



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS:**

**VALORES ORGANIZACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD MORALES, AÑO  
2016**

**PRESENTADO POR:**

**BACHILLER: SABOYA JAURÉGUI, SHERLEY YESABELLA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**TARAPOTO - PERU**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Cuando uno se propone alcanzar una meta tal como llevar a cabo una tesis, muchas son las personas que intervienen en su enseñanza, información, experiencia, apoyo, consejo. A todas ellas quiero brindarles mi más reconocido agradecimiento, especialmente a: Dios por haberme guiado en el proceso y culminación del trabajo y a mi familia por su apoyo incondicional.

Sherley Yesabella Saboya Jáuregui

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a la magnitud del aporte y participación de todas aquellas personas e instituciones que me han facilitado, para que este trabajo llegue a un feliz término y de manera especial a los docentes de la Universidad Alas Peruanas, por su tiempo, conocimiento y amistad que me brindaron. A ellos mi total agradecimiento.

La autora

## **RECONOCIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas, porque me brindaron sus conocimientos y aportaron en gran manera al desarrollo de mi tesis.

## RESUMEN

La preocupación de determinar la relación existente entre el valor organizacional y desempeño laboral entre las enfermeras del Centro de Salud de Morales, año 2016 como objetivo general, ha permitido realizar la investigación, considerando las teorías Bohórquez (2010), Con una investigación de tipo descriptiva correlacional, estudio realizado en una muestra de 20 enfermeras, para ello se utilizó dos cuestionarios con la escala de Likert.

En los resultados, en cuanto a la variable valores organizacionales, se obtuvo que el 100% de enfermeras practican el valor de la seguridad seguido del 90% de autodirección y en cuanto a la variable desempeño laboral, el 80% de enfermeras presentan alto nivel en el desempeño laboral.

Se concluye, que existe asociación entre valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales. Sin embargo se recomienda proponer programas que consoliden actitudes y conducta relacionadas con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, buscando fortalecer las condiciones personales de los trabajadores.

**Palabras Clave:** Valor organizacional, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The concern to determine the relationship between the organizational values and the labor performance in the Nurses of the Health Center of Morales, 2016, as a general objective, it has allowed to perform research, whereas theories as Bohórquez (2010). With a descriptive correlational research, study on a sample of 20 nurses two questionnaire with Likert scale was used.

In the results, in relation to the variable organizational values, obtained that 100% of nurses practice the value of security followed by 90% of auto-direction. In relation to the variable labor performance; 80% of nurses have high-level labor performance.

It is concluded that there is association between organizational values and work performance in the Nurses of the Health Centre of Morales. However it is recommended, proposing programs that consider attitudes and behavior related with the work performance in the Nurses of the Health Center of Morales, seeking to strengthen the personal conditions of the workers.

**Key words:** Organizational value, job performance

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Formulación del Problema	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4. Justificación del estudio	16
1.5. Importancia de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la Investigación	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases Teóricas	22
2.3. Definición de términos	30
2.4 Hipótesis	32
2.4.1 Hipótesis general	32
2.4.2 Hipótesis específicas	32
2.5 Variables	33
Definición conceptual de la variable	33

Definición operacional de la variable	33
Operacionalización de variable	34

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo y nivel de Investigación	35
3.2. Descripción del ámbito de estudio	36
3.3. Población y muestra	36
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos	36
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	37
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	38

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

<b>4.1 Presentación de resultados</b>	<b>39</b>
---------------------------------------	-----------

<b>4.2 Discusión</b>	<b>51</b>
----------------------	-----------

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>53</b>
---------------------	-----------

<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>55</b>
------------------------	-----------

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>56</b>
-----------------------------------	-----------

### **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumento de valores organizacionales	
Anexo 03: Calificación del cuestionario de valores organizacionales	
Anexo 04: Instrumento de desempeño laboral	
Anexo 05: Calificación del cuestionario de desempeño laboral	
Anexo 06: Puntaje del desempeño laboral en las enfermeras	
Anexo 07: Distribución chi cuadrado	
Anexo 08: Juicio de expertos	
Anexo 09: Fotografías	
Anexo 10: Permiso de la institución	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla N° 1:</b> Valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud de Morales.	39
<b>Tabla N° 02:</b> Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	40
<b>Tabla N° 03:</b> Prueba chi cuadrado entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	41
<b>Tabla N° 04:</b> Prueba de Hipótesis entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	41
<b>Tabla N° 05:</b> Nivel de significancia entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	42
<b>Tabla N° 06:</b> Prueba chi cuadrado entre logro y desempeño laboral en las enfermeras el Centro de Salud de Morales	43
<b>Tabla N° 07:</b> Prueba de hipótesis entre logro y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	43
<b>Tabla N° 08:</b> Nivel de significancia entre logro y desempeño laboral en las enfermeras el Centro de Salud de Morales	44
<b>Tabla N° 09:</b> Prueba chi cuadrado entre autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	44
<b>Tabla N° 10:</b> Prueba de hipótesis entre autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	45
<b>Tabla N° 11:</b> Nivel de significancia entre logro y desempeño laboral en las enfermeras el Centro de Salud de Morales	45
<b>Tabla N° 12:</b> Prueba chi cuadrado entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	46
<b>Tabla N°13:</b> Prueba de hipótesis entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	46
<b>Tabla N° 14:</b> Nivel de significancia entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	47
<b>Tabla N° 15:</b> Prueba chi cuadrado entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	48

<b>Tabla N° 16:</b> Prueba de hipótesis entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales.	48
<b>Tabla N° 17:</b> Nivel de significancia entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales.	49
<b>Tabla N° 18:</b> Prueba chi cuadrado entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	49
<b>Tabla N° 19:</b> Prueba de hipótesis entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	50
<b>Tabla N° 20:</b> Nivel de significancia entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	50

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico N° 1:</b> Valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016.	39
<b>Gráfico N° 02:</b> Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016	40
<b>Gráfico N° 3:</b> Distribución de chi cuadrado de autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	42
<b>Gráfico N° 4:</b> Distribución de chi cuadrado de logro y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	44
<b>Gráfico N° 5:</b> Distribución de chi cuadrado de autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	46
<b>Gráfico N° 6:</b> Distribución de chi cuadrado de benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	47
<b>Gráfico N° 7:</b> Distribución de chi cuadrado de seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	49
<b>Gráfico N° 8:</b> Distribución de chi cuadrado de valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales	51

## INTRODUCCIÓN

Los valores organizacionales son los pilares más importantes de cualquier organización, porque con ellos se define a sí misma y en especial a sus colaboradores. Éstos son los que guían el comportamiento y las decisiones que se toman en ella, asimismo los valores organizacionales son una producción de la conducta deseada de cada persona, porque por medio de ellos se toman decisiones no solo en el ámbito personal, sino también en la organización, y cuando estos se logran ejecutar de manera productiva se llega a tener una adecuada cultura organizacional dentro de la empresa. Las empresas exitosas son capaces de poder reconocer y desarrollar sus propios valores, es por ello que desarrollan un buen ambiente laboral, donde la mayor parte de los colaboradores logran sentirse identificados con la misma. Cuando estos, están alineados con un buen desempeño, los colaboradores muestran buenas actitudes, entre ellas el compromiso, la identificación laboral, responsabilidad y colaboración.

El presente trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos que a continuación paso a detallar:

Capítulo I: Problema: Conformado por el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general y específico, justificación, importancia y limitaciones de la Investigación.

Capítulo II: Marco teórico: Conformado por antecedentes, bases teóricas, hipótesis, definición de términos, identificación de variables, definición operativa de variables e indicadores.

Capítulo III: Metodología de la investigación: Conformado por el ámbito de estudio, tipo de investigación, nivel de Investigación, método de investigación, diseño de investigación, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos

Capítulo IV: Resultados: Conformado por presentación de resultados, análisis e interpretación de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Referencias bibliográficas y anexos.

# **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Desde el contexto de la salud es importante recalcar que las funciones que desempeña el profesional es vital, considerando que el capital humano es prioritario para que una empresa o institución mantenga su rentabilidad, la misma que elevará la producción, a través de la fidelización de sus clientes; bajo condiciones de planificación. Asimismo, los profesionales no solo evidenciarán el rendimiento o productividad, también los valores o actitudes que dan un valor agregado. Para esto, el profesional debe reunir un perfil que abarca en sus dimensiones: cognitivo procedimental y actitudinal con fines de brindar mayores garantías para un buen servicio de calidad. Desde este punto de vista, traerá resultados de satisfacción tanto en el profesional, como en el paciente que es el centro humano a quienes se les debe brindar buena atención y servicio.

Así mismo los valores son importantes porque brindan un significado a la vida, es decir, permite al individuo identificarse con aquellas actitudes que van de la mano con la producción. De modo idéntico, el valor perfecciona a la persona elevándole a vivir en armonía humanitaria, con mejor calidad como persona<sup>1</sup>. Los valores organizacionales están constituidos por un conjunto de actitudes y aptitudes propias e innatas del trabajador que los expresa en su centro de labores marcando la diferencia entre sus compañeros de trabajo, es por ello que los valores representan la evaluación que realizan los jefes a los miembros de su organización<sup>2</sup>.

Cabe rescatar que los valores organizacionales es producto de la conducta de cada persona, puesto que por medio de ellos se toman decisiones no solo en el ámbito personal, sino también en la organización, es importante considerar que el logro de metas de la institución es fundamental para el crecimiento de la misma considerando que

aumenta la producción y se ve reflejado en el trabajo o desempeño realizado por los colaboradores brindando estabilidad emocional y laboral. Globalmente, la clave del éxito de la organización va de la mano con la satisfacción del cliente en cuanto a las atenciones de parte de profesionales humanistas capaces de brindar soluciones a sus problemas.

