



**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL  
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA,

2021

**Línea de investigación:**

**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración con  
mención en Administración Pública

**Autora:**

Vera La Torre, Gianella Anthoanet

**Asesor:**

Engracio Salinas, Jorge Aurelio  
(ORCID: 0000-0002-9667-2375)

**Jurado:**

Montero Chepe, Jorge  
Palomino Nieto, Edgardo  
Aguirre Castro, Carmen

**Lima - Perú**

**2023**



## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A\\_VERA\\_LA\\_TORRE\\_GIANELLA\\_ANTHOANET\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2022.docx](#)

Fecha del Análisis:

16/12/2022

Operador del Programa  
Informático:

GABRIEL ISAAC ENRIQUEZ QUEREVALU

Correo del Operador del  
Programa Informático:

genriquez@unfv.edu.pe

Porcentaje:

3 %

Asesor:

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

Título:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. 2021

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/146706196-293145-126346#q1bKLVayijY20jE21rEw0rEw1rE00LG0iNVRks5Mz8tMy0xOzEtOVbly0DMwNjA3NTI2N7a0NDUzNAeyagE=>

Jefe de la Oficina de Grados  
y Gestión del Egresado:



Firma

**TITO HEBER JAIME BARRETO**



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL  
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA.  
2021

Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial e Inclusión Social

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración con mención en  
Administración Pública

Autora:  
Vera La Torre, Gianella Anthoanet

Asesor:  
Engracio Salinas, Jorge Aurelio  
ORCID: 0000-0002-9667-2375

Jurado:  
Jorge, Montero Chepe  
Palomino, Nieto Edgardo  
Aguirre, Castro Carmen

Lima-Perú  
2023

## **DEDICATORIA**

Este Trabajo va dedicado a mi madre, abuela y mi papá por ese apoyo, ánimos, fuerza y ganas que me dieron para seguir adelante con este proyecto que sólo Dios es testigo del gran esfuerzo y dedicación que le puse.

El camino fue largo y con varios obstáculos, pero con sus consejos y las buenas vibras de mis seres queridos se logró lo que me propuse; solo decirles que los quiero y estoy eternamente agradecidos con ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Alma Mater por abrirme las puertas y brindarme los conocimientos necesarios para lograr ser un buen profesional los cuales me ayudan a ser la mejor mi trabajo y siempre destacar por el buen desempeño laboral que toda institución busca en sus colaboradores.

## INDICE

Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción y formulación del problema.....	2
1.2 Antecedentes.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	7
<b>1.4 Justificación de la investigación.....</b>	<b>7</b>
1.5 Hipótesis .....	8
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	9
<b>2.1.1 Bases teóricas de cultura organizacional.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Bases teóricas de sistema de trámite documentario .....</b>	<b>13</b>
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>21</b>
3.1. Tipo de investigación.....	21
3.2. Ámbito temporal y espacial .....	22
3.3. Variables .....	22
3.4. Población y muestra.....	22
3.5. Instrumentos.....	23
3.6. Procesamiento de datos.....	23

3.7. Análisis de datos .....	24
3.8. Consideraciones éticas .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
4.1. Análisis de los resultados.....	26
4.2. Correlación.....	85
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	90
VI. CONCLUSIONES.....	94
VII. RECOMENDACIONES .....	96
VIII. REFERENCIAS.....	97
IX. Anexos.....	102
Anexo A: Matriz de Consistencia.....	102
Anexo B: Operacionalización de las variables .....	105
Anexo C: Análisis de fiabilidad del instrumento .....	107
Anexo D: Cuestionario .....	108
Anexo E: Validación de expertos .....	112

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Variable Cultura Organizacional</i> .....	26
<i>Tabla 2 Variable Sistema de Trámite Documentario</i> .....	27
<i>Tabla 3 Dimensión Cultura de la Función</i> .....	29
<b>Tabla 4</b> Dimensión Cultura de la Persona .....	30
<b>Tabla 5</b> Dimensión Cultura de tarea .....	31
<i>Tabla 6 Dimensión Calidad del uso</i> .....	32
<i>Tabla 7 Dimensión Tiempo</i> .....	33
<i>Tabla 8 Dimension Tecnología</i> .....	34
<i>Tabla 9 Pregunta 01: ¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?</i> .....	35
<i>Tabla 10 Pregunta 02: ¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?</i> .....	36
<i>Tabla 11 Pregunta 03: ¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?</i> .....	37
<b>Tabla 12</b> Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente? .....	38
<b>Tabla 13</b> Pregunta 05: ¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo? .....	39
<i>Tabla 14 Pregunta 06: ¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?</i> .....	40
<i>Tabla 15 Pregunta 07: ¿Considera que es importante que los empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?</i>	

.....	41
<b>Tabla 16</b> Pregunta 08: ¿Cree que tanto las organizaciones como los empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte? .....	42
<b>Tabla 17</b> Pregunta 09: ¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización? .....	43
<i>Tabla 18</i> Pregunta 10: <i>¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?</i> .....	44
<i>Tabla 19</i> Pregunta 11: <i>¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?</i> .....	45
<b>Tabla 20</b> Pregunta 12: ¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee? .....	46
<i>Tabla 21</i> Pregunta 13: <i>¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?</i> .....	47
<b>Tabla 22</b> Pregunta 14: ¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta?.....	48
<b>Tabla 23</b> Pregunta 15: ¿Cree usted que los empleados poseen un papel principal en las organizaciones? .....	49
<i>Tabla 24</i> Pregunta 16: <i>¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?</i> .....	50
<b>Tabla 25</b> Pregunta 17: ¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?.....	51
<b>Tabla 26</b> Pregunta 18: ¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor animo .....	52
<b>Tabla 27</b> Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor? .....	53
Tabla 28 Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Cultura Organizacional .....	107

Tabla 29 Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Sistema de tramite documentario .....	107
---	-----

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de la Persona.....	30
<b>Figura 2</b> Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de tarea.....	31
<b>Figura 3</b> Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de tarea.....	32
<b>Figura 4</b> Gráfico de barra de la Dimensión Calidad del uso .....	34
<i>Figura 5</i> Gráfico de barra de la cuestión 01.....	35
Figura 6: Gráfico de barra de la cuestión 02.....	36
<b>Figura 7</b> Gráfico de barra de la cuestión 03.....	37
Figura 8: Gráfico de barra de la cuestión 04.....	38
<b>Figura 9</b> Gráfico de barra de la cuestión 05.....	39
<i>Figura 10</i> Gráfico de barra de la cuestión 06.....	40
<b>Figura 11</b> Gráfico de barra de la cuestión 07.....	41
<b>Figura 12</b> Gráfico de barra de la cuestión 08.....	42
<i>Figura 13</i> Gráfico de barra de la cuestión 09.....	43
<i>Figura 14</i> Gráfico de barra de la cuestión 10 .....	44
<i>Figura 15</i> Gráfico de barra de la cuestión 11.....	45
<i>Figura 16</i> Gráfico de barra de la cuestión 12.....	46
<i>Figura 17</i> Gráfico de barra de la cuestión 13.....	47
<i>Figura 18</i> Gráfico de barra de la cuestión 14.....	48
<i>Figura 19</i> Gráfico de barra de la cuestión 15.....	49
<i>Figura 20</i> Gráfico de barra de la cuestión 16.....	50
<i>Figura 21</i> Gráfico de barra de la cuestión 17.....	51
<b>Figura 22</b> Gráfico de barra de la cuestión 18.....	52
<i>Figura 23</i> Gráfico de barra de la cuestión 19.....	53
<b>Figura 24</b> Gráfico de barra de la cuestión 20.....	54
<i>Figura 25</i> Gráfico de barra de la cuestión .....	55
<i>Figura 26</i> Gráfico de barra de la cuestión .....	56
<i>Figura 27</i> Gráfico de barra de la cuestión .....	57
<i>Figura 28</i> Gráfico de barra de la cuestión 24.....	58
<b>Figura 29</b> Gráfico de barra de la cuestión 25.....	59

<b>Figura 30</b> Gráfico de barra de la cuestión 26.....	60
<b>Figura 31</b> Gráfico de barra de la cuestión 27.....	61
<b>Figura 32</b> Gráfico de barra de la cuestión 28.....	62
<b>Figura 33</b> Gráfico de barra de la cuestión 29.....	63
<b>Figura 34</b> Gráfico de barra de la cuestión 30.....	64
<b>Figura 35</b> Gráfico de barra de la cuestión 31.....	65
<b>Figura 36</b> Gráfico de barra de la cuestión 32.....	66
<b>Figura 37</b> Gráfico de barra de la cuestión 33.....	67
<b>Figura 38</b> Gráfico de barra de la cuestión 34.....	68
<b>Figura 39</b> Gráfico de barra de la cuestión 35.....	69
<b>Figura 40</b> Gráfico de barra de la cuestión 36.....	70
<b>Figura 41</b> Gráfico de barra de la cuestión 37.....	71
<b>Figura 42</b> Gráfico de barra de la cuestión 38.....	72
<b>Figura 43</b> Gráfico de barra de la cuestión 39.....	73
<b>Figura 44</b> Gráfico de barra de la cuestión 40.....	74
<b>Figura 45</b> Gráfico de barra de la cuestión 41.....	75
<b>Figura 46</b> Gráfico de barra de la cuestión 42.....	76
<b>Figura 47</b> Gráfico de barra de la cuestión 43.....	77
<b>Figura 48</b> Gráfico de barra de la cuestión 45.....	78
<b>Figura 49</b> Gráfico de barra de la cuestión 45.....	79
<b>Figura 50</b> Gráfico de barra de la cuestión 46.....	80
<b>Figura 51</b> Gráfico de barra de la cuestión 47.....	81
<b>Figura 52</b> Gráfico de barra de la cuestión 48.....	82
<b>Figura 53</b> Gráfico de barra de la cuestión 49.....	83
<b>Figura 54</b> Gráfico de barra de la cuestión 50.....	84

## Resumen

La investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. Por otro lado, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. La metodología constó de una investigación de tipo básica, nivel correlaciona y diseño no experimental, asimismo la población y muestra estuvo conformada por 25 trabajadores del Hospital María Auxiliadora. Los resultados mostraron que un 52% señalo que hay un nivel medio en la cultura organizacional y 13 de ellos indicaron que existe un nivel medio en el Sistema de tramite documentario. La conclusión indicó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario, debido a que  $r=0.853$  y  $0.00$ , representado un valor significativo y alto.

*Palabra clave:* cultura organizacional, desempeño laboral, sistema de tramite documentario, ambiente laboral.

### **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and the document processing system of the personnel selection area at the María Auxiliadora Hospital, 2021. On the other hand, the organizational culture is significantly related to the document processing system of the personnel selection area at the Hospital María Auxiliadora, 2021. The methodology consisted of a basic research, correlational level and non-experimental design, and the population and sample consisted of 25 workers of the María Auxiliadora Hospital. The results showed that 52% indicated that there is an average level in the organizational culture and 13 of them indicated that there is an average level in the document processing system. The conclusion indicated that the organizational culture is significantly related to the document processing system, since  $r=0.853$  and  $0.00$ , representing a significant and high value.

Keywords: organizational culture, work performance, document processing system, work environment, work environment.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es posible observar la falta de una gestión totalmente eficiente en los procesos de tramitación, lo que resalta la clara necesidad de estrategias que ayuden a agilizarlos, puesto que, un proceso lento a la hora de presentar documentos crea demoras críticas e incomodidades en los usuarios. Así, según Gaytán (2019) puntualiza que la gestión es un término mayormente utilizado en ámbito empresarial, ayuda en el buen desarrollo de una corporación para poder lograr los objetivos y metas planteadas.

Para Pew (2020) analizó la gestión desarrollada actualmente en Estados Unidos, de donde destacó que durante ese año su gestión se ha visto afectada gracias a la Covid-19 y muchas otras empresas externas han aprovechado de esto; además, al aplicar una encuesta en países como Reino Unido y Francia, se logró destacar entre las opiniones la buena gestión de los Estados Unidos; sin embargo, es el país de Alemania quien indicó puntuaciones bajas sobre su manera de gestionar en medio de la pandemia. Por otro lado, muchos de los ciudadanos estadounidenses culpan al anterior expresidente Donald Trump por sus actitudes negativas a diferencia de otros.

Para Roseth (2018) señala algunos factores que pueden ser ocasionados a la hora de hacer un trámite documentario se crean grandes colas de espera para que cada uno pueda hacer su trámite, falta de agilización dado que se presentan demoras porque muchos usuarios pueden tener dudas o no están seguros de cómo realizarlo. Cabe recalcar que ahora en pandemia, el sistema de trámite documentario se debe mejorar porque de esa forma se puede evitar los contagios y respetar las medidas de protección.

Por otro lado, el plan de tesis abarcará los puntos más importantes del estudio, con ello corroborar el vínculo entre las variables planteadas, tanto la cultura organizacional y el

sistema de trámite documentario del área en selección del Hospital María Auxiliadora. Como primer punto se detalla el capítulo I, donde se señala la introducción con respecto al tema, formulación de problemas, el problema principal y los específicos, además los antecedentes tanto nacionales como internacionales, objetivos, justificación y las hipótesis. Como segundo punto en el capítulo II se tocarán las bases del tema de investigación. Como tercer punto el método de la investigación, el tipo empleado, ámbito temporal y espacial, variables, población y muestra, instrumentos, procedimientos, análisis de datos y consideraciones éticas. Por último, el capítulo IV abordó los aspectos administrativos.

