intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022</p> <p>Existe relacion entre cultura organizacional en la dimensión productividad del personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022.</p>	<p>V2: Desempeño o laboral</p>		Desarrollo profesional y familiar	12	
					símbolo	Celebraciones	13
						Incentivos	14
						reconocimientos	15
					Clima	Capacitación	16
						Ambiente de cooperación	17
						Autonomía	18
					compromiso	lealtad	1,2
						identidad	3,4
					Calidad de trabajo	responsabilidad	5,6
						apertura	7,8
					Trabajo en equipo	solidaridad	9,10
						sinergia	11,12
					productividad	efectividad	13, 14
resultado	15,16						

Anexo 2.

Consentimiento informado

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE INVESTIGACION CIENTIFICA

YO _____
_____ de _____ años de edad, identificado(a) con DNI _____
DECLARO:

Que habiendo sido informado de forma clara, precisa y suficiente de lograr los objetivos de esta investigación objetivo determinar la relacion que existe entre la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermeria en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022. Por lo que confié

En que:

Estos datos serán tratados y custodiados con respeto a mi identidad, y a la vigente normativa protección de datos de los principios éticos en investigación. Tomando en ello consideración **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** a que se realice el cuestionario.

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO

CULTURA ORGANIZACIONAL

(carolina Olmos Torres y katherine Socha Fandiño)

INSTRUCCIONES:

Estimados (as), el presente cuestionario es con fines de estudio de investigación de carácter anónimo sobre cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería en cuidados intensivos del hospital sub regional de andahuaylas-2022, para la cual se le solicita responda con veracidad, agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

lea cuidadosamente y marque con una x el número que corresponda, considerando la escala siguiente

1. DATOS GENERALES:

EDAD.....SEXO: M () F () CONDICION LABORAL

ESTADO CIVIL: soltera () casada () divorciada () viuda ()

ESCALA DE LIKERT

nunca	ocasionalmente	algunas veces	frecuentemente	siempre
1	2	3	4	5

N°	preguntas	nunca	ocasi onalm ente	algun as veces	frecue nteme nte	siemp re
		1	2	3	4	5
	valores					
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
	creencias					
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesario una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuada?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
	clima					
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
	normas					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?					
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					

12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta					
	símbolo					
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
	filosofía					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución?					
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

INDICADOR	
BUENA	61 al 90
REGULAR	31 AL 60
MALA	1 AL 30

**CUESTIONARIO
DESEMPEÑO LABORAL**

	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	compromiso	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo					
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo					
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga					
4	Me siento plenamente identificado con mi institución					
	CALIDAD EN EL TRABAJO					
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.					
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas					
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar					
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes					
	TRABAJO EN EQUIPO					
9	Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra.					
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral					
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.					
12	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.					
	PRODUCTIVIDAD					
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado					

14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe					
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución					
16	Obtengo los resultados esperados					

Niveles o rangos		
bueno	regular	malo
59-80	38-58	16-37

Anexo 4. Base de datos

This screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet with a grid of data. The columns are labeled with numbers from 1 to 26. The rows contain numerical data points. The spreadsheet interface includes the standard Excel ribbon with tabs like 'Inicio', 'Insertar', 'Referencias', 'Envíos', 'Formato', 'Datos', 'Referencias', 'Referencias', 'Referencias', and 'Referencias'. The status bar at the bottom indicates 'Hoja1 de libro1.xlsx' and 'Libro1 - Excel 2010'.

This screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet with a detailed data table. The columns are labeled with text: 'CATEGORIA', 'SUBCATEGORIA', 'DESCRIPCION', 'CANTIDAD', 'PRECIO', 'VALOR', 'DESCRIPCION', 'CANTIDAD', 'PRECIO', 'VALOR', 'DESCRIPCION', 'CANTIDAD', 'PRECIO', 'VALOR', 'DESCRIPCION', 'CANTIDAD', 'PRECIO', 'VALOR', 'DESCRIPCION', 'CANTIDAD', 'PRECIO', 'VALOR'. The rows contain text and numerical data. The spreadsheet interface includes the standard Excel ribbon with tabs like 'Inicio', 'Insertar', 'Referencias', 'Envíos', 'Formato', 'Datos', 'Referencias', 'Referencias', and 'Referencias'. The status bar at the bottom indicates 'Hoja1 de libro1.xlsx' and 'Libro1 - Excel 2010'.