Por el contrario, en el Centro de Salud de Morales, se evidencian que los profesionales en enfermería no cultivan los valores organizacionales quienes manifiestan ser nombrados y que no tienen necesidad de actualizarse de acuerdo a las exigencias del ámbito de la salud. Cabe indicar que su desempeño laboral lo evidencian en la mala atención a los pacientes, relaciones inadecuadas de compañerismo, incumplimiento de tareas encomendados, lo que trae como consecuencia insatisfacción de atención en el paciente. De allí el compromiso de realizar el presente estudio de investigación con fines de conocer la dimensión de la variable de valores organizacionales de los profesionales en enfermería y como estos se relacionan con su desempeño laboral lo que nos permitió proponer otras formas de estrategias, para fortalecer la labor profesional en bien de los pacientes.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?

### **Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?
- ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?
- ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?
- ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?

- ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?
- ¿Cuál es el valor organizacional más frecuente en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar si existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Establecer la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- Establecer la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- Establecer la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- Establecer la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- Establecer la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016
- Establecer cuál es el valor organizacional más frecuente en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

- Establecer el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **1.4.1 Justificación Social:**

Está referida a mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras del Centro de Salud de Morales, puesto que si se brindan las condiciones adecuadas de trabajo, se obtendrá mejor atención para el paciente. El presente trabajo beneficiará a los profesionales de enfermería porque a través de la aplicación de los valores organizacionales y el buen desempeño laboral se mejorara la calidad de atención al usuario.

### **1.4.2 Justificación Práctica:**

Las instituciones de salud son aquellas que están conformadas por profesionales que desarrollan en conjunto el logro de metas y objetivos, para el confort y progreso de las personas. De este modo, las organizaciones e individuos persiguen su logro personal respetando la normativa y reglas implantadas en la organización; por ello permitirá brindar sugerencias a partir de los datos obtenidos con la finalidad de internalizar los valores organizacionales para estar más comprometidos con las funciones y el lugar donde se labora. Cabe recalcar que a través de los resultados obtenidos se mejorará las condiciones de los Servicios de Salud.

### **1.4.3 Justificación Metodológica:**

Brindará información sobre la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral con el propósito de ejecutar talleres sobre protección de la calidad de vida laboral y de la salud ocupacional; todo con el propósito de fortalecer los valores de la organización y fomentar el trabajo en equipo para el beneficio de la institución y de manera directa en la atención al usuario. Además se utilizará tablas y gráficos que brinden información necesaria para una mejor interpretación de los datos.

#### **1.4.4 Justificación Teórica:**

Se sustenta de forma teórica en el modelo de los valores organizacionales de Cameron y la variable desempeño laboral del modelo de Ayala respecto a los factores de evaluación para medir el desempeño de las enfermeras dentro de una institución de salud, cabe indicar que es imprescindible realizar evaluaciones periódicas tanto psicológicas como físicas para medir el perfil del puesto con el único propósito de validar el desarrollo y crecimiento de la institución.

#### **1.5 IMPORTANCIA**

Los valores organizacionales y el desempeño laboral es la base de toda organización puesto que son fundamentales para el crecimiento de la misma, en el área de salud mucho más, considerando que la atención al paciente es todos los días, por ello es menester brindar las condiciones adecuadas para que los profesionales de enfermería tengan las herramientas y puedan desarrollar sus funciones de manera competitiva, así mismo es importante recalcar que la atención integral de salud no solo es atención física sino también manifestar y expresar actitudes y valores basados en el respeto al prójimo.

#### **1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

No se encontró limitaciones para realizar la investigación

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Santos, K.<sup>3</sup> (2014). Tesis de Maestría: ***Correlación de los valores organizacionales y calidad de atención de las Enfermeras del Hospital Central de Guatemala.***

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio el nivel de valores organizacionales en las enfermeras es alto, es decir, que practican los valores dentro de la organización y que existe una cultura organizacional estable.

Conclusiones:

Existe una correlación entre los valores organizacionales y la atención al paciente, manifiestan un valor de profesionalismo alto, sin embargo la organización debe seguir con el hábito de desarrollar sus funciones para que se mantenga ese nivel de valores organizacionales alto y así fomentar la cultura organizacional equilibrada.

Roldán, M.<sup>4</sup> (2012). Tesis de Maestría: ***Valores personales laborales en los colaboradores de Procalidad. S.A Chile.***

Resultados

Se utilizó una muestra de 180 colaboradores se elaboró un instrumento para la recolección de datos, sin embargo los resultados que se presentan refieren que muchos de los colaboradores no sabían que son valores personales y organizacionales o que funciones cumplen dentro de una institución, para ellos elaboraron talleres y charlas para promover la cultura organizacional y permitirles tener una idea más clara sobre el tema.

Conclusiones:

Se debe brindar capacitaciones y talleres al personal con el propósito de mantener los valores que la entidad requiere y así mejorar la cultura organizacional, es menester crear formas de comunicación entre los trabajadores de la empresa para contribuir que se desarrolle un clima organizacional sano y agradable.

Ortega, D. <sup>5</sup> (2011). Tesis de Licenciatura: ***Cultura Organizacional de Enfermería Dominante en un Hospital de la Secretaría de Salud de Morelos, México.***

La investigación no experimental de corte transversal, de forma aleatoria se seleccionó a 34 participantes de los 397 que cumplieron con los criterios de selección: se tuvo en cuenta los años de servicio laborando en la institución y estar vinculado al área de Enfermería del Hospital. Se utilizó como instrumento un cuestionario conformado por datos generales y preguntas referente a los indicadores de las variables cada una con cuatro escalas de respuestas.

Conclusiones:

Las respuestas aluden a creencias, actitudes y conductas propias de cada uno de los cuatro modelos de cultura organizacional al poder, función, desempeño y apoyo, la cultura organizacional en el servicio de enfermería señaló al modelo del poder como dominante y al modelo del desempeño como el preferido.

Hernández, E. <sup>6</sup> (2010). Tesis de Maestría: ***Valores organizacionales y el Desempeño Laboral de los Recursos Humanos en el Hospital San Juan de Dios de la Ciudad de Guatemala.***

Resultados:

Los valores organizacionales del Hospital General ha influido en el desempeño laboral de los recursos humanos, ya que las condiciones físicas desfavorables, la estructura rígida, el apoyo limitado de los jefes, el poco reconocimiento al realizar un trabajo rutinario donde no desarrolla su creatividad e iniciativa por lo que no va encaminado a realizar el servicio que presta con calidad humana y satisfacción de necesidades de los usuarios.

Conclusiones:

Se evidencia que al recurso humano, no se les permite ser innovadores y creativos implantar nuevas estrategias que les permita ejercer mejor sus funciones, refieren que no pretenden correr peligro ante nuevas propuestas o alternativas que fomenten el cambio a la institución. La organización Institucional del Hospital General no coopera con el crecimiento del recurso humano, por ausencia de estrategias de falta de mecanismos de inspección que controlen la prestación del servicio.

Vicente, M.<sup>7</sup> (2010). Tesis de Licenciatura: **Valores organizacionales y Desarrollo Profesional de las Enfermeras en el Servicio Andalucía de Salud – España.**

Conclusiones:

El diseño de investigación fue transversal correlacional, con una muestra de 280 enfermeras; las conclusiones más importantes fue que se identificó que los valores que más aprecian dentro de la organización son: seguridad, logro y autodirección; así mismo con respecto al desarrollo profesional las enfermeras están en constante actualización lo que les permite brindar mejor servicio y atención a sus pacientes. Una de las sugerencias es que las autoridades responsables capaciten a cada jefe encargado de área sobre la importancia de los valores dentro de la empresa con el propósito de describir las actitudes, motivo y su perspectiva, así como realizar estudios donde se evidencie nuevos valores asociados al trabajo.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Palacios, Y.<sup>8</sup> (2013). Tesis de Maestría: **El Concepto y Percepción de la Cultura Organizacional de Enfermería, Hospital Almenara. Lima Perú.**

El diseño del estudio fue transversal, la muestra estuvo conformada por 23 profesionales del Servicio de enfermería del Hospital Almenara, EsSalud, lo que conforma el 77 del universo seleccionado. El instrumento mide las particularidades de una cultura orientada al poder, rol, tarea y persona.

Conclusiones:

Existe una relación baja con un p valor de 0.05 entre la preferencia personal y la percibida de la cultura organizacional (orientada a la tarea) y baja relación entre los factores laborales (condición laboral, tiempo de servicio en la institución y en el servicio).

Álvarez, S.<sup>9</sup> (2012). Tesis de Maestría: **La Cultura y el Clima Organizacional como Factores relevantes en el rendimiento laboral en el Instituto de Oftalmología. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.**

Resultados:

La cultura organizacional del Instituto de Oftalmología es débil, puesto que no hay relación entre sus áreas, desencadenando malestar entre los trabajadores que la integran, generando actitudes

conformistas, impulsivas y auto-proteccionistas lo que se refleja con la pérdida del respeto de reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas y temor por venganzas, etc.

Conclusiones:

El ritmo de desarrollo del clima organizacional depende del grado de disposición de cambiar y mejorar esto depende en gran medida del grado de liderazgo, imperante en la organización, permitiendo así una conciencia plena de la importancia del desarrollo cultural y el equilibrio que debe existir entre los grupos de referencia para transitar por el camino del éxito. El clima organizacional, es de relevada importancia y práctica en todas las organizaciones, de ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas.

Fernández, M. <sup>10</sup> (2012). Tesis de Maestría: ***Cultura Organizacional y Calidad de Atención en los Servicios de Enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, Lima Perú.***

El tipo de estudio tiene un enfoque cualitativo, utilizando el método etnográfico para el estudio de las creencias, valores, sentimientos de las enfermeras. La población total fue de 26 enfermeras asistenciales programada en los Servicios de Medicina. en enfermería sigue prevaleciendo hasta hoy algunos valores como la puntualidad, la veracidad, la honestidad, valores indispensables para el trabajo con vidas humanas.