### **1.1 Descripción y formulación del problema**

Si bien es cierto, no está a discusión que una entidad debe poseer una cultura organizacional propia de esta, la cual le permita adaptarse y cumplir con las exigencias de la actualidad para así evitar fracasar en el futuro. No es una novedad que hoy en día las empresas manejan demasiada información, la cual puede ser de carácter interno como externo, con el propósito de que esta sirva de utilidad en un futuro, manejándola para su propio beneficio. Sin embargo, es necesario contar con las herramientas adecuadas para tener un adecuado orden de esta documentación, y es aquí donde empieza el problema. Al no contar o no conocer estas nuevas tecnologías puede ocasionar un gran retroceso para la empresa, lo cual generaría que no cumpla con sus objetivos, o que estos se cumplan en un lapso más prolongado de tiempo.

Los sistemas informáticos son los que tienen como finalidad ayudar a poseer un correcto manejo de la información, para que de esta manera la toma de decisiones no represente una tarea tan compleja, sin embargo, al no poseer un necesario conocimiento de como estos funcionan puede provocar resultados adversos a los que se buscaban. Es por eso

que también es crucial brindarle al personal las habilidades necesarias para poder utilizar estos sistemas y así lograr beneficiar a todos (Soria y Díaz, 2020).

Como problema en el hospital María Auxiliadora es que tanto la cultura organizacional, como el sistema de trámite documentario que poseen no es tan efectivo como se esperaba, debido a que el mal manejo de estos impiden un correcto desarrollo de su personal médico, debido a que no pueden realizar su labor adecuadamente y con la rapidez que se necesita, ya que al ser un centro de salud este debe mostrarse dispuesto para atender cualquier situación de emergencia y si existe una falla internamente esto afecta no solo a los empleados sino que también a los pacientes que acuden a esta entidad.

### **1.1.1 Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?

### **1.1.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?
- b) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?
- c) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Para Vallejo (2016) planteó como objetivo estudiar los elementos que inciden en la calidad de atención en los usuarios del área de consulta externa de dermatología del centro sanitario IESS. El aspecto metodológico empleado fue descriptivo, cuantitativo. El conjunto

poblacional y muestra estuvo estructurada por 540 pacientes que recurrieron en los meses de Julio a diciembre. Mediante la recolección de información se observó que los principales conflictos internos de la institución se centran en la velocidad del área administrativa en los procesos sistemáticos de citas médicas y la atención lenta, asimismo al momento de brindar la medicación en el área farmacéutica del centro sanitario. Ante dicho problema se evidencia la escasez de un plan organizacional para promover el mejoramiento general de la calidad en atención. Para ello la planificación debe contar con objetivos claros y funciones requeridas equivalente a las necesidades que poseen los pacientes. La conclusión principal mostró que el 47% de los encuestados manifestaron un excelente servicio médico que brinda los profesionales en la salud, sin embargo, la organización debe optimizarse.

Para Gutiérrez (2017) propuso como fin detallar la cultura organizacional y su incidencia en la adición de normativas de transparencia en el CESFAM del servicio sanitario del Sur Oriente, del país de Chile. La investigación contó con el enfoque cualitativo, a manera de analizar profundamente los comportamientos organizacionales. La población contó con el análisis minucioso del Centro de Salud Familiar (CESFAM). En ello se muestra que la cultura organizacional influye en diversas actividades internas, como los procesos administrativos y el sistema operativo de trámites, llevando a cabo una gestión que facilite las funciones de la institución, simplificar los trámites de los usuarios, reducir los tiempos de transacción y evitar procesos ilegales que afecten a la institución, como a la corrupción u otros delitos financieros.

Para Sánchez (2017) en su investigación opto por evidenciar la cultura organizacional en el centro Hospitalario universitario Nacional de Colombia. La metodología implicada constó de la revisión bibliográfica del repositorio institucional de la UNAL y otras páginas relacionado con el ambiente médico, seleccionando 50 artículos para delimitar la

investigación adecuadamente. Los resultados mostraron que las asociaciones sanitarias necesitan de los elementos de la cultura organizacional para optimizar las áreas centradas en la administración y operaciones específicas, las cuales se encuentran mayormente ligadas al trato directo con el usuario. de la conclusión principal evidenció que la cultura organizacional es sumamente importante en la gestión. Puesto que la competitividad y rentabilidad general de la institución mejora, debido a las cualidades y herramientas que trae consigo la cultura organizacional, más aún en una organización sanitaria, debido a que los tramites, servicios de atención médica y recepción deben ser los óptimos y responder a las exigencias que requieren los pacientes.

Para Demera (2016) planteó como objetivo general estudiar la cultura organizacional de la PUCESE como tácticas que forman parte del manejo administrativo. El aspecto metodológico se centró en la investigación bibliográfica y descriptiva. La población y muestra contó con 224 colaboradores que forman parte del área administrativa, educativa y autoridades de la institución educativa universitaria. Los resultados mostraron que la institución requiere de una adaptabilidad con mayor fluidez y responder eficazmente a las exigencias de los clientes. De tal modo, es importante poner en práctica un modelo organizacional que contribuya con la estabilidad y coordinación interna.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Por otra parte, en un ámbito nacional tenemos la investigación de Ángulo (2017) quien planteó como propósito determinar de qué modo influye la cultura organizacional en el compromiso laboral en una entidad de salud; así, se trabajó con un estudio cuantitativo, diseño no experimental en una muestra por 88 colaboradores a quienes se les implementó la técnica de la encuesta. Dicho esto, se obtuvo que el 53,41% del personal opina que la cultura organizacional debe tomar mayor importancia, el 52,27% presenta un compromiso medio;

concluyendo así que la cultura organizacional incide de manera significativa con el compromiso que tienen los colaboradores.

Loayza y Ochoa (2017) indagaron acerca del análisis al Sistema trámite documentario, teniendo como finalidad evidenciar si efectivamente este sistema influye en la satisfacción a los usuarios. Se trabajó a base de un estudio cuantitativo con un tipo descriptiva, diseño no experimental, su muestra se constituyó por 412 alumnos; de tal modo, se les empleo la técnica de la encuesta para obtener los datos. Se arrojó en los resultados que la primera hipótesis se afirma porque el valor de Chi cuadrado fue de 99.234, concluyendo que los centros de educación superior no cuentan este sistema tan importante, lo cual dificulta que los trámites se lleven eficientemente.

También, las autoras Espinoza y Gaspar (2018) realizaron en su estudio sobre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los profesionales de salud de Huancavelica; asimismo, se empleó un estudio hipotético, tipo básica y diseño no experimental, en una muestra de 45 profesionales de salud. Por ello, en los resultados se sostuvo que el 22.3% de los colaboradores manifiesta que la cultura organizacional que se tiene esa flexible y el bienestar actual es regular, dando como conclusión que en efecto hay un vínculo entre las variables.

Para Navarro (2020) realizó su tesis para obtener el grado de licenciatura sobre la cultura organizacional; así que, planteó en su objetivo, describir la cultura organizacional en la empresa Profuturo AFP en la filial de Iquitos, se trabajó un enfoque cuantitativo, con un tipo descriptivo; aparte, el muestreo fue no probabilístico con un total de 36 trabajadores de la empresa a quienes se les realizó una encuesta para recolectar la información. Por ende, se manifiesta en sus conclusiones que la cultura organizacional que se tiene se percibe como

bueno en un 100% ya que al mejorar este factor se obtendrán grandes cambios en los colaboradores, haciendo que ellos mejoren su desempeño y responsabilidad.

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

#### **1.3.2 Objetivo Específicos**

- a) Identificar la relación entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- b) Identificar la relación entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- c) Identificar la relación entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

### **1.4 Justificación de la investigación**

**Justificación práctica**, este informe es benigno para la universidad en su repositorio y del país, de tal modo, se observan escasos estudios que determinen la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario en el Hospital María Auxiliadora. Por consiguiente, este estudio abarco indagaciones para de esta manera relacionar las variables.

**Justificación teórica**, se investigó por medio de diferentes fuentes el desarrollo de teorías relacionadas a las variables, empleando investigaciones, revistas y artículos científicos, tesis. De tal manera, con ello se recolecto los datos para poder agrandar los conocimientos previos, de este modo servirá como modelo para futuros investigadores profesionales.

**Justificación metodológica**, este estudio abarco la relación entre las variables formuladas. Asimismo, esto contribuirá con la recolección de información, para llevar a cabo el desarrollo del estudio, empleando diferentes fuentes de indagación por medio de autores en los ámbitos nacionales e internacionales.

**Finalmente, desde el punto legal** se hace referencia a que se debe regir mediante los acuerdos y reglamentos del Hospital María Auxiliadora para su conformidad y establecer en sus diversas resoluciones, respecto a la cultura organizacional y sistema de trámite documentario del área de selección de personal en el Hospital María Auxiliadora.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

- a) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- b) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

#### 2.1.1 Bases teóricas de cultura organizacional

Se entiende como un fenómeno o proceso distribuido por todos los miembros de una empresa o entidad a fin de generar un sentido a lo que hacen y buscan realizar. Asimismo, se definen como una serie de ideas o prácticas, catalogadas también como aquello que hacen a la empresa única, y permiten el funcionamiento de la empresa y que esta posee estrategias de negocio (TPM, 2007).

Igualmente, los autores Felizzola y Anzola (2017) exponen que la cultura organizacional se implementa a modo de impulsar un mejor desarrollo dentro de las organizaciones; además, agrupa principios relacionados con la estructura de la institución como las creencias, valores o prácticas que enfocan a sus actividades.

#### 2.2.1.1 Cultura del poder

La cultura organizacional emerge como una herramienta de compromiso e innovación para la empresa y sus trabajadores, ya que hace que el factor humano se una y busquen objetivos compartidos para que la institución prospere.

Además, Yopan et al. (2020) manifiesta en su artículo que la cultura organizacional es identificar o diferenciar una organización de otras, mejoramiento en la estabilidad laboral y aumentar la productividad, para esto es necesario que se formen líderes en las entidades, que tengas las habilidades de manejar y resolver conflictos y motivar a sus compañeros a hacer lo mismo.

### **2.2.1.2 Cultura de la función**

Es importante que una empresa posea este tipo de cultura, debido a que tiene la finalidad establecer o crear un sistema que pueda darles una marca distintiva o llamada también como su propio sello, la cual les dé una posición formal a manera de que los empleados sientan un sentido de pertenencia, solucionar problemas, y laborar acordemente a lo que se espera de ellos.

Desde otra perspectiva, los autores Paz et al. (2020) indica que gracias a la cultura de función es que se puede fortalecer los lazos de identidad corporativa como el trabajo en equipo y los clientes, además que les permite conocer las normas de estas y especializarse para alcanzar resultados óptimos. Asimismo, se podrá observar una mayor estabilidad y elevación en los niveles de calidad. En pocas palabras, ayuda mucho a las compañías ya sea para tener una mejor organización o estabilidad.

### **2.2.1.3 Cultura de la persona**

La importancia de esta cultura recae en reflejar una unión del factor humano, ayuda a generar un mejor clima laboral basado en el compromiso de uno mismo con los demás, creando a su vez que exista una mejor estabilidad. Dicho de otro modo, es importante porque promueve el trabajo en equipo y hace de los trabajadores persona más eficientes.

Además, también es importante porque brinda una estructura sólida, uso de herramientas de forma eficiente, procesos adecuados, y que la organización en general pueda actuar de forma más eficiente y eficaz (Paz et al., 2020).

### **2.2.1.4 Cultura de la tarea**

Esto facilita que la empresa tenga estrategias certeras para solucionar problemas o evitarlos, ya que las estrategias institucionales conducen a la organización hacia el alcance

fines comunes, así como una guía para mejorar su funcionamiento y lograr posicionarse frente a otras.

Al todos tener un rol propio, se evita que exista algún privilegio entre los empleados, todos deben ser tratados por igual por lo tanto deben cumplir con los trabajos que se le otorga a cada uno, ayudándolos a generar capacidades, provocando que se sientan seguros de las decisiones que tomen y no deban depender de otro compañero, el trabajo en equipo es importante pero también uno debe desarrollarse solo de manera independiente (TPM, 2007).

#### **2.2.1.5 El iceberg de la cultura organizacional**

Se menciona es un método que hace que las personas, sus actitudes y acciones, aspiren a un mismo objetivo institucional, de manera que se pueda facilitar la solución de problemas cuando estos aparezcan, haciendo que con una adaptación e integración conjunta la empresa pueda minimizarlos o eliminarlos. Además, las empresas siempre han sido la esencia de sus empleados, ya que ellos crean su propia personalidad y desarrollan su identidad influenciada por las experiencias o momentos que han tenido desde su llegada a la empresa, siendo esto una cultura organizacional (Aboramadam et al., 2019).

#### **2.2.1.6 Características de la cultura organizacional**

Presenta estas siguientes propiedades:

##### **2.2.1.6.1 Intensidad**

Se trata de la aceptación de normas y reglas en la empresa, así como los valores existentes que deben ser respetados y aceptados por todos los trabajadores sin importar el departamento, área o función que desempeñen (Ricardo y Guerrero, 2017).

#### **2.2.1.6.2 Integración**

Se refiere al grado en el que los empleados de una empresa se integran y conviven entre sí para obtener un mejor producto o servicio que ofrecer al agente externo (Espinoza y Gaspar, 2018)

#### **2.2.1.7 Partes de la cultura organizacional**

Existen 4 partes sumamente importantes:

##### **2.2.1.7.1 Herramientas netas**

En este punto se encuentra la tecnología, los productos y servicios que la organización o empresa tiene para ofrecer, en otras palabras, hace referencia a aquello que forma parte del ambiente físico de la institución, siendo este sencillo de observar, pero complicado de entenderse completamente (Rivera et al., 2018).

##### **2.2.1.7.2 Pautas del comportamiento**

En este siguiente punto estás las tareas, funciones o reglas que existen dentro de una entidad, las cuales son comprendidas y respetadas por todos sus miembros (Lehman, 2017).

##### **2.2.1.7.3 Sentido de identidad**

Aquí recaen los valores y creencias que se hacen presente en la entidad, es decir, las estrategias que emplean, las maneras de cómo conseguir la meta, entre otros. Son elementos básicos en el comportamiento de los trabajadores (Palafox y Jacobo, 2019).

##### **2.2.1.7.4 Supuestos básicos**

Finalmente, se refiere a las teorías o creencias, sentimientos o aquello que un grupo de personas percibe, piensa o hace en un determinado espacio (Rivera et al., 2018).

## **2.1.2 Bases teóricas de sistema de trámite documentario**

Es una herramienta o proceso que permite que una entidad disponga de información ordenada y actual, de modo que pueda controlar y supervisar la ubicación de los archivos. Además, esto se da en base a una serie de normas y reglas para gestionar esta información (Calderón, 2018).

### **2.1.2.1 Calidad de uso**

El mismo autor indica que es hacer uso eficiente de todos los recursos disponibles, con el objetivo de que la información o data no se pierda, todo lo contrario se garantice a los usuarios una herramienta de gestión óptima. Asimismo, el Trámite documentario es definido como un servicio de archivo, donde se conserva, custodia, administra o depura toda la información disponible de los tramites realizados por la sociedad (Calderón, 2018).

Por consiguiente, la Real Academia Española (RAE, 2022) menciona que cuando se está realizando un trámite de cualquier ámbito se deben seguir secuencias y diligencias para que manejen el asunto hasta la conclusión, lo cual debe ser de forma rápida y responsable, así como en igualdad de condiciones.

### **2.1.2.2 Tiempo**

Igualmente, los autores Sigala y Belloso (2017) precisan que esta herramienta permite que la entidad, sea pública o privada, posea los documentos y a la información de forma física y digital, y lo más importante, que el tiempo que demore en gestionarse esta información no sea tan extenso, logrando a su vez mejorar la calidad de servicio y la atención. El ahorro de tiempo es fundamental para las entidades sanitarias, debido a la cantidad de pacientes que deben atender a diario, el almacenamiento inteligente permite

ahorrar recursos y tiempo, ya sea en la reducción de entrega y atención, así como en el ahorro de espacio.

También, la función del sistema de trámite documentario es disponer de alternativas para la organización y control de los servicios, orienta a los usuarios como poder realizar sus peticiones y que estas sean de manera rápida, sin tener que perder todo su día, lo cual les puede generar emociones negativas.

### **2.1.2.3 Tecnología**

Según el autor Cicolo y Ciquete (2019) esta herramienta presenta ciertos beneficios, tales como:

- Reducir la información o los archivos incensarios.
- Existe mejor eficiencia y eficacia con respecto a la atención en los distintos trámites.
- Existe una disponibilidad para el tiempo de atención de forma determinada.
- Uso total de las TIC.
- Cumple con los lineamientos legales.

Este representa un servicio seguro ya que permite que la información, datos o archivos importantes estén almacenados de forma ordenada, confiable y oportuna, debido al uso eficiente de la tecnología, teniendo una disponibilidad inmediata, ya que la data se encuentra archivada en una base madre que se puede consultar en cualquier momento y las 24 horas del día, asimismo, posee un lugar exacto o categoría donde puede encontrarse el archivo y logrando así resultados eficientes debido a la reducción del gasto administrativo ya que todo se encuentra en un solo lugar, simplificando el uso de archivos físicos, además, la derivación o traslado de documentos es más sencillo.

### **2.1.2.5 Procedimientos**

Cuando un trámite se realiza de forma virtual existen ciertos pasos a seguir, por ejemplo, la página oficial de la Biblioteca Nacional del Perú (2022) para acceder a la plataforma del Sistema de Trámite Documentario (STD) indica que:

- Primero, ingresar al enlace “X”
- Segundo, clicar “Crear una cuenta”.
- Tercero, registrar el nombre, apellido, etc
- Cuarto, crear una contraseña.
- Quinto, aceptar las condiciones, y finalmente crear un usuario.
- Por último, cualquier información a presentar se realiza por un documento principal.

### **2.1.2.6 Procesos**

Sin embargo, en otras entidades se desarrolla bajo otro proceso, Bastidas (2016) nos indica, por ejemplo:

A) En primer lugar, el trámite documentario: Proceso donde se encuentran los archivos ordenados de manera que facilite su búsqueda rápida.

B) Remitente: La persona que ejecuta el proceso.

C) Mesa de partes: Responsable de la recepción de los documentos y Dependencia, es decir a quien se dirige el trámite.

E) Trámite: El objeto.

F) Tiempo de trámite: Periodo de tiempo de inicio a fin para resolver el trámite.

G) Tiempo de respuesta: Estimación del periodo de tiempo para atender al usuario.

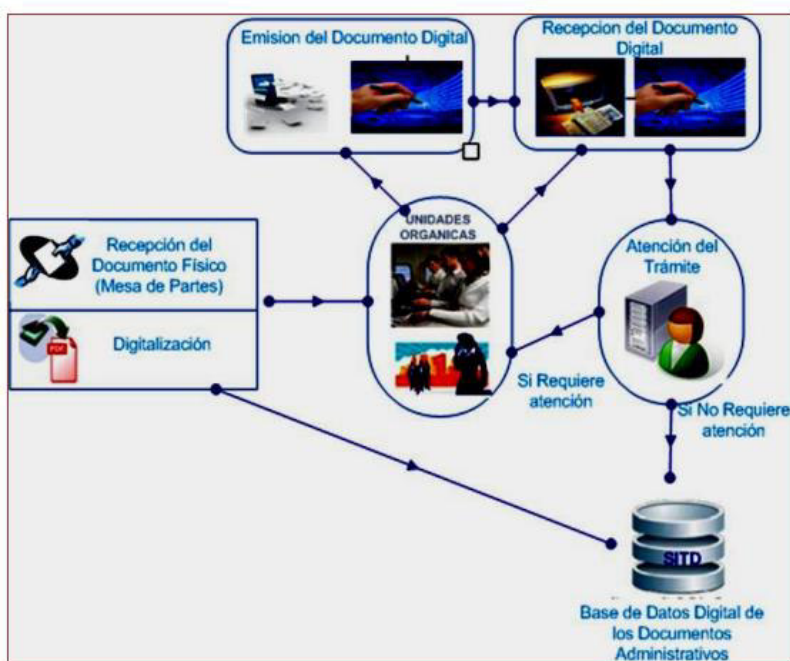
H) Registro: Valor numérico o distintivo para localizar el documento una vez archivado.

### 2.1.2.7 Diagramas de procedimientos

Por otro lado, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC, 2012) define el Sistema de Trámite Documentario que es un software de trámite administrativo a cargo de registrar documentos, de tal manera que se lleve un control de la información, consulta de manera sencilla, buen estado de los documentos, entre otros.

**Figura 1**

*Esquema General de Funcionamiento del SITD RENIEC*



*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Recepción del Documento en el Sistema de Trámite documentario*



*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3**

*Emisión del Documento en el Sistema de Trámite documentario*



*Nota.* Elaboración propia

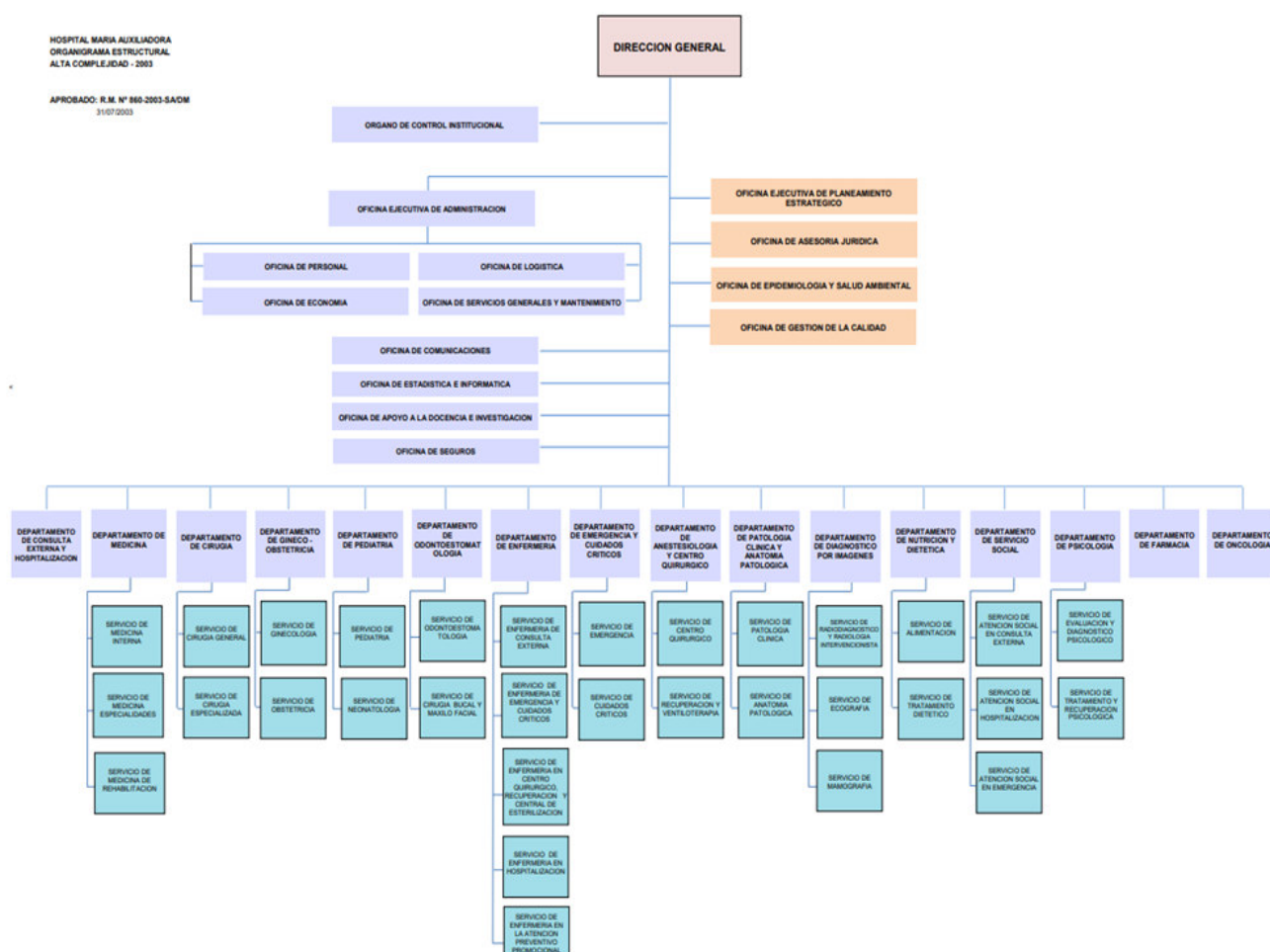
## 2.2 Datos importantes sobre el lugar de estudio: Hospital María Auxiliadora

### 2.2.1. Estructura organizacional.

El Hospital María Auxiliadora se compone de la siguiente manera:

**Figura 4**

*Organigrama de la Entidad*



Nota. Elaboración propia

### **2.2.1.2 Tipos de servicios.**

Los servicios con los que cuenta el Hospital María Auxiliadora son los siguientes:

- Emergencias
- Salas de partos
- Dx por imágenes
- Hospitalizaciones
- Centro Quirúrgico
- Rehabilitaciones
- Laboratorios

### **2.2.1.3 Cultura organizacional.**

De acuerdo con el Hospital María Auxiliadora, su misión es proteger a las personas, subsanar los daños y rehabilitar a las personas que lo necesitan, sin tomar en cuenta su estado, edad o persona, esto desde su nacimiento hasta su muerte natural.

Además, tiene como visión, seguir siendo un hospital de tercer nivel, reconocido nacionalmente por su atención y especializaciones en las distintas áreas de salud, ser un líder y un ejemplo para otros centros de salud que contribuyen al bienestar y protección de la vida.

### **2.2.1.4 Manual de procedimiento**

El Hospital María Auxiliadora tiene su manual de procedimientos:

- a) Orientar a la organización a seguir una metodología uniforme basada en la misión y los objetivos institucionales, de manera que exista un seguimiento de las actividades realizadas dentro del plantel
- b) Medrar la eficiencia y eficacia en el personal, hacer que los servicios y la atención en general más productivos y óptimos.
- c) Eliminar las actividades que hacen de los procesos más tardíos.
- d) Seleccionar métodos para un mejor seguimiento y atención de las distintas áreas presentes.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

El estudio contó con un tipo básico, considerada también como dogmática, la cual posee el objetivo concreto de construir un contexto teórico que contribuya al entendimiento exponencial de los fenómenos que ocurren alrededor de las variables, asimismo otra finalidad alterna de este tipo de investigación recurre al aumento de información y detalles novedosos y relevantes, las cuales puedan ser suministradas en múltiples pesquisas (Maldonado, 2018).

Del mismo modo, la investigación presentó un nivel correlacional, el cual se basa en la identificación de un vínculo que existe entre las variables seleccionadas dentro de un espacio particular y contexto analítico prediseñado, por lo que se pretende detallar adicionalmente el nivel de significancia que represente la relación entre 2 o un número mayor de variables. En ocasiones, cuando se realiza un estudio correlacional se opta por emplear datos cuantitativos, sin embargo, en ocasiones es posible que el vínculo y las variables no tengan la posibilidad de ser reflejadas en detalles numéricos, a pesar de ello es posible efectuar tablas ponderadas (Cravino, 2021).