Conclusiones:

La cultura organizacional de las enfermeras de los Servicios de Medicina está constituida por una constante falta de motivación, de estímulo para el trabajo, guiado únicamente por el cumplimiento de horarios, sin guía de buenos líderes, sin la firme decisión de hacer prevalecer sus funciones como profesional del equipo de salud, con el riesgo de perder valores como la responsabilidad, la iniciativa, donde sus actividades están siendo delegadas perdiendo así sus funciones: "El cuidado del paciente".

Chumpitaz, J. <sup>11</sup> (2010). Tesis de Especialidad: ***Cultura organizacional de la profesión de enfermería del Hospital de la Policía Nacional. Lima Perú.***

Resultados:

Se determinó que la cultura que más practican los profesionales de salud es el poder, puesto que hay un rango definido, donde la toma de decisiones son definida por las enfermeras con mayor poder y un control estrecho al personal a su cargo de acuerdo a la estructura organizativa de enfermería, esto dificulta la ejecución de funciones evitando que el personal sea autónomo y sólo se limite a recibir órdenes sin respetar los puntos de vista.

Menacho, J. <sup>12</sup> (2010). Tesis de Licenciatura: ***Estudio exploratorio sobre los valores organizacionales de una organización no gubernamental de desarrollo internacional. Universidad Católica del Perú.***

Resultados:

Las herramientas que refieren los colaboradores conducen la gestión a la práctica de valores, mejorando así el rendimiento y productividad de la vida laboral, enfatizando en la necesidad de que la entidad asuma el liderazgo formal asignado a la alta gerencia, para responder al cambio y se puedan asumir retos que demanda el entorno.

Conclusiones:

La perspectiva de un jefe debe ser de organizar y asumir responsabilidades, de dirigir y gestionar un grupo, en este caso una institución, con el firme propósito de fomentar la práctica de valores que brinden desarrollo empresarial.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Pérez, K. <sup>13</sup> (2013). Tesis de Licenciatura: ***Desempeño Laboral de las Enfermeras de los servicios de cirugía en el Hospital EsSALUD Tarapoto, San Martín.***

Resultados:

El desempeño laboral es significativo en las enfermeras de los Servicios de Cirugía encontrándose como resultados que el 75% tienen un desempeño adecuado (bueno), el 20% un desempeño poco adecuado (regular) y el 5% inadecuado (malo).

Conclusiones:

La dimensión que más aceptación tuvo, fue el entorno de trabajo; es decir las condiciones básicas que el hospital brinda a las enfermeras para ejercer sus funciones, considerando que es de suma importancia para brindar un servicio de calidad y mejor atención al usuario.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **Generalidades sobre valores organizacionales**

Ogalla<sup>14</sup> (2011). Los valores organizacionales; que se definen como los valores que guían las acciones y comportamientos de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización.

Lo que se indica que los valores organizacionales es la corteza donde los integrantes de la compañía brindan aquellas actitudes que ayuden al crecimiento de la misma, como por ejemplo responsabilidad, lealtad, eficiencia, eficacia, con ella permitirá lograr las metas u objetos trazados para aumentar la productividad y brindar servicio de calidad.

Por otro lado “Las representaciones cognitivas de necesidades universales son aquellas que se manifiestan a través de metas que se organizan en forma jerárquica y se presentan en el contexto laboral”.<sup>15</sup>

Por ello, es importante internalizar los valores organizacionales, considerando que “la practica o ejecución necesita seguir un proceso que requiere de tiempo, aceptación, explicación y ejemplificación por parte de los directivos y de reflexión, razonamiento y comprensión con el resto del grupo”<sup>16</sup>. Los valores organizacionales también se consideran desde el aspecto psicológico la conducta por la que los individuos se expresan.<sup>17</sup>

Desde el punto de vista de las normas Parsons analiza las orientaciones de valor o los modelos culturales, para sopesar soluciones a las tres cuestiones motivacionales: 1°, Modelos de orientación cognitivos que permiten decidir si la información es importante, 2°, Modelos de orientación evaluativa, que permiten valorar el grado de adecuación y coherencia de la cantidad de energía que deben invertir en los diversos fenómenos sociales 3°, Modelos de orientaciones morales que permiten a los actores sopesar las consecuencias de sus acciones para la integridad de una interrelación entre la personalidad y los sistemas sociales.<sup>18</sup>

Cabe recalcar que “La cultura organizacional es importante considerada como un conjunto de premisas que impactan vigorosamente la gran mayoría de pensamientos y acciones organizacionales”. Es considerada la capa más profunda y está constituida por cuatro componentes: los valores, los supuestos, las ideologías y el conocimiento.<sup>19</sup>

Así mismo “La cultura es un determinante del desempeño ya que impacta no sólo los resultados directos y la eficiencia de una organización, sino también la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de su personal”. “Bajo estas circunstancias entenderla, darle la atención necesaria y administrarla, facultará a los líderes para maximizar el capital intelectual, actitudinal y

conductual de su gente”<sup>20</sup>. “No se puede dejar de considerar que así como el líder incide directamente en la cultura, la cultura de una organización, también es responsable de definir el perfil del líder, es decir, al tiempo que moldea es moldeado”<sup>21</sup>.

### **Modelo de los valores organizacionales en una empresa**<sup>22</sup>

Este modelo enfatiza la:

- Cultura grupal: Lealtad, compromiso organizacional y confianza mutua
- Cultura dasocrática: Compromiso con la innovación y cambio continuo
- Cultura Jerárquica: Respeto por normas y políticas formales y cumplimiento con la jerarquía, coordinación.
- Cultura Racional: Agresividad, espíritu ganador y consecución de objetivos.

Las entidades y sus afiliados como pieza fundamental de la sociedad empresarial, asumen valores que son parte de su cultura y para ello, están llamados a definirlos, así como definir el modo de actuar en una forma conjunta con el propósito de cumplir con la misión y visión de la organización es por ello que se proponen los siguientes valores organizacionales: Respeto, ética, honestidad, confianza, integridad, transparencia, responsabilidad social. <sup>23, 24</sup>

A partir de lo descrito por las fuentes bibliográficas, se generó un concepto universal sobre los valores, agregando en ella cinco características como empatía, comunicación, trabajo en equipo, ética profesional y responsabilidad que formalmente estaban contenidas en la mayoría de las definiciones conocidas y que de forma teórica, tornan más comprensible su presencia en el sujeto humano. Es así que un valor es: el conjunto de actitudes y aptitudes innatas de una persona y se ve reflejada en sus acciones.<sup>25</sup>

*Por lo que se enfatiza que las definiciones sobre valores organizacionales son compartidos por los que conforman la organización esto se da a través de un desarrollo de asumir o internalizar y de alguna manera hacer partícipe a los miembros de la institución, así mismo la adecuada integración les permitirá la comunicación con los demás en torno a estas metas o valores.*

Cameron<sup>22</sup> menciona a cada uno de los valores organizacionales:

- **Autodirección.** El objetivo que define este tipo de valor es ser independiente en la acción y el pensamiento tener confianza en sí mismo y a la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción.
- **Estímulo.** Se relaciona con los requerimientos de valores de autodirección.
- **Hedonismo.** Deriva de las necesidades orgánicas del sujeto y del placer asociado a la satisfacción de ellas.
- **Logro.** Se define por la búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales.
- **Poder.** Para justificar el funcionamiento de la vida social y motivar a los miembros del grupo a aceptarlo, éstos deben considerar y asumir el “poder” como un valor. Los valores de poder, también pueden ser transformaciones de necesidades individuales para el dominio y control.
- **Seguridad.** La meta o realización es la armonía y estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo, como una proyección de las necesidades de los organismos de sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad.
- **Conformidad.** Este dominio se extrae del requisito de que los individuos inhiban sus inclinaciones antisociales para que la interacción y el funcionamiento del grupo se lleven armoniosamente. El propósito de este tipo de valor es restringir acciones, inclinaciones y probables impulsos que pueden alterar o dañar a otros y violar expectativas de normas sociales.
- **Tradición.** El objetivo que motiva los valores de “tradición” es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura.
- **Benevolencia.** Se hace hincapié en el fundamento básico para las creencias.
- **Universalismo.** Comprensión, tolerancia protección del bienestar de los demás.

Retomando el aporte de Cameron<sup>22</sup>, en la presente investigación de estudio, solo se considera cinco valores organizacionales como dimensiones de estudio: autoridad, logro, autodirección, benevolencia y seguridad.

### **Desempeño laboral**

Con respecto al estudio de nuestra segunda variable se pudo encontrar aportes importantes y es como se enfoca Bohórquez<sup>26</sup> “El desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”. Así también es “el nivel de efectuar las tareas alcanzadas por el colaborador para el logro de las metas dentro de la entidad en un tiempo asignado”<sup>27</sup>, el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la organización trabajan eficientemente, para alcanzar logros, todo ello sujeto al cumplimiento de normas establecidas por la institución.<sup>28, 29</sup>

Asimismo “El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.<sup>30, 31</sup> En consecuencia si hay desempeño laboral favorable por parte de los colaboradores habrá mayor productividad. El rendimiento laboral, conforma el ejercicio de las funciones inherentes al cargo o perfil del profesional que trabajara en una organización.<sup>32</sup>

### **Evaluación del desempeño**

Es importante conocer que la evaluación del desempeño, “Es un procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales”.<sup>33</sup>

De la misma forma, Harper<sup>34</sup> “La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial desarrollo. Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa”.

Igualmente, Werther<sup>35</sup> “La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”.

Finalmente, la evaluación de desempeño establece el desarrollo por el cual se considera el rendimiento global del trabajador. “La mayor parte de los empleados esperan tener retroalimentación sobre el rol de sus actividades de las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben medir el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar”.<sup>36</sup>

### **Importancia de la evaluación del desempeño**

Con respecto a la importancia de la evaluación del desempeño es: “Autorizar implantar políticas de compensación, ayudará tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe necesidad de capacitaciones, identificar errores en el diseño del puesto, ayuda a observar si existen problemas que afecten el desempeño del cargo”.<sup>37</sup>

Antes bien, es necesario considerar algunas prácticas para mejorar el desempeño del cargo:

- La vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos.