Adicionalmente, la investigación presentó un diseño de cualidades no experimentales, se enfoca en dimensiones, definiciones, variables, situaciones, percepciones y espacios que se originan sin contar con la presencia o implicancia del investigador, es decir; las actividades de modificación o manipulación del estudio llevado a cabo por el investigador son nulas, dado a que el objetivo es observar, evaluar y registrar los fenómenos que se desarrollan dentro de un espacio innato (Bilbao y Escobar, 2020).

### **3.2.Ámbito temporal y espacial**

El trabajo se elaboró durante el año 2021 en el área de selección de personal en el Hospital María Auxiliadora.

### **3.3.Variables**

- Cultura organizacional
- Sistema de trámite documentario

### **3.4.Población y muestra**

#### **Población**

Es un grupo extenso o delimitado de personas y componentes que son consideradas como el eje central de un estudio, dado a que la pesquisa puede completarse de manera satisfactoria si se tiene la aprobación y disposición total de la población (Cañadas y San Luis, 2018).

La investigación constó de la colaboración e incidencia de 25 trabajadores pertenecientes en el área de selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

#### **Muestra**

La muestra representa un valor fundamental extraído a partir de la población o considerado en su totalidad acorde al tipo de muestreo que implementa el investigador, asimismo la muestra es el dato y/o cifra esencial para ejecutar la investigación, dado a que, en esta, es posible observar, realizar un análisis y extraer información vital (Cañadas y San Luis, 2018).

El estudio plasmó una muestra semejante a la población, debido a que empleó la totalidad de los colaboradores, a los 25 trabajadores pertenecientes en el área de selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

## **Muestreo**

El muestro fue censal, esto con la finalidad de que tanto la población como la muestra contengan la misma cantidad de colaboradores que conformarán y serán parte de la investigación (Otzen y Manterola, 2017).

### **3.5.Instrumentos**

Se empleó la técnica, una encuesta, considerada como técnica esencial para las investigaciones pertenecientes a la temática social, estas son aplicadas al total de personas, para de esta manera percibir el estilo de comportamiento que poseen y como esta incidencia en el contexto que se presentan, así como la selección de decisiones que son aplicadas sobre estos grupos durante el desarrollo del estudio (Heinemann, 2019).

El instrumento del estudio, se empleó un cuestionario para ambas variables “Cultura organizacional” y “sistema de trámite documentario”. En primer punto, la variable “Cultura organizacional” posee 32 ítems para su respectiva medida, del mismo modo la variable “sistema de trámite documentario” posee 18 ítems que posibiliten su evaluación y medición certera. Los ítems tienen alternativas de escala Likert: 5) Totalmente de acuerdo, 4) De acuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2) En desacuerdo y 1) Totalmente en desacuerdo.

### **3.6.Procesamiento de datos**

#### ***Recolección de datos***

- Se presentó la investigación y el instrumento empleado a los expertos designados para su validación y punto de vista crítico desde la perspectiva profesional.

- Se realizó una coordinación con los trabajadores del área de selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, para su respectiva colaboración y aplicación del cuestionario.
- Se categorizó y registró los cuestionarios llenados por los trabajadores para su respectivo procesamiento de datos y presentar los resultados obtenidos.

### ***Procesamiento***

La investigación empleó el programa de Microsoft Office Excel para plasmar de manera numérica los datos obtenidos a partir del instrumento recolecto de datos, para posteriormente ser digitados y procesados en el programa estadístico de SPSS V26, generando un conjunto de resultados de manera certera y verídica, a partir de pruebas no paramétricas.

El programa de SPSS es un formato estructurado para administrar múltiples cantidades de datos, los cuales son capaces de plasmarse organizadamente en tablas y figuras, así como ser procesados por medio de pruebas y procesos estadísticos que sean capaces de fomentar los análisis descriptivos e inferenciales de información (Galindo, 2020).

### **3.7. Análisis de datos**

Se efectuaron tablas y gráficos de los resultados obtenidos para establecer un conjunto de productos concretos y simples de comprender, a partir de ello se analizaron los datos reflejando lo obtenidos y evaluados en la investigación, asimismo se realizó la corroboración de las hipótesis por medio del Rho de Spearman, posteriormente se desarrolló la discusión y conclusiones.

### **3.8.Consideraciones éticas**

El estudio se abarco de manera responsable, cumpliendo con la citación de los autores empleados, plasmando organizadamente las fuentes de las publicaciones utilizados, así como su referencia en la última parte de la investigación. Del mismo modo, se tomó en cuenta la normativa APA y el reglamento general de grados y títulos de la Universidad Nacional Federico Villarreal, finalmente se respetó la confidencialidad de los colaboradores que participaron para la obtención de información y ejecución de resultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de los resultados

#### 4.1.1. Distribución de frecuencia

**Tabla 1**

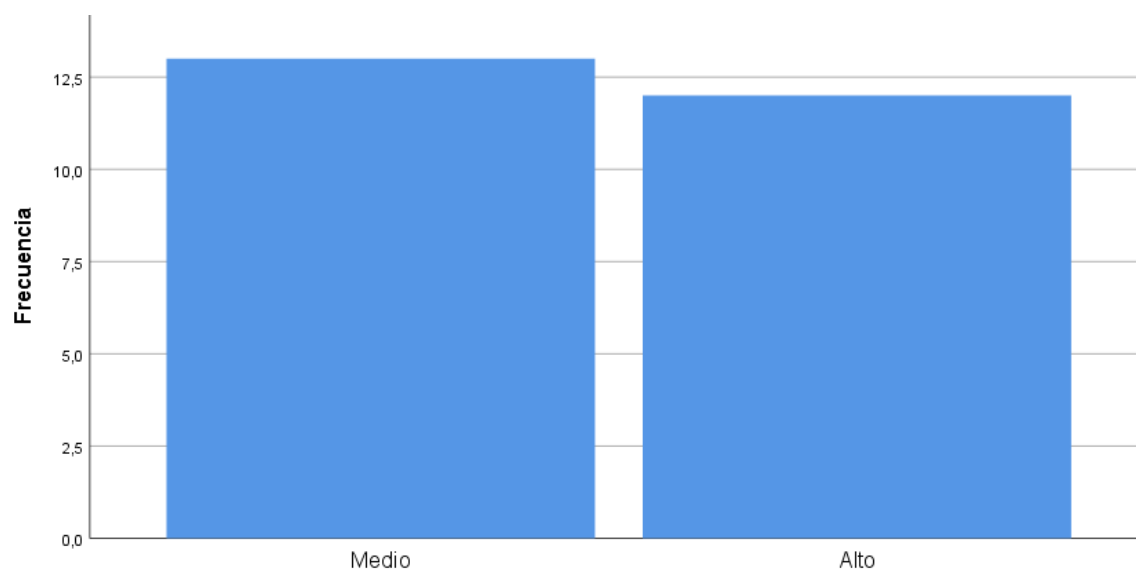
*Variable Cultura Organizacional*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	13	52,0	52,0	52,0
	Alto	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**

*Gráfico de barra de la variable Cultura Organizacional*



*Nota.* Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la primera variable, del 100% de encuestados, un 52% señaló que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 2**

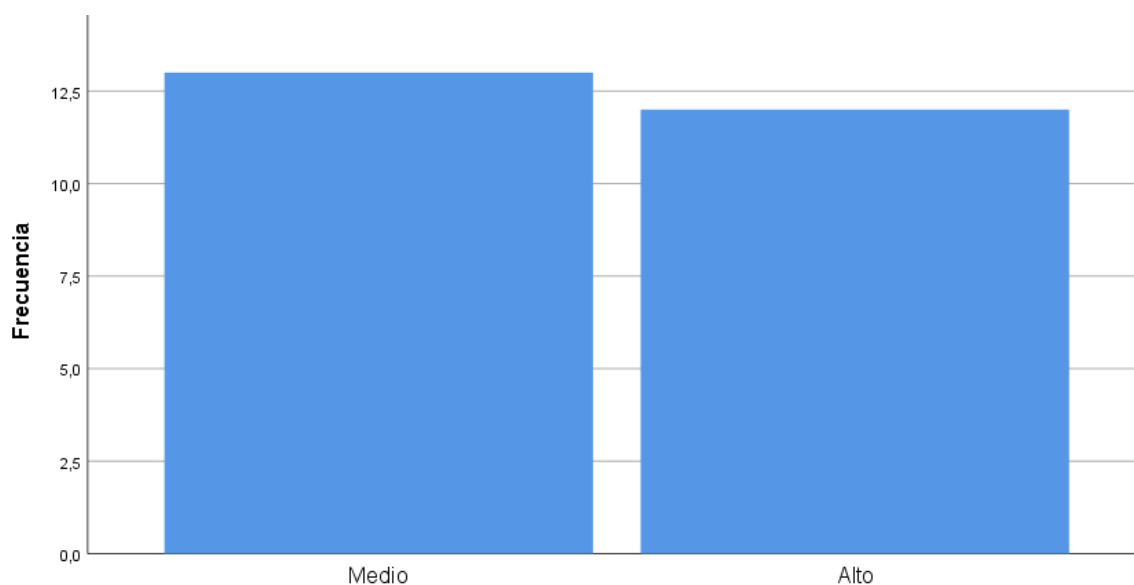
*Variable Sistema de Trámite Documentario*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	13	52,0	52,0	52,0
	Alto	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**

*Gráfico de barra de la Variable Sistema de Trámite Documentario*



*Nota.* Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la segunda variable, del total de empleados encuestados, el 52% indicó que el Sistema de trámite documentario se encuentra en un nivel medio en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 3**

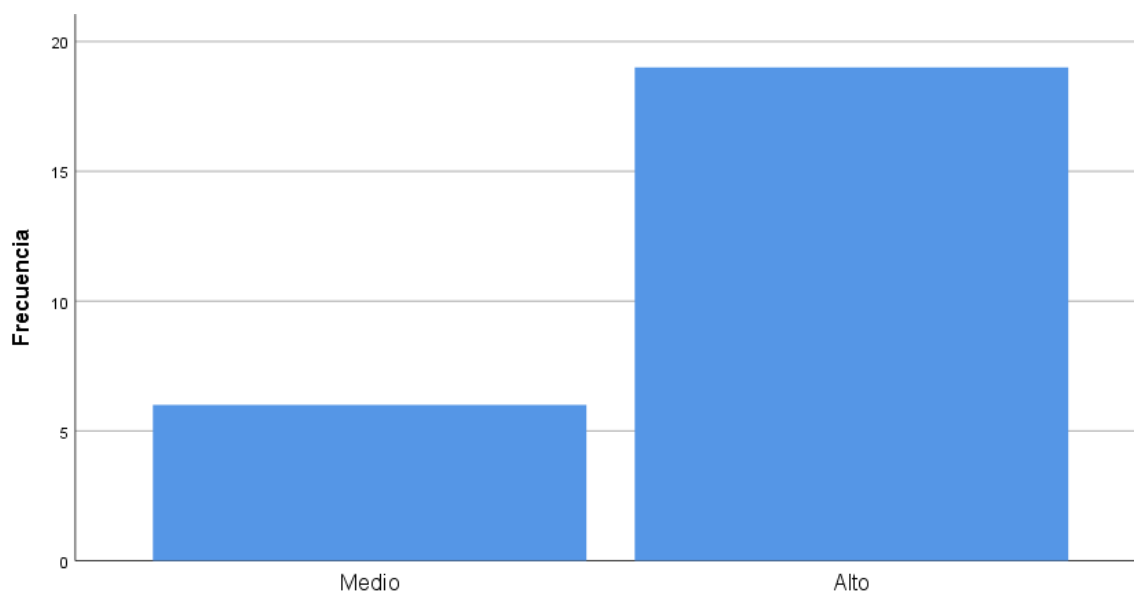
*Dimensión Cultura del poder*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	6	24,0	24,0	24,0
	Alto	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Gráfico de barra de la Dimensión Cultura del poder.*



*Nota.* Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión cultura del poder, del 100% de colaboradores, un 76% señaló que la cultura del poder se encuentra en un nivel alto en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 3**

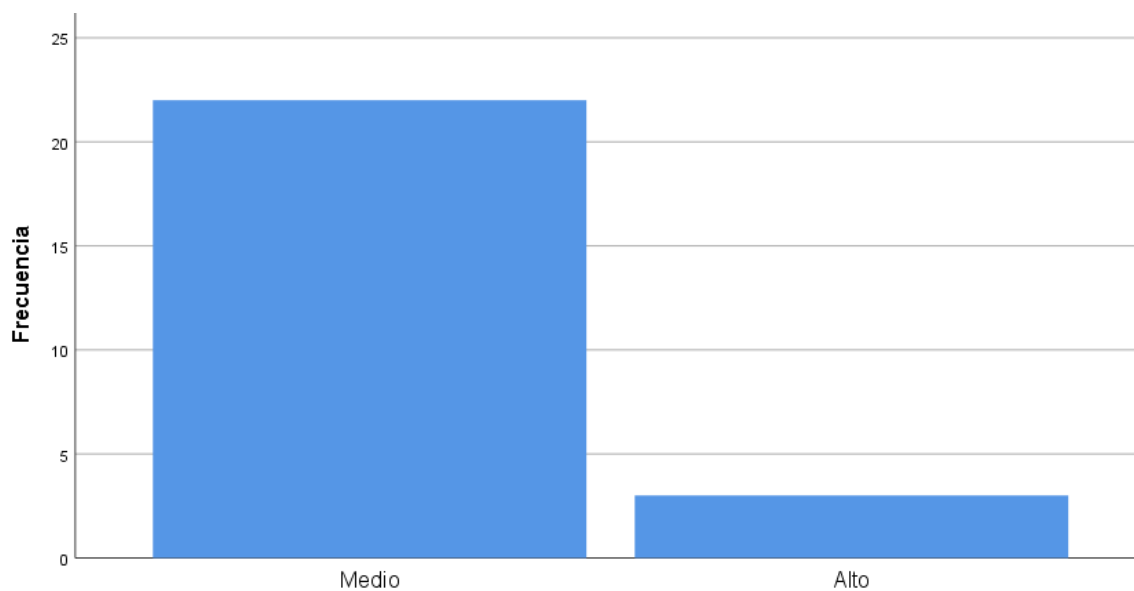
*Dimensión Cultura de la Función*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	22	88,0	88,0	88,0
	Alto	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de la Función.*