## **Objetivos de la evaluación del desempeño<sup>38</sup>**

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, se encuentran:

- Mantener niveles de eficiencia y productividad
- Establecer estrategias que brinden el mejoramiento continuo.
- Rendimiento del trabajador y de su potencial laboral.
- Incorporar el tratamiento de los recursos humanos como una parte básica de la firma y cuya productividad puede desarrollarse y mejorarse continuamente.
- Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización.

## **Factores e Indicadores de evaluación del desempeño laboral de los colaboradores.**

El desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: La motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. “La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización”<sup>39</sup>

Ayala<sup>40</sup>, “refiere que existen muchas dimensiones a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general las dimensiones son las siguientes”:

- **Calidad de trabajo:** Proporciona documentación adecuada cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor, evalúa la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas, produce o realiza un trabajo de alta calidad.
- **Cantidad de trabajo:** Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que cabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto. Cumple razonablemente el calendario de entregas.

- **Conocimiento del puesto:** Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto.
- **Iniciativa:** Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente.
- **Planificación:** Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.
- **Relaciones con los compañeros:** Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministra información en el momento apropiado. Busca u ofrece asistencia y consejo a los compañeros en el trabajo.
- **Relaciones con el supervisor:** Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. Transmite esta información oportunamente. Cumple las instrucciones del supervisor y trabaja siguiendo fielmente sus órdenes.
- **Relaciones con el público:** Establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo, como clientes proveedores, dirigentes comunitarios y poderes públicos .Lleva de manera ética el negocio de la empresa.
- **Responsabilidades:** En relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción positiva. Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. Trata de lograr los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo y del programa de acción positiva en la empresa y de cumplir con sus calendarios.

En el presente trabajo, la variable desempeño laboral se sustenta en la definición al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. En esta investigación se consideró la propuesta de nueve dimensiones, determinación que obedece al criterio del investigador y a la viabilidad técnica del presente estudio.

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Valores organizacionales.** Definición que tienen una persona sobre ética y moral dentro de una institución evaluado en un rango de importancia como principio rector de su vida.<sup>41</sup>
- **Autodirección.** Valor referido a la independencia entre la acción y el pensamiento entre lo objetivo y subjetivo.<sup>41</sup>
- **Estímulo.** Capacidad que tiene una persona al reaccionar frente a un motivo ya sea físico o psicológico.<sup>41</sup>
- **Hedonismo.** Son aquellas necesidades fisiológicas del individuo asociado a la satisfacción de ellas.<sup>41</sup>
- **Logro.** Búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales.<sup>41</sup>
- **Poder.** Funcionamiento de la vida social de los miembros del grupo como un valor.<sup>41</sup>
- **Seguridad.** Estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo.<sup>41</sup>
- **Conformidad.** El valor tiene como propósito restringir acciones, que pueden alterar normas sociales.<sup>41</sup>
- **Tradicición.** El objetivo que motiva a este valor es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura.<sup>41</sup>

- **Benevolencia.** Se hace hincapié en el fundamento básico para las creencias.<sup>41</sup>
- **Universalismo.** Comprensión y tolerancia, protección del bienestar de los demás, como beneficio a la sociedad.<sup>41</sup>
- **Desempeño laboral.** Cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio acatando reglas y normas impuesta en la institución.<sup>41</sup>
- **Calidad de trabajo:** Produce o realiza un trabajo de alta calidad con eficiencia y eficacia.<sup>41</sup>
- **Cantidad de trabajo:** Cantidad de horas trabajadas en centro de trabajo inherente al conocimiento de metas.<sup>41</sup>
- **Conocimiento del puesto:** Nivel del grado de conocimiento sobre las funciones del puesto de trabajo.<sup>41</sup>
- **Relaciones con los compañeros:** Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas.<sup>41</sup>
- **Relaciones con el supervisor:** Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo.<sup>41</sup>
- **Relaciones con el Público:** Establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo. <sup>41</sup>
- **Responsabilidades:** En relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y el desarrollo de acciones positivas.<sup>41</sup>

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1 Hipótesis General**

H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

- H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

- H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.
- H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.

## **2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLE:**

### **Variable 1: Valores organizacionales**

#### **Definición conceptual:**

Es el concepto que tiene un individuo de un objetivo transituacional, que expresa intereses concernientes a un dominio motivacional y que es evaluado en un rango de importancia como principio rector de su vida.

#### **Definición operacional:**

Para operacionalizar la variable valores organizacionales se consideró solo 9 dimensiones como autoridad, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, benevolencia, tradición, conformidad seguridad. Cameron (ver pág. 30)

### **Variable 2: Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual**

Cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio.

#### **Definición operacional**

Para obtener información adecuada de la variable en estudio se medirá a través de sus 9 dimensiones como, conocimiento del puesto, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, iniciativa, planificación, relaciones personales con los compañeros, con el jefe, con el público y responsabilidad. Ayala (ver pág. 33).

## Definición Operativa de Variables e indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Valores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestigio</li> <li>• Dominio</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Éxito</li> <li>• Esfuerzo</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodirección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de tomar decisiones</li> <li>• Creatividad</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benevolencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda social</li> <li>• Lealtad</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buenas relaciones con los demás</li> <li>• Estabilidad emocional</li> </ul>	
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del Puesto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce las funciones de su puesto de trabajo.</li> <li>• Brinda ideas innovadoras.</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilita la documentación que se le solicita.</li> <li>• Producen trabajos de calidad.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplen con la atención a los usuarios.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseen iniciativa para manejar situaciones</li> <li>• Pueden trabajar independientemente.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cumple con los plazos establecidos.</li> <li>• Se anticipan a las necesidades</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones personales con los compañeros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinda información a sus compañeros</li> <li>• Ofrecen asistencia a los compañeros</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con el jefe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena comunicación</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con el público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención permanente</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay eficiencia en las labores encomendadas.</li> <li>• Hay eficacia en las labores encomendadas</li> </ul>	

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

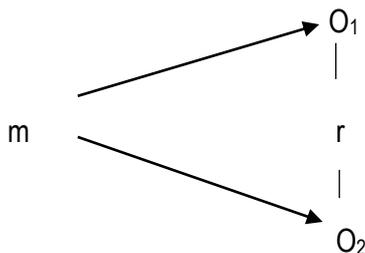
### 3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1 Tipo de investigación

Es no experimental porque no hay manipulación de variables de estudio.<sup>42</sup>

Es descriptiva correlacional porque pretende medir la relación que existe entre los valores organizacionales y el desempeño laboral<sup>42</sup>.

**Esquema:**



Donde:

**m:** Enfermeras del Centro de Salud de Morales

**O<sub>1</sub>:** Valores organizacionales

**O<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

**r:** relación entre las variables de estudio

#### 3.1.2 Nivel de Investigación

Es una investigación básica, García<sup>43</sup> (2008), es aquella que genera de nuevo conocimiento, el estudio será de naturaleza básico porque pretender obtener información necesaria sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Morales.

### **3.2. Descripción del ámbito de estudio**

Se llevó a cabo en el Centro de Salud de Morales, el cual está ubicado en el distrito de Morales, Provincia y Región de San Martín.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1. Población**

El presente estudio estuvo constituido por 20 enfermeras que brindaron información necesaria sobre las variables en estudio.

#### **3.3.2 Muestra**

Constituida por la misma cantidad de la población es decir 20 enfermeras, que trabajan en el Centro de Salud, Morales.

#### **3.3.3. Muestreo**

El tipo de muestreo utilizado en el presente trabajo es, no probabilístico, por conveniencia puesto que se tiene acceso al lugar de estudio.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis es cada una de las enfermeras.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1 Técnica de Recolección de datos**

Las técnicas que se utilizó fue la encuesta.

#### **3.4.2 Instrumento de Recolección de datos**

- El instrumento N° 01: Cuestionario sobre valores organizacionales cuyo autor es Henry Padilla Arévalo<sup>44</sup>, el mismo que fue modificado por la autora de la presente investigación, constituido por 20 preguntas cerradas al estilo Likert elaborado a partir de las dimensiones con una escala de valoración ordinal, haciendo una escala de medición siempre: 3, regular: 2, y nunca: 1.

A continuación se detalla el puntaje:

<b>Valores organizacionales</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 20
Regular	21 – 40
Siempre	41 – 60

- El instrumento N° 02: Cuestionario sobre desempeño laboral Bach. Sherley Yesabella Saboya Jáuregui autora de la presente tesis. El instrumento fue elaborado a partir del cuadro de operatividad de variables constituido por 30 preguntas con una escala de medición ordinal, Siempre: 3, regular: 2 y nunca: 1. Como puntaje los siguientes valores para medir el desempeño laboral:

<b>Nivel de desempeño laboral</b>	<b>Puntaje</b>
Desempeño bajo	1 – 30
Desempeño medio	31- 60
Desempeño alto	61 a 90

### **3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

#### **3.5.1 Validez del instrumento**

La validación de los instrumentos se realizó a través de juicio de 3 expertos, es decir Licenciados en Enfermería con grado de Maestro quienes dieron sugerencias y opiniones para que el instrumento pueda ser aplicado a la muestra de estudio.

#### **3.5.2 Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach; instrumento N° 1 tuvo un nivel de confianza de 0.7, lo que indica que el instrumento es válido confiable para ser aplicado.

Para el instrumento N° 2 tuvo un nivel de confianza de 0.87, es confiable y pudo ser aplicado a la muestra.