*Nota.* Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión cultura de la función, de 25 personas que participaron de la encuesta, el 88% de ellas afirmaron que la cultura de la función se encuentra en un nivel medio en el Hospital María Auxiliadora, 2021

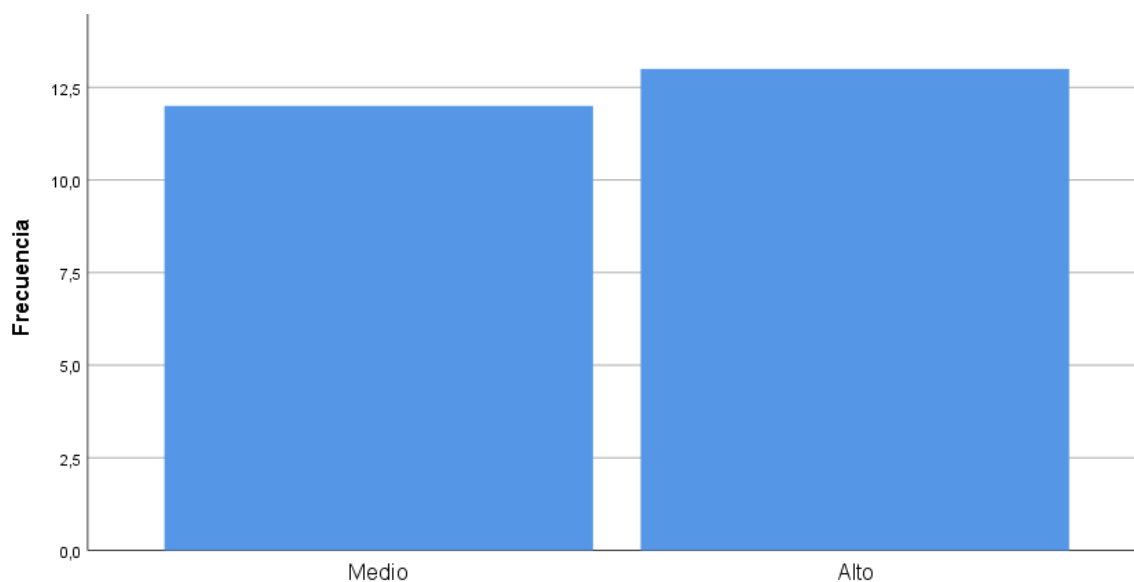
**Tabla 4**

*Dimensión Cultura de la Persona*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	12	48,0	48,0	48,0
	Alto	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de la Persona.*



*Nota.* Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión cultura de la persona, del 100% de los trabajadores encuestados del Hospital María Auxiliadora, un 52% señaló que la cultura de la persona se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 5**

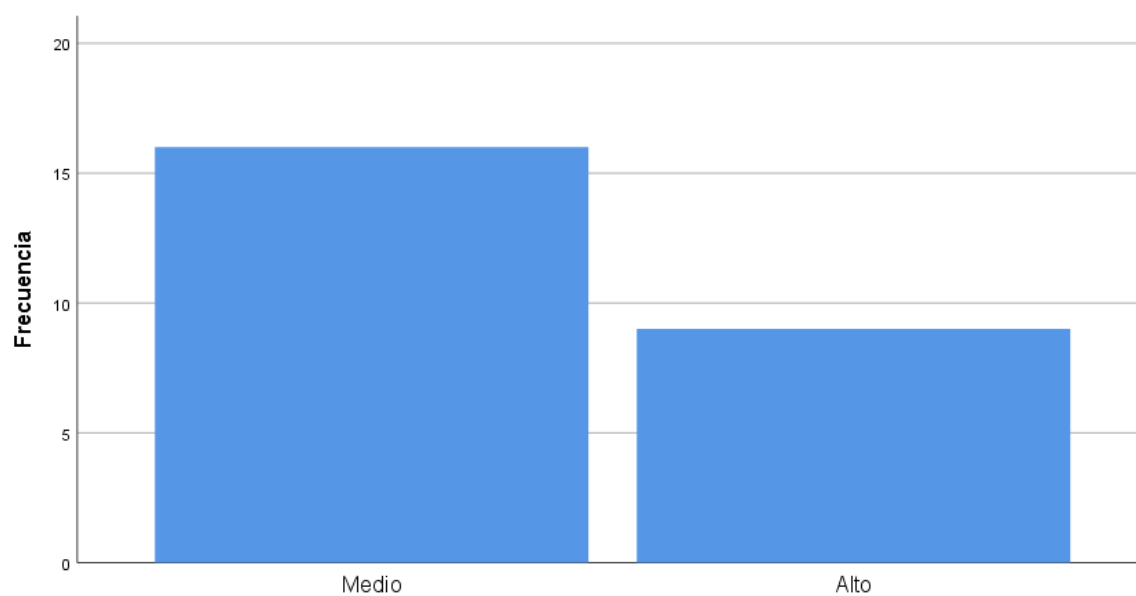
*Dimensión Cultura de tarea*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	16	64,0	64,0	64,0
	Alto	9	36,0	36,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Gráfico de barra de la Dimensión Cultura de tarea.*



*Nota.* Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión cultura de tarea, de 25 personas encuestadas, el 64% de ellas señalaron que se encuentra en un nivel medio la cultura de tarea en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 6**

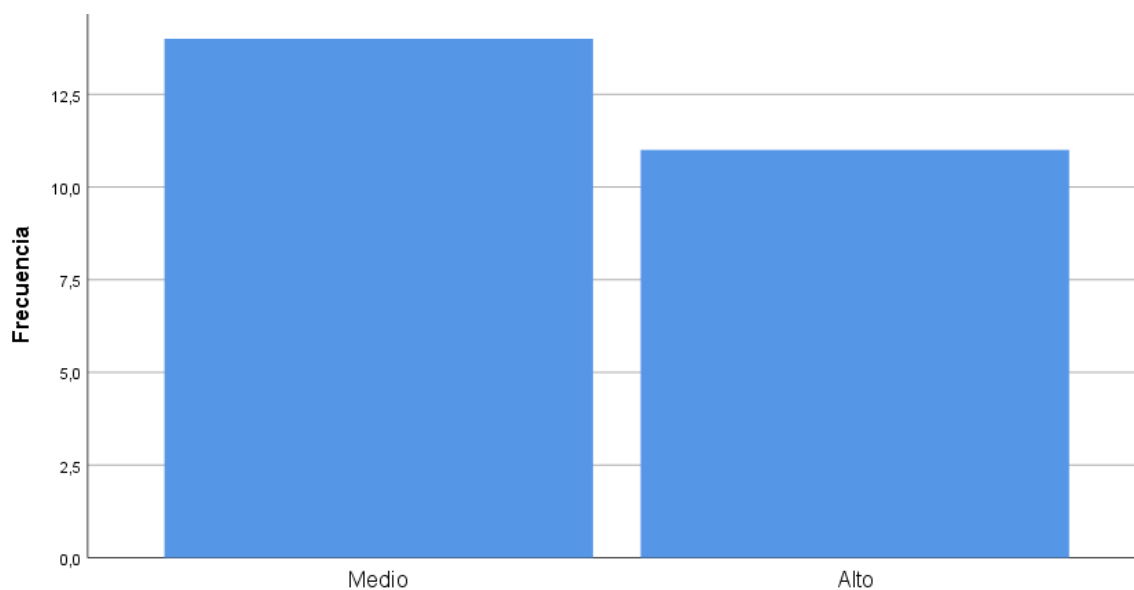
*Dimensión Calidad del uso*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	14	56,0	56,0	56,0
	Alto	11	44,0	44,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3**

*Gráfico de barra de la Dimensión Calidad del uso.*



*Nota.* Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión de la calidad del uso, de un 100% de colaboradores en la investigación, el 56% de estos señaló que la calidad del uso se encuentra en un nivel medio en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 7**

*Dimensión Tiempo*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	12	48,0	48,0	48,0
	Alto	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión tiempo, de 25 encuestados, 52% de ellos afirmaron que se encuentra en un nivel alto la aplicación del tiempo en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 8**

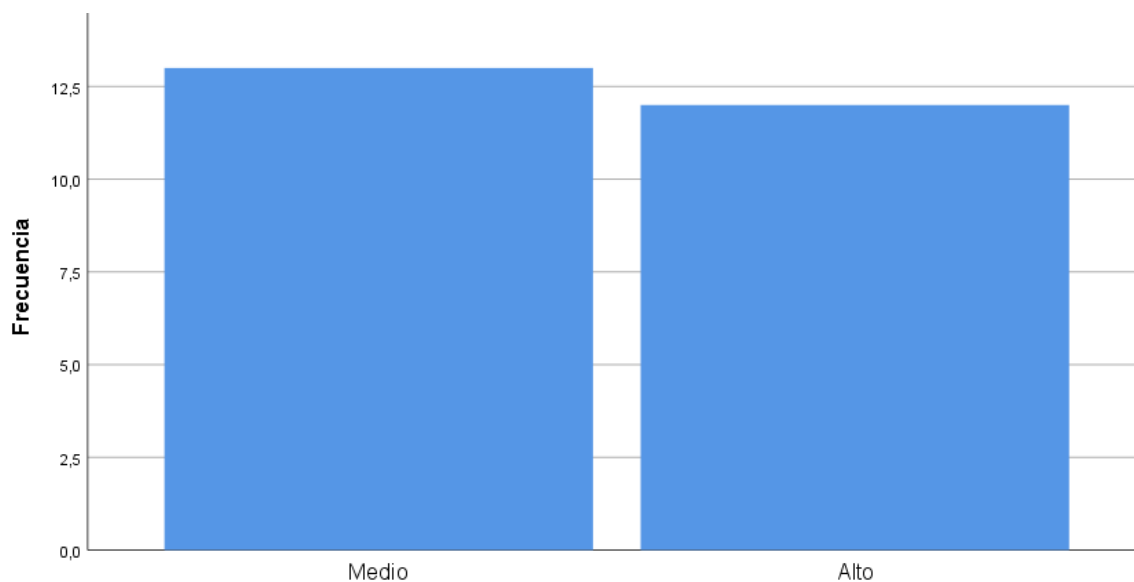
*Dimensión Tecnología*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Medio	13	52,0	52,0	52,0
	Alto	12	48,0	48,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 4**

*Gráfico de barra de la Dimensión Tecnología.*



*Nota.* Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla previamente mostrada con relación a la dimensión tecnología, del 100% de trabajadores encuestados, el 52% señaló que la aplicación de la tecnología se encuentra en un nivel medio en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

**Tabla 9**

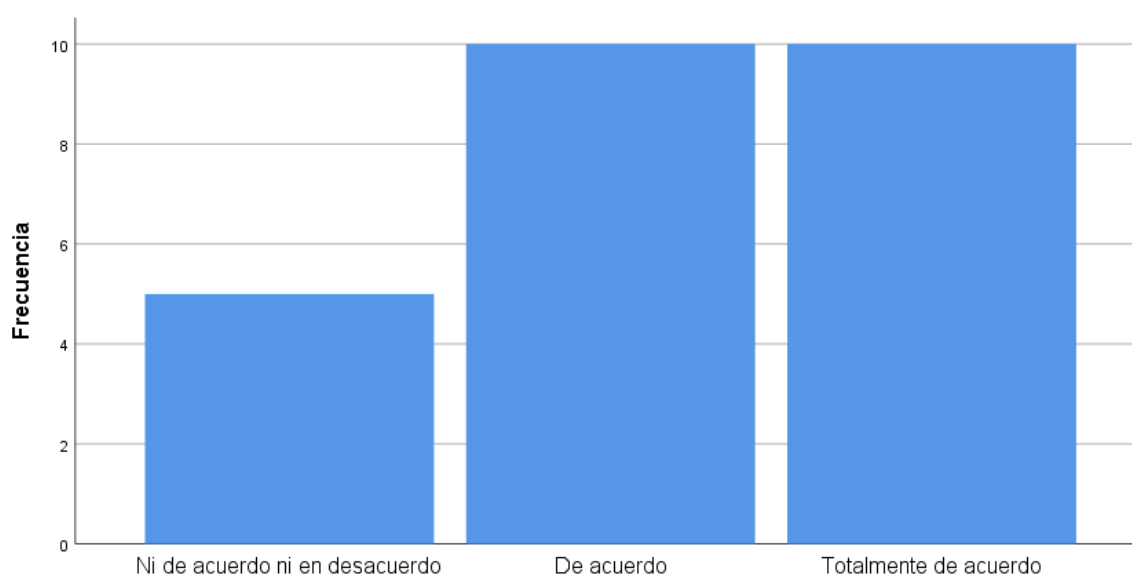
*Pregunta 01: ¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**

*Gráfico de barra de la cuestión 01*



*Nota.* Elaboración propia

Se logró analizar en la tabla de la cuestión 01, donde el 100% de participantes, un 40% señalo estar totalmente de acuerdo que se debe promover la competitividad empresarial.

**Tabla 10**

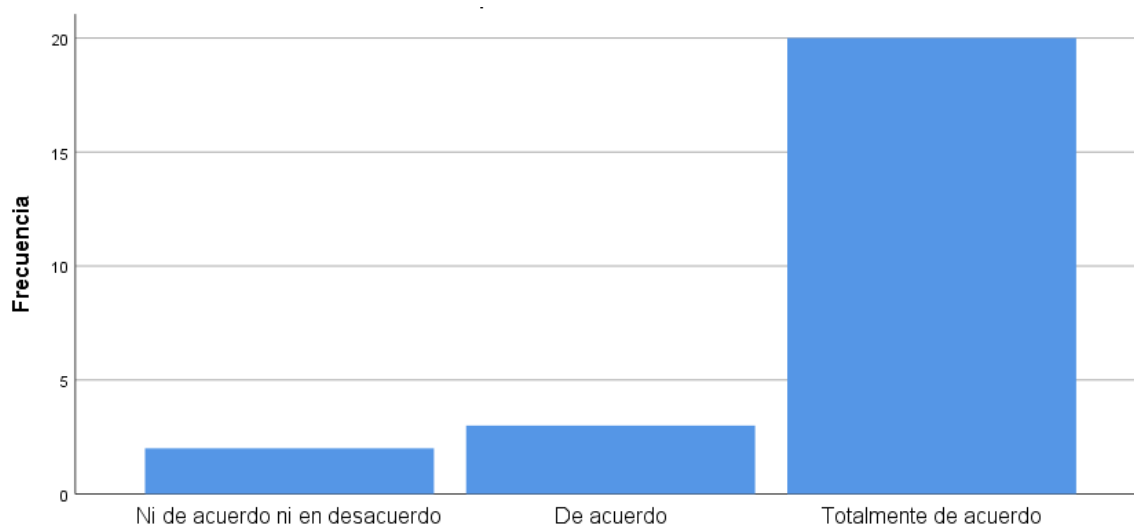
*Pregunta 02: ¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	3	12,0	12,0	20,0
	Totalmente de acuerdo	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**

*Gráfico de barra de la cuestión 02*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestró en la tabla de la cuestión 02, donde 25 trabajadores participantes en la encuesta, 20 de ellos marcaron estar totalmente de acuerdo que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado.

**Tabla 11**

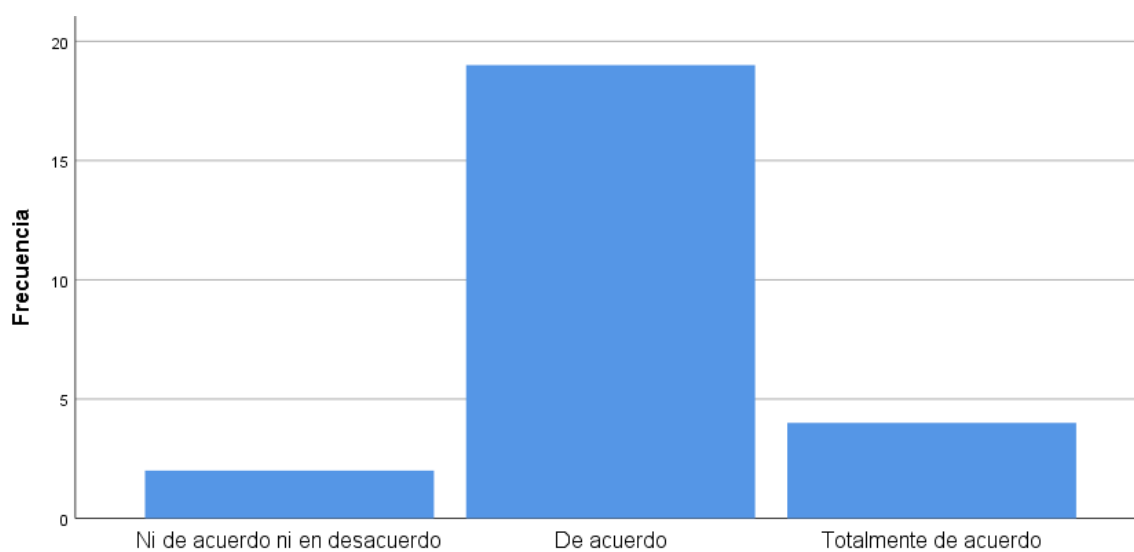
*Pregunta 03: ¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	19	76,0	76,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 7**

*Gráfico de barra de la cuestión 03*



*Nota.* Elaboración propia

Se logró analizar en la tabla de la cuestión 03, del 100% de participantes, el 76% señalo estar de acuerdo que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial.

**Tabla 12**

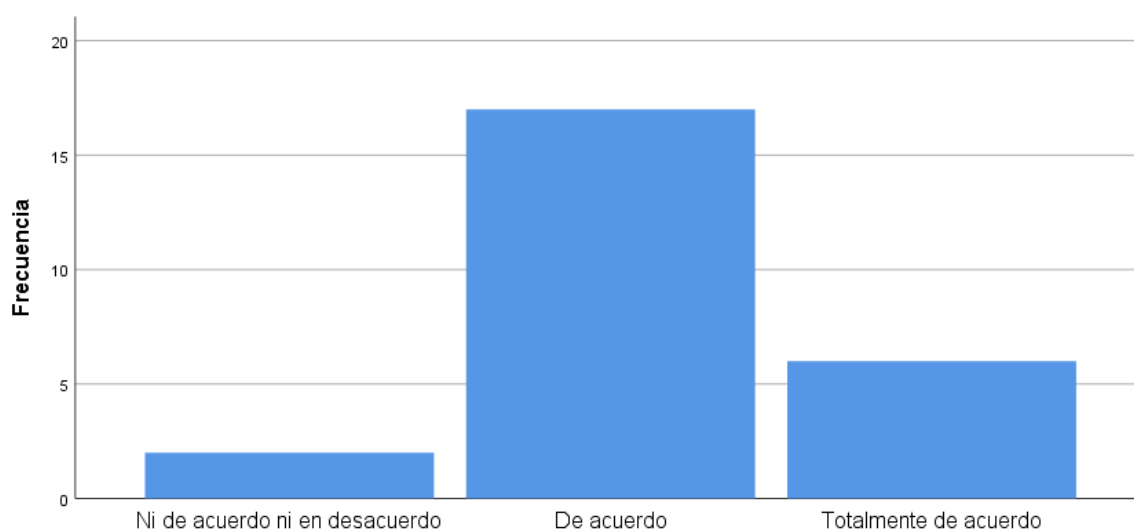
*Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	17	68,0	68,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 8**

*Gráfico de barra de la cuestión 04*



*Nota.* Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla de la pregunta 04, de 25 trabajadores participantes en la investigación, 17 de ellos marcaron estar de acuerdo que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente.

**Tabla 13**

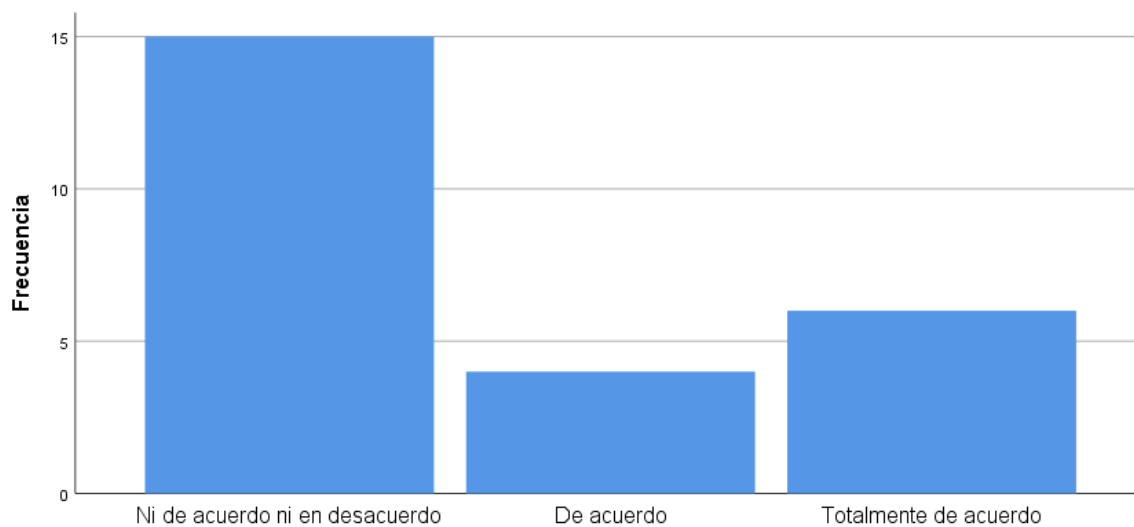
*Pregunta 05: ¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 9**

*Gráfico de barra de la cuestión 05*



*Nota.* Elaboración propia

Como se analiza en la tabla de la cuestión 05, del 100% de participantes, el 60% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo.

**Tabla 14**

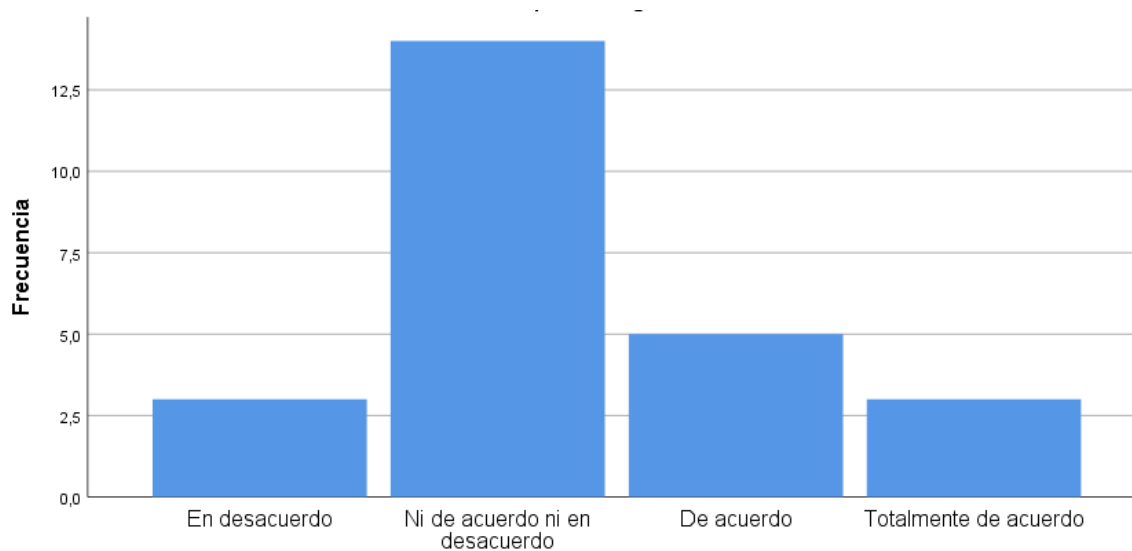
*Pregunta 06: ¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	56,0	56,0	68,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 10**

*Gráfico de barra de la cuestión 06*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestra en la tabla de la pregunta 06, de 25 trabajadores participantes en la encuesta de la investigación, 14 de ellos marcaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización.

**Tabla 15**

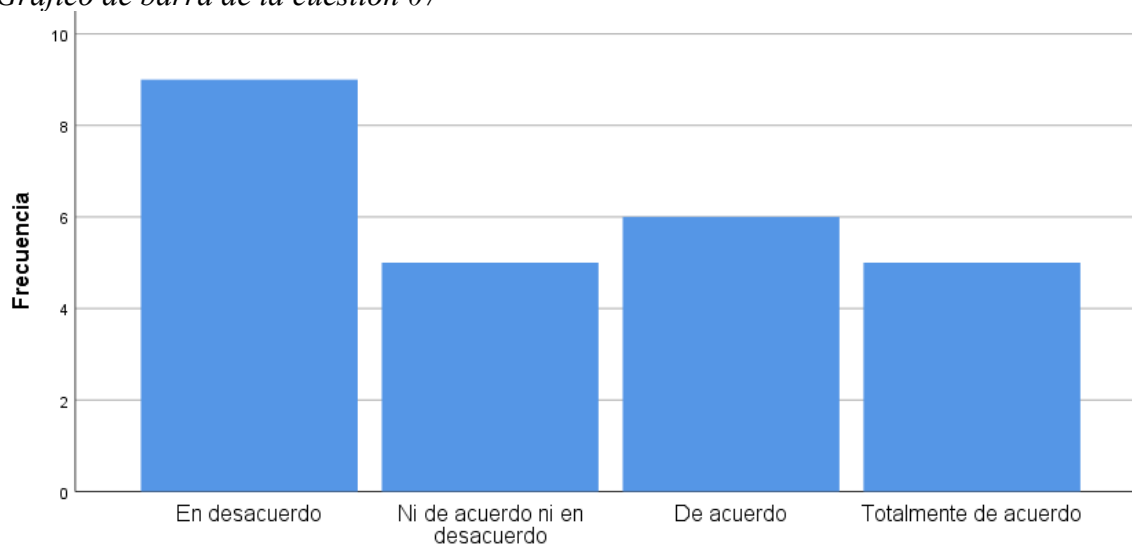
*Pregunta 07: ¿Considera que es importante que los empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	56,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 11**

*Gráfico de barra de la cuestión 07*



*Nota.* Elaboración propia

Se analiza en la tabla de la cuestión 07, donde 100% de participantes, el 36% señalaron estar en desacuerdo que importante que los colaboradores se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta.