### **3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE DATOS**

Se procedió mediante carta al Director del Centro de Salud, solicitando el permiso respectivo para la aplicación de la encuesta a los profesionales de enfermería. El procesamiento de recolección de datos, se realizó a través de la aplicación de instrumentos que brindó información necesaria para interpretar los resultados. Las técnicas para el procesamiento de datos a utilizar en la tesis fue una hoja de cálculo Excel para brindar información organizada y sistematizada que brindo la comprensión de los datos, así mismo para el análisis de relación entre las variables de estudio, se utilizó el software SPSS versión 22, lo que permitió obtener resultados para realizar la prueba de hipótesis planteada, logrando así el logro de los objetivos propuestos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

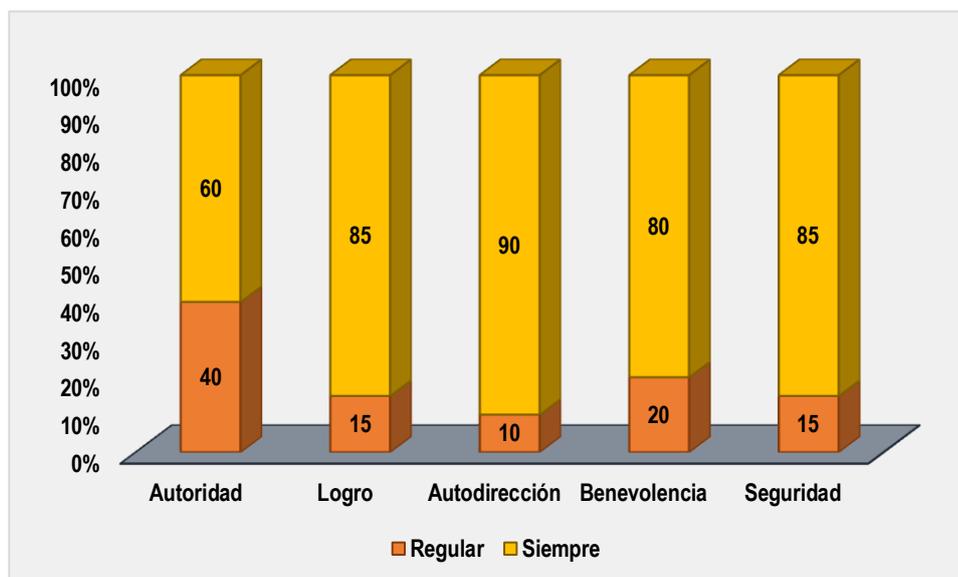
### 4.1 Presentación de resultados

**Tabla N°1: Valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud de Morales – 2016.**

Valores organizacionales	Nunca		Regular		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Autoridad	0	0	8	40	12	60	20	100
Logro	0	0	3	15	17	85	20	100
Autodirección	0	0	2	10	18	90	20	100
Benevolencia	0	0	4	20	16	80	20	100
Seguridad	0	0	3	15	17	85	20	100

Fuente: Elaboración propia, obtenidos del anexo N° 2

**Gráfico N°1: Valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**



Fuente: Datos de la tabla N° 1

### Interpretación

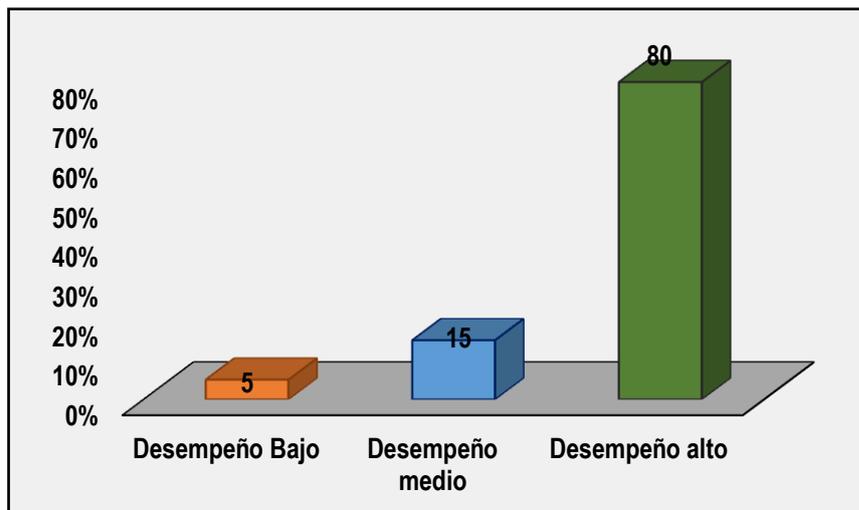
En la tabla y gráfico N°1 se observa que el 60% de enfermeras practican el valor de autoridad, el 85% logro, el 90% autodirección, el 80% benevolencia y el 85% seguridad. Esto quiere decir que, las enfermeras son conscientes que la autodirección es lo primordial en el Centro de labores, para ejercer sus actividades de acuerdo a su perfil profesional pensando en el bienestar del paciente así mismo la seguridad y el logro de manera que, si no se trabajó con cuidado exponen a los pacientes a riesgos de salud.

**Tabla N° 2: Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Nivel de Desempeño	f	%
Desempeño Bajo	1	5
Desempeño medio	3	15
Desempeño alto	16	80
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos del anexo 6

**Gráfico N°2: Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**



Fuente: Datos de la tabla N°2

### Interpretación

En la tabla y gráfico N° 2 se observa que del 100% de las enfermeras el 5% tienen un nivel bajo en el desarrollo de sus actividades, el 15% un desempeño medio o regular y el 80% un desempeño alto; esto indica que los resultados son favorables por eso, una organización depende de la productividad del capital humano y más aún si se logran las metas trazadas, además de contribuir en brindar servicios con atención integral y de calidad.

### Análisis inferencial

**Tabla N° 03: Prueba Chi Cuadrado entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,989	9	,0420
Razón de verosimilitudes	15,343	9	,0304
Asociación lineal por lineal	12,007	1	,0249
N de casos válidos	20		

Fuente: Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

### Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.0420 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N° 04: Prueba de Hipótesis entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Autoridad y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.95	16.989	Se acepta la Hi.

Fuente: Datos de la tabla N°3

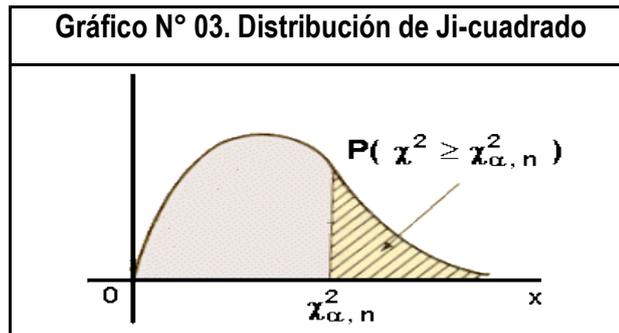
### Decisión

Se puede identificar que el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 16.98 .Es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación significativa entre la dimensión autoridad de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 05: Nivel de significancia entre autoridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
7	6,346	7,283	8,383	9,037	9,803	12,02	14,07	18,48
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
<b>9</b>	8,342	9,111	10,00	10,80	11,65	14,02	<b>16,92</b>	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla N° 4

**Tabla N° 06: Prueba Chi Cuadrado entre logro y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,941	9	,0360
Razón de verosimilitudes	16,133	8	,0264
Asociación lineal por lineal	12,807	1	,0369
N de casos válidos	20		

Fuente. Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

### Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.036 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N° 07 Prueba de Hipótesis entre logro y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Logro y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.95	18.941	Se acepta la Hi.

Fuente: Datos de la tabla N°6

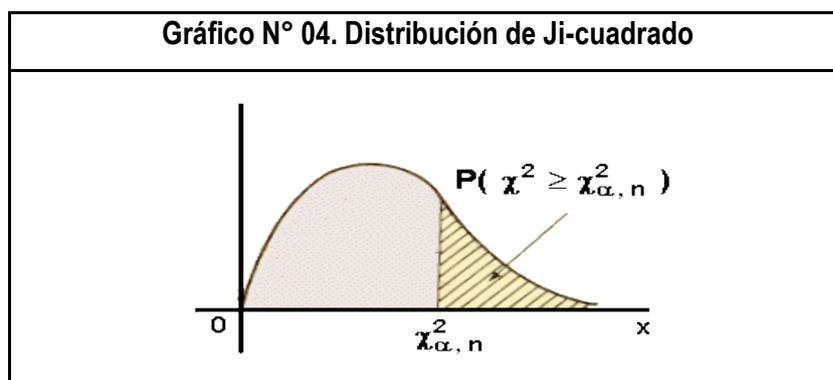
### Decisión

Se puede identificar que el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 18.941, es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación entre la dimensión logro de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 08: Nivel de significancia entre logro y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
6	5,348	6,211	7,231	7,841	8,558	10,64	12,59	16,81
7	6,346	7,283	8,383	9,037	9,803	12,02	14,07	18,48
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
9	8,342	9,349	10,522	11,22	12,03	14,36	16,92	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla N°6

**Tabla N° 09: Prueba Chi Cuadrado entre autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,112	9	,0411
Razón de verosimilitudes	16,243	9	,0321
Asociación lineal por lineal	10,214	1	,0211
N de casos válidos	20		

Fuente. Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

## Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.0411 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N° 10: Prueba de Hipótesis entre autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Autodirección y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.950	17.112	Se acepta la Hi.

Fuente: Datos de la tabla N° 9

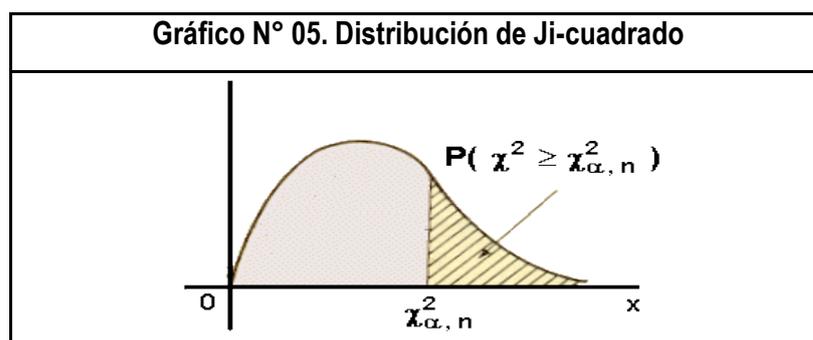
## Decisión

Se puede identificar que el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 17.112 es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación entre la dimensión autodirección de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 11: Nivel de significancia entre autodirección y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
9	8,016	9,111	10,388	11,155	12,017	14,502	16,917	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla N°10

**Tabla N° 12: Prueba Chi Cuadrado entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,319	9	,0280
Razón de verosimilitudes	15,203	9	,0264
Asociación lineal por lineal	9,807	1	,0169
N de casos válidos	20		

Fuente. Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

### Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.0280 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N°13: Prueba de Hipótesis entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Benevolencia y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.95	17.319	Se acepta la Hi.