**Tabla 16**

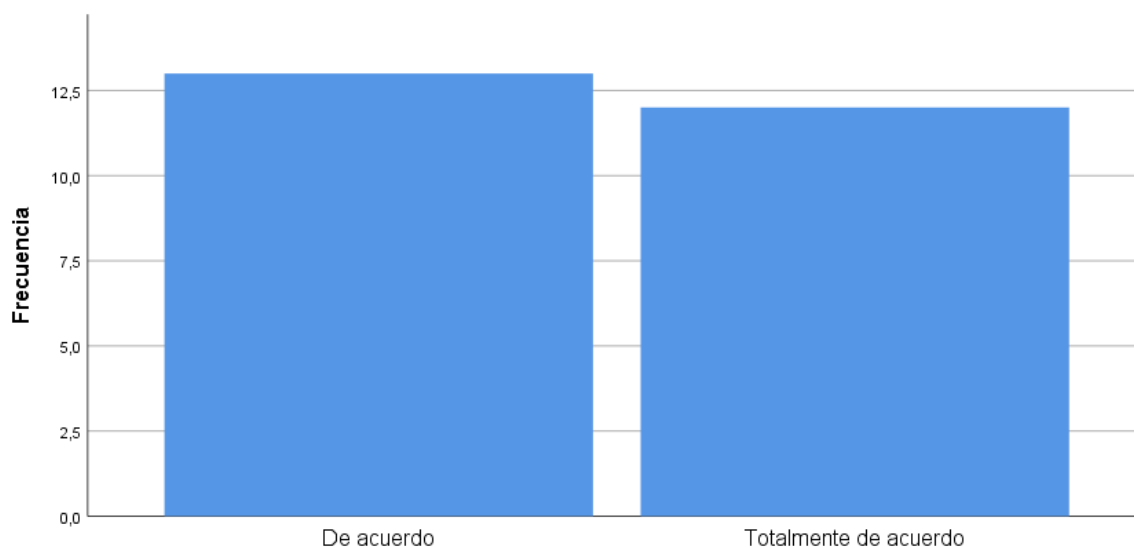
*Pregunta 08: ¿Cree que tanto las organizaciones como los empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	De acuerdo	13	52,0	52,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 12**

*Gráfico de barra de la cuestión 08*



*Nota.* Elaboración propia

Nos permite identificar en la tabla de la cuestión 08, de 25 encuestados, 13 manifestaron estar de acuerdo que las organizaciones como los empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte.

**Tabla 17**

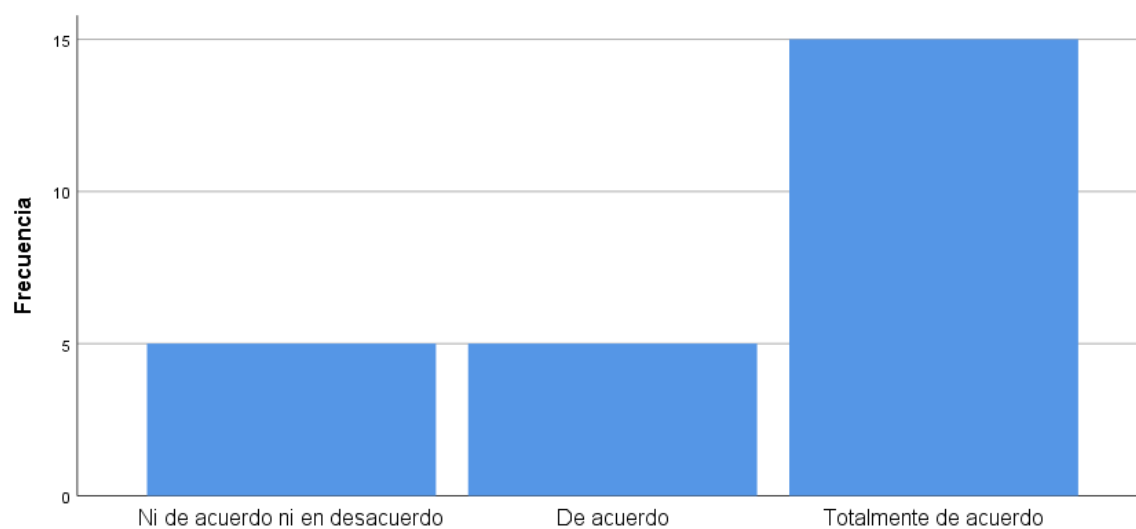
*Pregunta 09: ¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 13**

*Gráfico de barra de la cuestión 09*



*Nota.* Elaboración propia

Se analiza en la tabla de la pregunta 09, del 100% de trabajadores participantes en la encuesta, un 60% señalo estar totalmente de acuerdo que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización.

**Tabla 18**

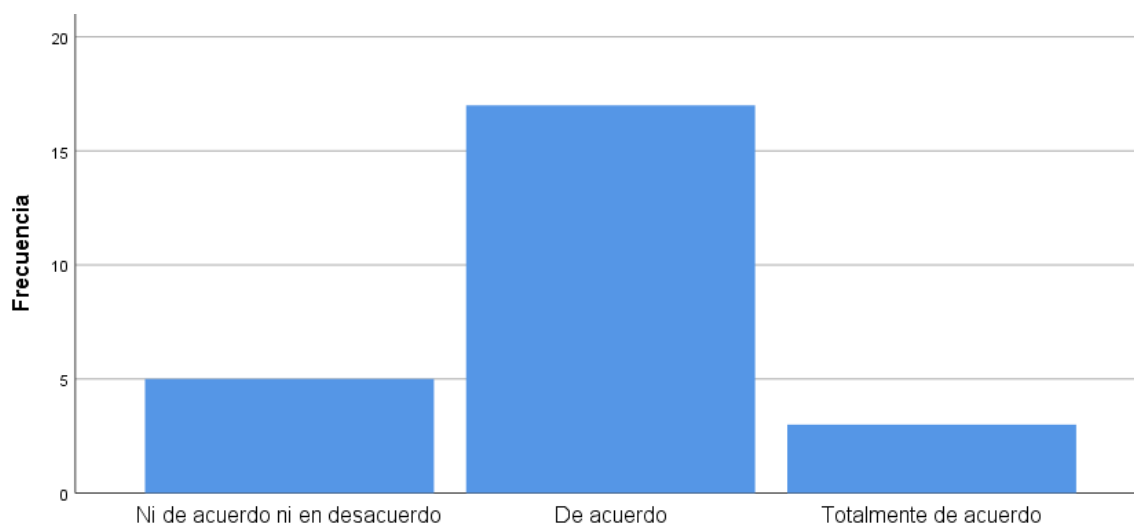
*Pregunta 10: ¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	17	68,0	68,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 14**

*Gráfico de barra de la cuestión 10*



*Nota.* Elaboración propia

Se muestra en la tabla de la cuestión 10, de 25 trabajadores, donde 17 mencionaron estar de acuerdo que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización.

**Tabla 19**

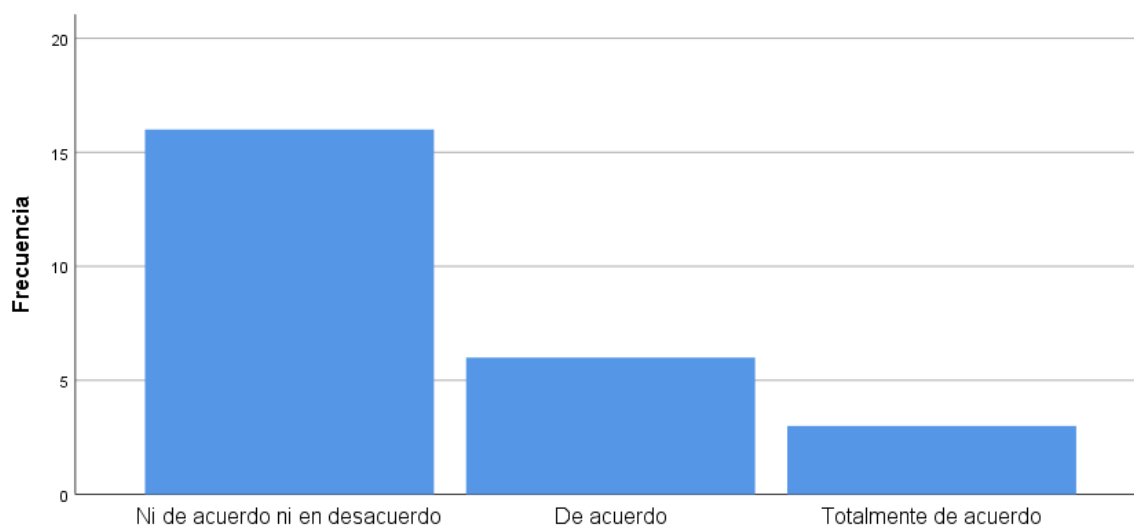
*Pregunta 11: ¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	64,0	64,0	64,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 15**

*Gráfico de barra de la cuestión 11*



*Nota.* Elaboración propia

Se logró analizar en la tabla de la cuestión 11, del 100% de participantes, el 64% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados.

**Tabla 20**

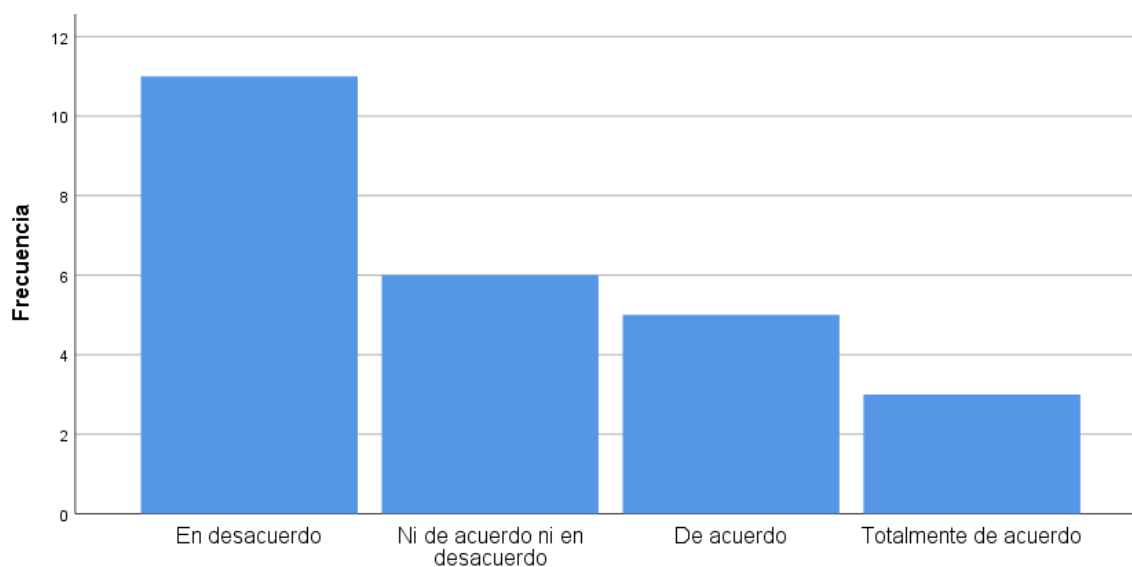
*Pregunta 12: ¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	11	44,0	44,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	68,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 16**

*Gráfico de barra de la cuestión 12*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en la tabla en la cuestión 12, donde 25 participantes, 11 manifestaron estar en desacuerdo que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee.

**Tabla 21**

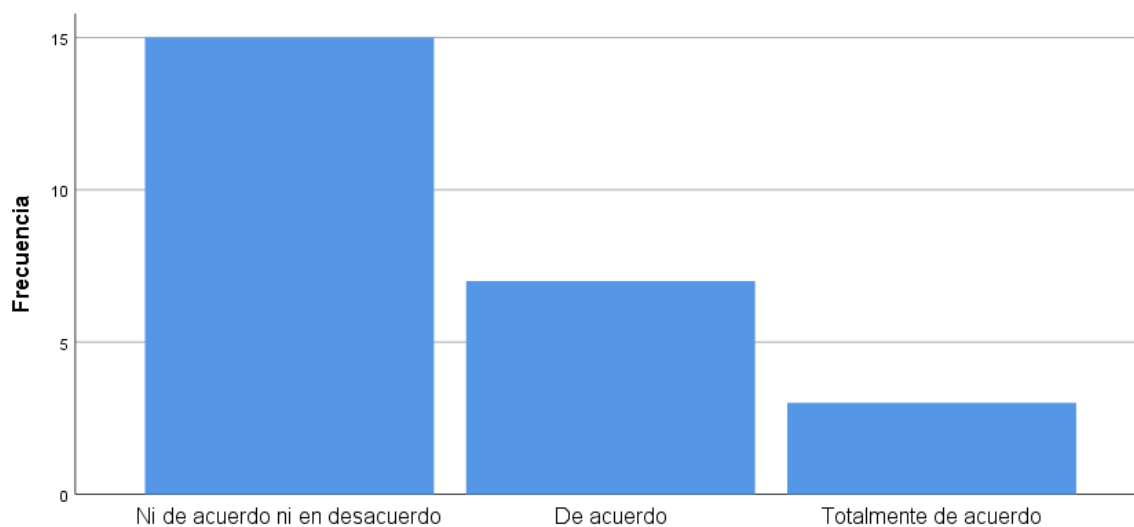
**Pregunta 13: ¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?**

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 17**

*Gráfico de barra de la cuestión 13*



*Nota.* Elaboración propia

Se logró analizar en la tabla de la cuestión 13, del 100% de colaboradores de la institución, el 60% señalaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad.