Fuente: Datos de la tabla N° 12

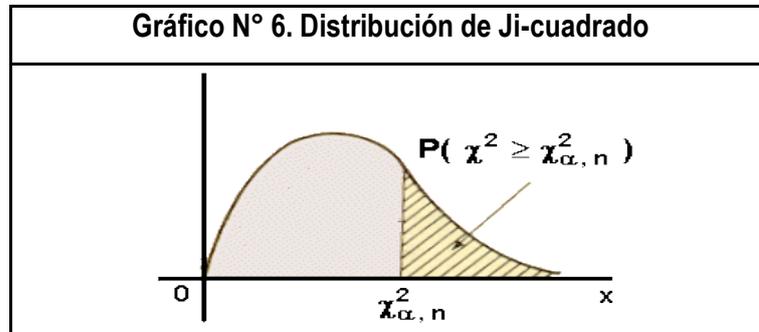
**Decisión**

Se puede identificar que el Chi tabular 9.49 es menor al Chi calculado 17.319 es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación entre la dimensión benevolencia de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 14: Nivel de significancia entre benevolencia y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
<b>9</b>	8,015	9,111	10,388	11,155	12,017	14,502	<b>17,92</b>	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla 13

**Tabla N° 15: Prueba Chi Cuadrado entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,958	9	,0416
Razón de verosimilitudes	14,124	9	,0264
Asociación lineal por lineal	11,417	1	,0121
N de casos válidos	20		

Fuente. Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

### Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.0416 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N° 16: Prueba de Hipótesis entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Seguridad y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.950	17.958	Se acepta la Hi.

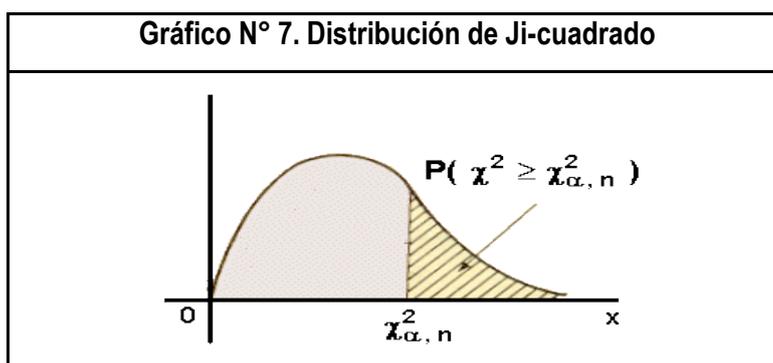
Fuente: Elaboración propia, utilizando datos de la tabla 15

Se puede identificar que el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 17.958 es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación entre la dimensión seguridad de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 17: Nivel de significancia entre seguridad y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
7	6,346	7,283	8,383	9,037	9,803	12,02	14,07	18,48
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
<b>9</b>	8,342	9,349	10,522	11,22	12,03	14,36	<b>16,92</b>	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla 16

**Tabla N° 18: Prueba Chi Cuadrado entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,125	9	,0223
Razón de verosimilitudes	14,303	9	,0264
Asociación lineal por lineal	12,007	1	,0124
N de casos válidos	20		

Fuente. Datos procesados y obtenidos a partir del programa estadístico SPSS

## Interpretación

El análisis de la prueba de Chi cuadrado muestra que existe relación significativa entre las variables de estudio, esto se debe a que el nivel de significancia bilateral es 0.0223 menor al p valor 0.05. Los datos obtenidos en la prueba de Chi cuadrado servirán para identificar la contrastación de hipótesis expuesta a continuación.

**Tabla N° 19: Prueba de Hipótesis entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Valores organizacionales y desempeño laboral	Grados de Libertad	Chi-cuadrado Tabular	Nivel de Significancia	1- $\alpha$	Chi-cuadrado Calcular	Decisión
	9	16.92	0.05	0.95	17.125	Se acepta la Hi.

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos de la tabla 18

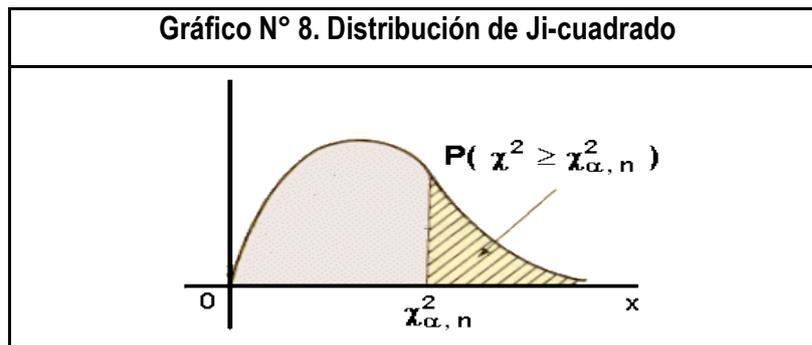
## Decisión

Se puede identificar que el chi tabular 16.92 es menor al chi calculado 17.125 es por ello que se encuentra fuera de la zona de aceptación de la  $H_0$ , en este sentido se acepta que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral.

**Tabla N° 20: Nivel de significancia entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales - 2016**

Grados de libertad	Nivel de significancia							
	0,50	0,40	0,30	0,25	0,20	0,10	0,05	0,01
7	6,346	7,283	8,383	9,037	9,803	12,02	14,07	18,48
8	7,344	8,351	9,524	10,22	11,03	13,36	15,51	20,09
<b>9</b>							<b>16,92</b>	21,67
10	9,342	10,47	11,78	12,55	13,44	15,99	18,31	23,21

Fuente: Elaboración propia, utilizando datos del anexo 7



Fuente: Elaboración propia, datos de la tabla N°19

## 4.2 DISCUSIÓN

El resultado obtenido nos muestra que el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 17.125, en este sentido, se acepta que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud, Morales. Se confirma lo encontrado por, Menacho Agama Juan<sup>12</sup>. (2010). Estudio exploratorio sobre los valores organizacionales de una organización no gubernamental de desarrollo internacional. Universidad Católica del Perú. Refiere que las estrategias o mejoras que proponen los trabajadores conducentes a la gestión por valores y mejoras de la productividad y calidad de vida laboral, enfatizan en la necesidad de que la organización asuma el liderazgo formal asignado a la alta gerencia, para responder firme ante el nuevo contexto de cambio frente a los retos que demanda el entorno.

En relación a la variable Valores Organizacionales, en el gráfico N°1 se observa que el 60% de enfermeras practican el valor de autoridad, el 85% logro, el 90% autodirección, el 80% benevolencia y el 85% seguridad. Esto quiere decir que las enfermeras son conscientes que la autodirección es lo primordial en el centro de labores para ejercer sus actividades de acuerdo a su perfil profesional pensando en el bienestar del paciente, se puede comparar con lo encontrado por Chumpitaz Quispe José<sup>11</sup> (2010). Cultura organizacional de la profesión de Enfermería del Hospital de la Policía Nacional. Lima Perú. Concluye que actualmente en los profesionales de Enfermería del Hospital PNP, la cultura predominante está orientada al poder, porque existe una jerarquía definida, donde la toma de decisiones es asumida por las enfermeras con mayor poder y un control estrecho al personal a su cargo de acuerdo a la estructura organizativa de enfermería, lo cual limita el desarrollo y autonomía del personal. En segundo lugar se ubica la tipología cultural orientada al rol, en la que se señala que lo prioritario

para la enfermera(o) es cumplir con sus deberes y responsabilidades observando las normas y procedimientos en su desempeño.

Es importante recalcar que el desempeño laboral en las enfermeras es bueno, así lo indican las dimensiones además estos indicadores influyen en la calidad de atención que brindan a los pacientes, en el gráfico N° 2 se observa que del total de las enfermeras el 5% tienen un nivel bajo en el desarrollo de sus actividades, el 15% un desempeño medio o regular y el 80% un desempeño alto. Esto indica que los resultados son favorables puesto que una organización depende de la productividad del capital humano y más aún si se logran las metas trazadas, además de contribuir en brindar servicios con atención integral y de calidad.

Finalmente Bohórquez<sup>27</sup> (2010), refiere que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

## CONCLUSIONES

### a) Conclusiones Personales

- Se determinó que existe relación entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 16.98 en este sentido, se acepta que existe relación significativa entre la dimensión autoridad de los valores organizacionales y el desempeño laboral.
- Se determinó que existe relación entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 18.941 en este sentido se acepta que existe relación significativa entre la dimensión logro de los valores organizacionales y el desempeño laboral.
- Se determinó que existe relación entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, el Chi tabular 16.92 es menor al Chi calculado 17.112, en este sentido se acepta que existe relación significativa entre la dimensión autodirección de los valores organizacionales y el desempeño laboral.
- Se determinó que existe relación entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, el Chi tabular 9.49 en menor al Chi calculado 17.319 en este sentido se acepta que existe relación significativa entre la dimensión benevolencia de los valores organizacionales y el desempeño laboral.
- Se determinó que existe relación entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, el Chi tabular 16.92 en menor al Chi calculado 17.958, en este sentido se acepta que existe relación significativa entre la dimensión seguridad de los valores organizacionales y el desempeño laboral.

- Se determinó cuál es el valor organizacional más frecuente en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, un 90% autodirección. Esto quiere decir, que las enfermeras son conscientes que tienen autodirección para ejercer sus actividades de acuerdo a su perfil profesional pensando en el bienestar del paciente.
- Se determinó que el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales 2016, el 5% tienen un nivel bajo en el desarrollo de sus actividades, el 15% un desempeño medio o regular y el 80% un desempeño alto.

**b) Conclusión final**

- Se concluye, que existe relación entre los valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, obteniendo el Chi tabular 16.92 en menor al Chi calculado 17.125, en este sentido se acepta que existe relación significativa entre los valores organizacionales y el desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

### a) Recomendaciones personales:

- Fomentar el liderazgo en las enfermeras y el desarrollo de buenas relaciones interpersonales para mejorar la autoridad dentro de la institución.
- Propiciar espacios de diálogo entre el equipo de trabajo y el jefe para socializar el cumplimiento de logros personales e institucionales, con el propósito de mejorar el desempeño laboral.
- Manejar adecuadamente las emociones y toma de decisiones porque las enfermeras brindara mejor autodirección para el desempeño de las tareas.
- Fortalecer a través de talleres o seminarios en trato cordial hacia los demás siendo benevolentes, estas condiciones permitirá crear espacios saludables.
- Realizar talleres sobre autoestima para que el personal de enfermería tenga seguridad de sí mismo, con la finalidad de ser persuasivo frente a dificultades.
- Estructurar planes y propuestas que incluyan elementos relacionados con los valores organizacionales como forma de afrontamiento organizacional e individual en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, con el propósito que permitan fortalecer habilidades, pensamientos e ideas que generen mejorar el desempeño laboral.
- Fortalecer conductas y prácticas relacionadas con los valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, que les permitan mejorar sus condiciones psicológicas, emocionales y sociales.

### b) Recomendación final

- Proponer programas que consoliden actitudes y conductas relacionadas con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, buscando fortalecer las condiciones personales de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rivera, R. (2011). *Valores morales*. (En red). Recuperado de: <http://www.emagister.com/curso-valores/valores-morales>
2. Manene, L. (2010). *La cultura en la organización empresarial*. Recuperado de: <http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/27/la-cultura-en-la-organizacionempresarial/>
3. Santos Gonzales, Karla. *Correlación de los valores organizacionales y calidad de atención de las Enfermeras del Hospital Central*. [Tesis de Maestría] Universidad de San Carlos [Guatemala] 2014
4. Roldán, Marcus. *Valores personales laborales en los colaboradores de Procalidad*. S.A [Tesis de Maestría] Universidad de Concepción [Chile] 2012
5. Ortega Altamirano Deciderio. *Cultura Organizacional de Enfermería Dominante en un Hospital de la Secretaría de Salud de Morelos*, [Tesis de Licenciatura] Universidad de Morelos [México] 2011.
6. Hernández, Ernesto. *Valores organizacionales y el Desempeño Laboral de los Recursos Humanos en el Hospital San Juan de Dios de la Ciudad*. [Tesis de Maestría] Universidad de Rafael Landívar [Guatemala] 2010.
7. Vicente, María. *Valores organizacionales y Desarrollo Profesional de las Enfermeras en el Servicio Andalucía de Salud*. [Tesis de Licenciatura] Universidad de Barcelona [España] 2010.
8. Palacios, Yolanda. *El Concepto y Percepción de la Cultura Organizacional de Enfermería, Hospital Almenara*. [Tesis de Maestría] Universidad Cayetano Heredia [Lima Perú] 2013
9. Álvarez y Solano. *La Cultura y el Clima Organizacional como Factores relevantes en el rendimiento laboral en el Instituto de Oftalmología*. [Tesis de Maestría] Universidad Privada Antenor Orrego. [Trujillo Perú] 2012
10. Fernández, Marcos. *Cultura Organizacional y Calidad de Atención en los Servicios de Enfermería del Hospital Arzobispo Loayza*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Lima Perú] 2012.
11. Chumpitaz Quispe, José. *Cultura organizacional de la profesión de enfermería del Hospital de la Policía Nacional*. [Tesis de Especialidad] Universidad Federico Villareal [Lima Perú] 2010

12. Menacho Agama, Juan. *Estudio exploratorio sobre los valores organizacionales de una organización no gubernamental de desarrollo internacional*. [Tesis de Maestría] Universidad Católica del Perú [Lima Perú] 2010
13. Pérez, K. *Desempeño Laboral de las enfermas de los servicios de cirugía del Hospital ESSALUD*. [Tesis de Especialidad] Universidad Nacional de San Martín [Tarapoto Perú] 2014
14. Ogalla, F. (2011). *Sistema de gestión*. 8a. edición México: Editorial El sevier-Mosby. pp: 313-314.
15. Arciniega, L. & Zazueta, H. (2010). *Desarrollo de los valores en el trabajo*. 1ª Edición. Ed. Trillas. México.
16. Bello, A., Bauzá, E. y Marañón, E. (2013). *La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria*. Revista Iberoamericana de Educación, 40(5), 2.
17. Hultman, K. (2011). *Evaluating organizational values*. Development Journal. España: Editorial Granítica S.A. pp. 70-72
18. Pearson, C. (2010). *Valores organizacionales en la empresa*. 8a.edición.México: Editorial Pearson Educación. p: 16
19. Schein, E (2011). *Psicología de la Organización*. Editorial Prentice-Hall, México.
20. Darcey-Lymm M. & S. Farbrother. (2003). *Changing organization culture one face at a time” en Public management*. V 85 pág. 14(4).
21. Woida, L. M., Vieira, J. V. & Pomim, M. L. [2006, agosto]. *Cultura e Conhecimento Corporativo*. Espacios, Vol. 27, No. 2, pág. 35-49. 2006.
22. Cameron y Quinn. (1999). *Modelo de los valores organizacionales en competencia*. México: Editorial Thomson. p:361
23. Linares Borrell, María de los A. (2004). *Propuesta de procedimiento metodológico para el trabajo con los valores organizacionales*. Cuba.
24. Velásquez de Naime Ingrid, Rodríguez Monroy Carlos y Guaita Wilfredo. (2012). *Los valores Organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad*. XVI Congreso de Ingeniería de Organización. Venezuela. Vigo, Julio 18-20.
25. Schwartz y Bilsky (1987). *Valores organizacionales*. 3a. edición. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. p:54

26. Uzcátegui, J. (2007). *Dimensiones del Desempeño Laboral*. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana. p: 131, 181, 195.
27. Bohórquez. M. (2010). *Desempeño laboral en las Organizaciones*. México: Editorial Limusa. p: 139, 141
28. Stoner J. (1996). *La Motivación* 6a. Edición. Editorial Pearson. México.
29. Araujo M y Guerra C. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas Trujillo*. Revista de Psicología clínica. 8(125):25-34. Venezuela”.
30. Romero, U. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Revista UCV científica. 3 (46): 24-30. Lima Perú
31. Chiavenato, I. (2001). *Gestión del Talento Humano*, Editorial. Continental.
32. Organización Panamericana de la Salud. Informe Anual. Washington, D.C. Estados Unidos. 2012
33. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
34. Harper & Lynch. (1992). *Evaluación del Desempeño Laboral*. 5ª. edición. España: Editorial Elsevier. p: 173, 85.
35. Werther W., y Davis K., (1996). *Evaluación del desempeño y Rendimiento global*. Volumen 1. 8a. edición. España: Pearson Educación S.A. p: 15, 17.
36. Alles, Martha (2006). *Desempeño por Competencias: Evaluación 360°*. Argentina. México: Editorial Thomson. p: 361.
37. De la Quintana J., (2007). *Importancia de la Evaluación del desempeño laboral*. México. Addison-Wesley Iberoamericana.
38. Lavanda D. (2005). *Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral*. México. Trillas.
39. Ghiselli R. (1998). *Factores e Indicadores de Evaluación del Desempeño Laboral*. Editorial fondo Educativo Interamericano.
40. Ayala Villegas S., (2004). *Tipos de evaluación del desempeño laboral*. México: Mc Graw-Hill.
41. Dorland. (2010). *Diccionario de ciencias médicas*. 7ma ed. Editorial Ateneo. Barcelona: España.
42. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª ed. México: Mc Graw-Hill.

43. García. C. (2008). *Investigación científica para elaborar proyectos de Investigación*. Editorial Mc Graw-Hill, México.
44. Padilla Arévalo, H. (2015). *Valores Organizacionales en Enfermeras del Hospital Dos de Mayo*. Revista UCV HACER 5(125): 12-28, Lima Perú.

**ANEXOS**

**Anexo N° 01. Matriz de consistencia**

<b>Título: Valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</b>				
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	<b>Marco Metodológico</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales y su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre los valores organizacionales y su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre los valores organizacionales y su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Cuál es el valor organizacional más frecuente en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar si existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> <li>• Determinar la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> <li>• Determinar la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> <li>• Determinar la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> <li>• Determinar la relación que existe entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> <li>• Determinar cuál es el valor organizacional más frecuente en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• Determinar el nivel de desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autoridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión logro y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión autodirección y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión benevolencia y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H1: Existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> <li>• H0: No existe relación significativa entre los valores organizacionales en su dimensión seguridad y el desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud de Morales, en el año 2016.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> Valores Organizacionales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridad</li> <li>• Logro</li> <li>• Autodirección</li> <li>• Benevolencia</li> <li>• seguridad</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de puesto</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Planificación</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Relación con el jefe</li> <li>• Relación con el público</li> <li>• Responsabilidad.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Población y Muestra</b> 20 Enfermeras</p> <p><b>Instrumento de Recolección de Datos.</b></p> <p><b>Cuestionarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores organizacionales</li> <li>• Desempeño laboral</li> </ul>

Anexo N°02:



### Cuestionario de Valores organizacionales

Autor: Henry Padilla Arévalo

Modificado por: Bach. Sherley Saboya Jáuregui

Reciba un cordial saludo, A continuación se dará un cuestionario con una serie de preguntas que reflejen los valores que usted posee no solo en el ámbito laboral sino personal, por lo que se le pide que responda los siguientes ítems que considere importante para usted. Este cuestionario es confidencial, por lo tanto se le pide se lo mas sincero posible.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuadro y responda de acuerdo a su criterio marcando con una x en el casillero. **Siempre (3), regular (2) nunca (1)**. Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

#### Encuesta.

Ítems	Escala		
	Nunca 1	Regular 2	Siempre 3
<b>Dimensión autoridad</b>			
1. Me gusta que las cosas se hagan a mi manera.			
2. Deseo que las personas sean responsables en sus actividades.			
3. Siempre soy la que toma las decisiones en el trabajo.			
<b>Dimensión logro</b>			
4. Evito cualquier cosa que pudiera poner en peligro mi seguridad.			
5. Es importante ser una persona muy exitosa.			
6. Pienso que es importante ser ambicioso.			
7. Me esfuerzo por ser mejor que mis compañeros de trabajo.			
<b>Dimensión autodirección</b>			
8. Realizo mis actividades por mi propia iniciativa.			
9. Tomo mis propias decisiones.			
10. Es importante planificar las actividades del trabajo.			
11. Respeto la opinión de mis compañeros.			
<b>Dimensión benevolencia</b>			
12. Es muy importante ayudar a la gente que lo rodea.			

13. Es importante para mí, ser leal a mis amigos.			
14. Es importante atender las necesidades de los demás			
15. El perdonar es aceptar los errores de los demás.			
<b>Dimensión seguridad</b>			
16. Evito en lo posible cualquier tipo de peligro.			
17. Es muy importante que el estado me brinde seguridad.			
18. Es importante tener las cosas en orden y limpias.			
19. Es muy importante mantenerme con buena salud			
20. Me siento segura de las actividades que realizo en el trabajo			

### Anexo N°3:

#### Calificación de la variable valores organizacionales

<b>Valores organizacionales</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 20
Regular	21 – 40
Siempre	41 – 60

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

#### Calificación de la dimensión autoridad de los valores organizacionales

<b>Escala</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 3
Regular	4 – 6
Siempre	7 – 9

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

#### Calificación de la dimensión logro de los valores organizacionales

<b>Escala</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 4
Regular	5 – 8
Siempre	9 – 12

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

#### Calificación de la dimensión autodirección de los valores organizacionales

<b>Escala</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 4
Regular	5 – 8
Siempre	9 – 12

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

### Calificación de la dimensión benevolencia de los valores organizacionales

<b>Escala</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 4
Regular	5 – 8
Siempre	9 – 12

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

### Calificación de la dimensión seguridad de los valores organizacionales

<b>Escala</b>	<b>Puntaje</b>
Nunca	1 – 5
Regular	6 – 10
Siempre	11 – 15

Fuente: Elaboración propia, a partir del anexo 2

Anexo N°04:



**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL**

**Autora: Bach. Sherley Saboya Jáuregui**

La presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto a desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Salud de Morales; con este motivo le proponemos algunas preguntas para que, a partir de su respuesta con certeza.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuadro y responda de acuerdo a su criterio marcando con una x en el casillero **siempre (3), regular (2) nunca (1)**.

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

**Encuesta.**

N°	ENUNCIADOS	ESCALA		
		Siempre 3	Regular 2	Nunca 1
<b>Conocimiento del Puesto</b>				
1	¿Conozco las políticas establecidas en mi centro de trabajo?			
2	¿Conozco las funciones que debo realizar?			
3	¿Conoce mis deberes y derechos en mi centro de labores?			
<b>Calidad de trabajo</b>				
4	¿La tarea que realizo lo ejecuto con la importancia que merece?			
5	¿Valora las tareas encomendadas?			
6	¿Realizo trabajos de calidad?			
7	¿Facilito la documentación que me solicitan?			
<b>Cantidad de trabajo</b>				
8	¿Cumplo con el calendario de atención?			
9	¿Realizo horas extras de trabajo?			
10	¿Realizo actividades que no me competen?			
<b>Iniciativa</b>				
11	¿Brindo sugerencia para mejorar las actividades a realizar?			
12	¿Afronto con empatía alguna situación?			
13	¿Tengo iniciativa para manejar situaciones de trabajo?			
14	¿Tiene libertad de efectuar cambios en mi área de trabajo?			
<b>Planificación</b>				
15	¿Cumplo con los plazos establecidos?			

16	¿Me anticipo a cualquier inconveniente suscitado?			
17	¿Me organiza mi tiempo para cumplir con las tareas?			
<b>Relaciones con los compañeros</b>				
18	¿Mantengo a mis compañeros informados?			
19	¿Brindo información cuando me lo solicitan?			
20	¿Ofrezco ayuda a mis compañeros?			
21	¿Recibo apoyo del grupo de trabajo?			
<b>Relaciones con el supervisor</b>				
22	¿Existe un trato cordial?			
23	¿Hay confianza para decir las ideas?			
24	¿Se respeta el liderazgo?			
<b>Relaciones con el público</b>				
25	¿Hay empatía con los pacientes?			
26	¿Hay cordialidad hacia el paciente?			
27	¿Hay respeto hacia el paciente?			
<b>Responsabilidad</b>				
28	¿Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo?			
29	¿El trabajo lo realizo con eficiencia?			
30	¿El trabajo lo realizo con eficacia?			

**Anexo N°05:**

**Calificación del cuestionario de desempeño laboral**

<b>Nivel de desempeño laboral</b>	<b>Puntaje</b>
Desempeño Bajo	1 - 30
Desempeño Medio	31- 60
Desempeño Alto	61 a 90

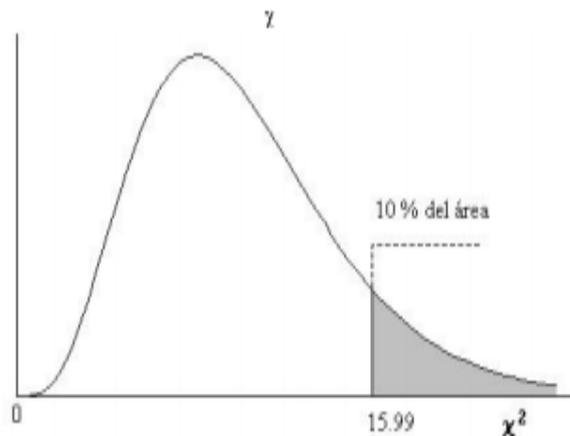
**Anexo 06:**  
**Puntaje del desempeño laboral de las enfermeras**

## PUNTAJE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS

Enfermeras	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	38
2	1	2	4	1	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	1	68
3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	4	1	4	2	2	3	2	3	1	3	2	4	1	4	3	4	2	76
4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	1	4	1	4	2	2	2	2	3	3	74
5	4	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	88
6	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	97
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	93
8	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	90
9	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	97
10	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	100
11	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	89
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	94
13	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	93
14	3	4	4	4	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	95
15	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	91
16	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	97
17	3	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	97
18	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	100
19	3	2	4	4	2	4	2	3	4	1	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	96
20	3	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	89

## Anexo 07

### DISTRIBUCIÓN $\chi^2$



**Ejemplo:**

Para  $\phi = 10$  grados de libertad

$$P[\chi^2 > 15.99] = 0.10$$

$\pi / \phi$	0.995	0.99	0.975	0.95	0.9	0.75	0.5	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	$\pi / \phi$
1	3.93E-05	1.57E-04	9.82E-04	3.93E-03	1.58E-02	0.102	0.455	1.323	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88	1
2	1.00E-02	2.01E-02	5.06E-02	0.103	0.211	0.575	1.386	2.77	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60	2
3	7.17E-02	0.115	0.216	0.352	0.584	1.213	2.37	4.11	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84	3
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	1.923	3.36	5.39	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86	4
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	2.67	4.35	6.63	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75	5
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.20	3.45	5.35	7.84	10.64	12.59	14.45	16.81	18.55	6
7	0.989	1.239	1.690	2.17	2.83	4.25	6.35	9.04	12.02	14.07	16.01	18.48	20.3	7
8	1.344	1.647	2.18	2.73	3.49	5.07	7.34	10.22	13.36	15.51	17.53	20.1	22.0	8
9	1.735	2.09	2.70	3.33	4.17	5.90	8.34	11.59	14.68	16.92	19.02	21.7	23.6	9
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	6.74	9.34	12.55	15.99	18.31	20.5	23.2	25.2	10
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	7.58	10.34	13.70	17.28	19.68	21.9	24.7	26.8	11
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	8.44	11.34	14.85	18.55	21.0	23.3	26.2	28.3	12
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	9.30	12.34	15.98	19.81	22.4	24.7	27.7	29.8	13
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	10.17	13.34	17.12	21.1	23.7	26.1	29.1	31.3	14
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	11.04	14.34	18.25	22.3	25.0	27.5	30.6	32.8	15
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	11.91	15.34	19.37	23.5	26.3	28.8	32.0	34.3	16
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	12.79	16.34	20.5	24.8	27.6	30.2	33.4	35.7	17
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.86	13.68	17.34	21.6	26.0	28.9	31.5	34.8	37.2	18
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	14.56	18.34	22.7	27.2	30.1	32.9	36.2	38.6	19
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	15.45	19.34	23.8	28.4	31.4	34.2	37.6	40.0	20
21	8.03	8.90	10.28	11.59	13.24	16.34	20.3	24.9	29.6	32.7	35.5	38.9	41.4	21
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	17.24	21.3	26.0	30.8	33.9	36.8	40.3	42.8	22

**Anexo 08:**  
**Juicio de Expertos**

**Anexo 09:**  
**Permiso de la Institución**

**Anexo 10:**  
**Fotografías**

## Fotografía



Foto N°1. Aplicación del cuestionario por una Enfermera