**Tabla 22**

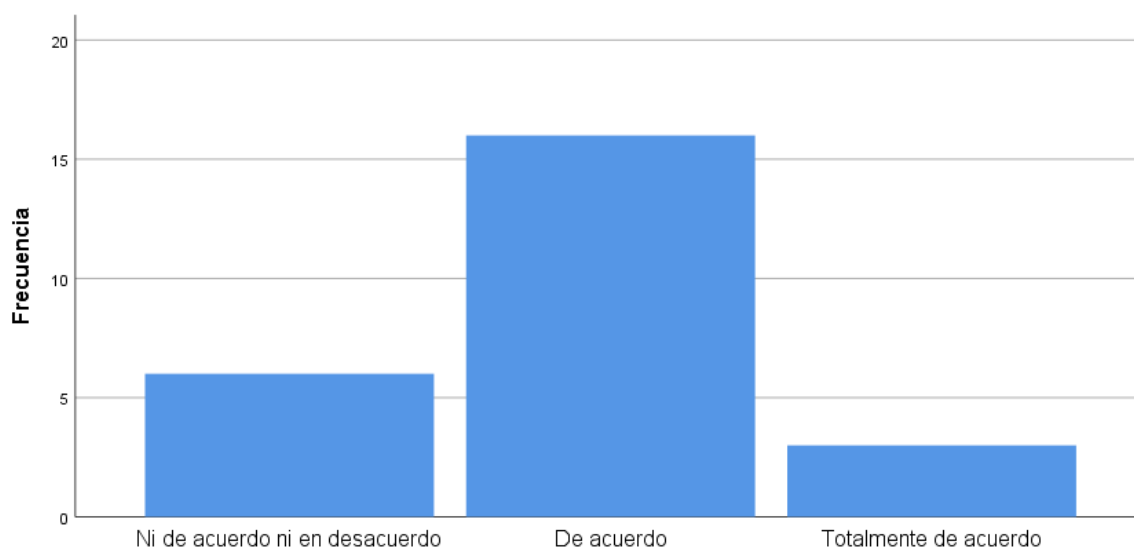
*Pregunta 14: ¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	16	64,0	64,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 18**

*Gráfico de barra de la cuestión 14*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestró en la tabla de la cuestión 14, de 25 participantes encuestadas de la institución, 16 de ellos indicaron estar de acuerdo que deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta.

**Tabla 23**

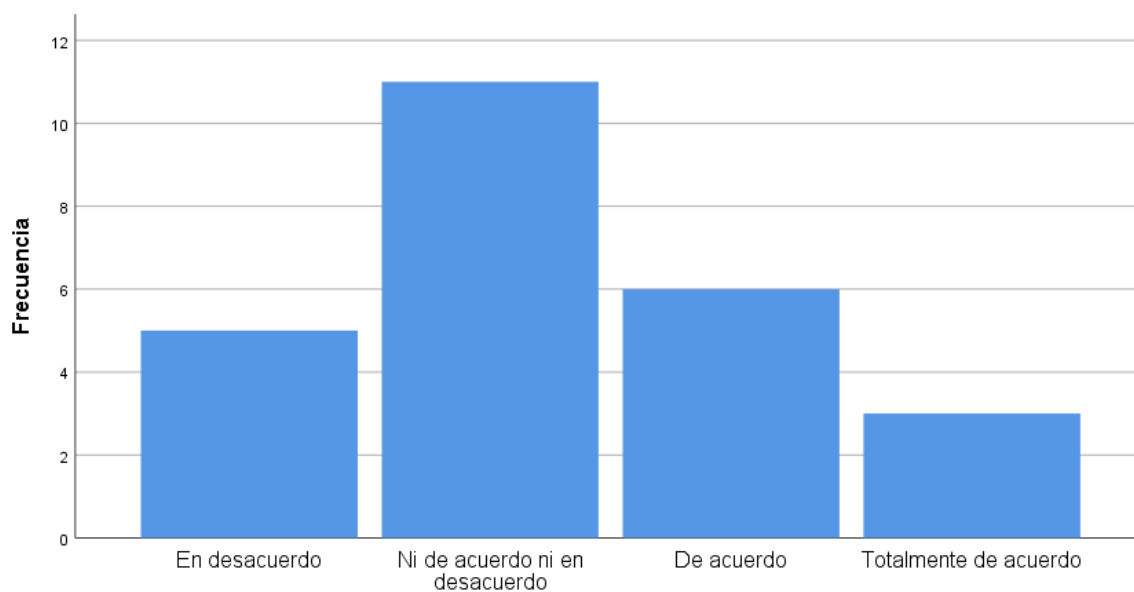
*Pregunta 15: ¿Cree usted que los empleados poseen un papel principal en las organizaciones?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	64,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 19**

*Gráfico de barra de la cuestión 15*



*Nota.* Elaboración propia

Se logra evidenciar en la tabla de la cuestión 15, donde el 100% de colaboradores, el 44% señalo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los empleados poseen un papel principal en las organizaciones.

**Tabla 24**

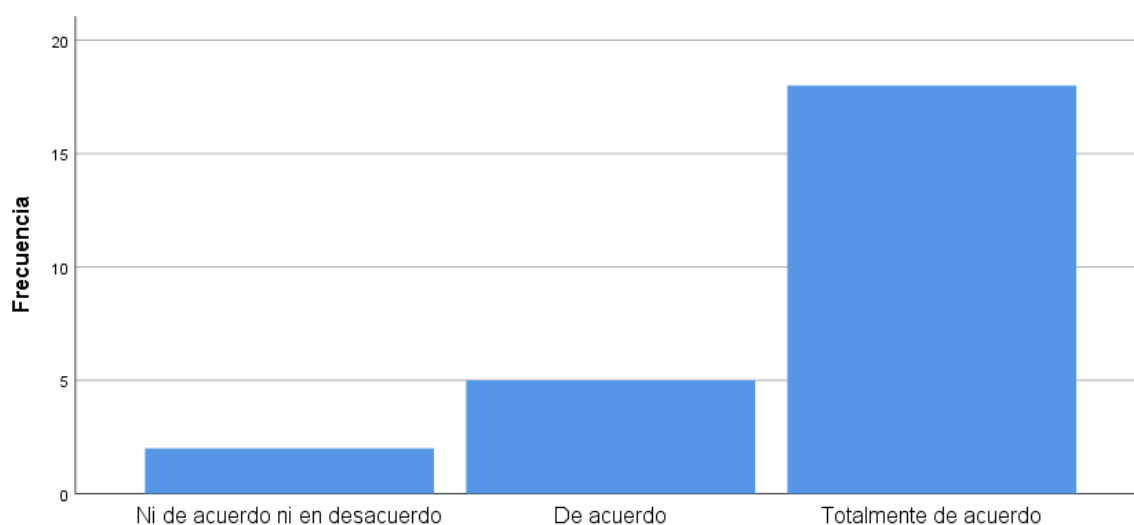
*Pregunta 16: ¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	28,0
	Totalmente de acuerdo	18	72,0	72,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 20**

*Gráfico de barra de la cuestión 16*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestró en la tabla de la cuestión 16, donde 25 participantes, donde 18 manifestaron estar totalmente de acuerdo que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones.

**Tabla 21**

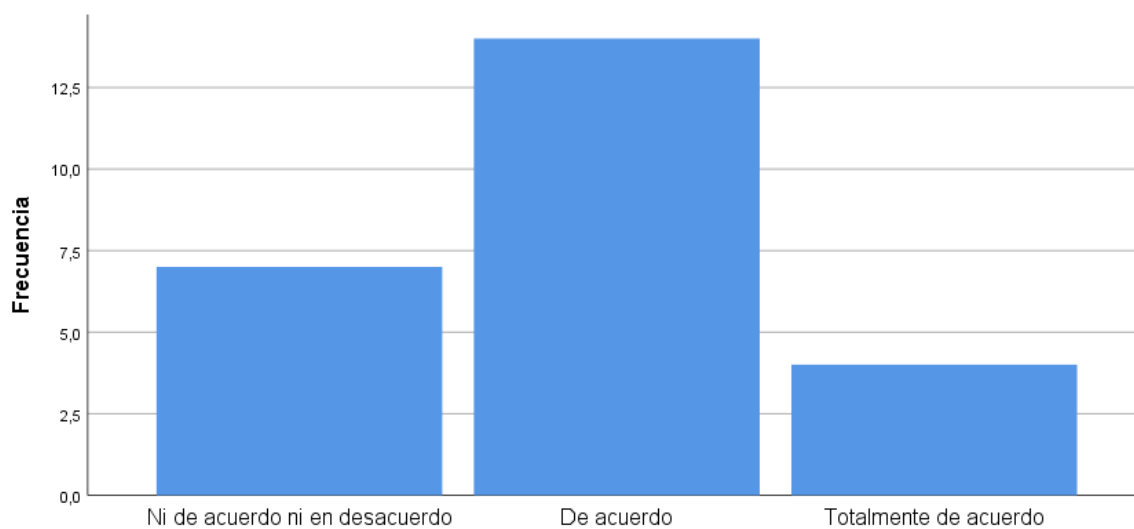
*Pregunta 17: ¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 21**

*Gráfico de barra de la cuestión 17*



*Nota.* Elaboración propia

Como se analiza en la tabla de la cuestión 17, del 100% de colaboradores, un 58% mencionaron estar de acuerdo que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

**Tabla 25**

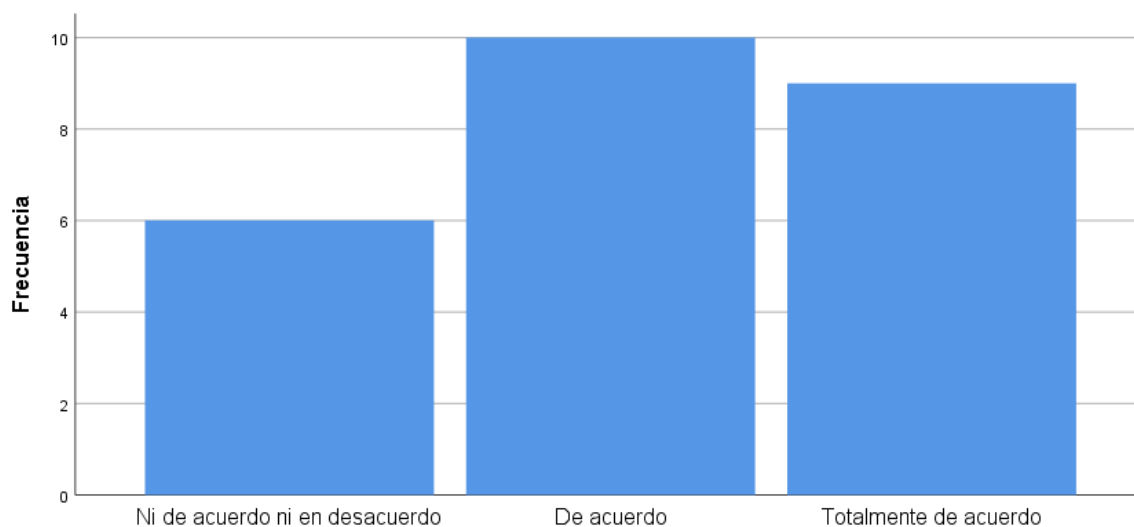
*Pregunta 18: ¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor animo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 22**

*Gráfico de barra de la cuestión 18*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestró en la tabla en la cuestión 18, donde 25 encuestados, 10 marcaron estar de acuerdo que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor ánimo.

**Tabla 26**

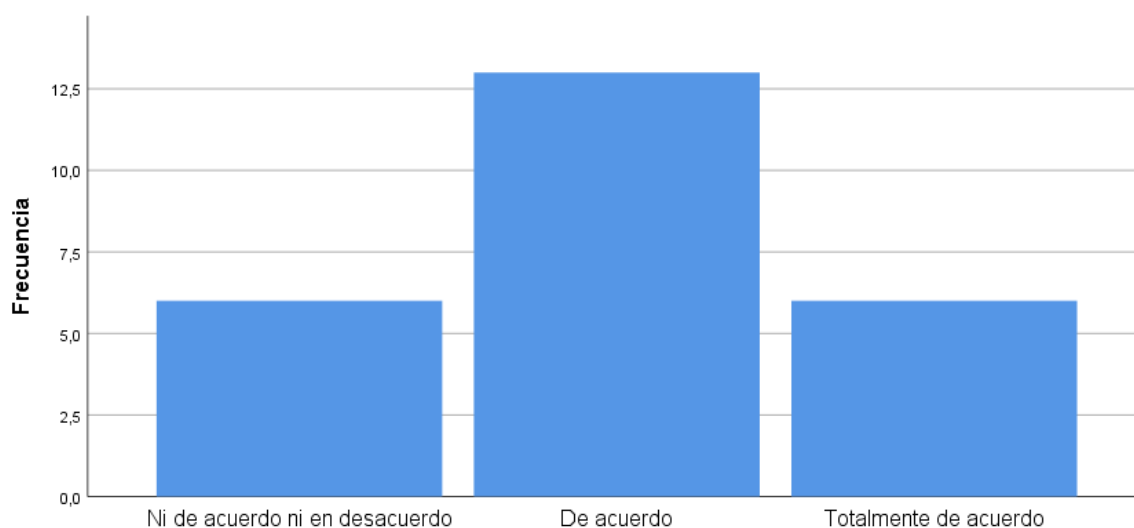
*Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 23**

*Gráfico de barra de la cuestión 19*



*Nota.* Elaboración propia

Se analizó en la tabla de la cuestión 19, del 100% de trabajadores, donde el 52% señaló estar de acuerdo que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor.

**Tabla 29**

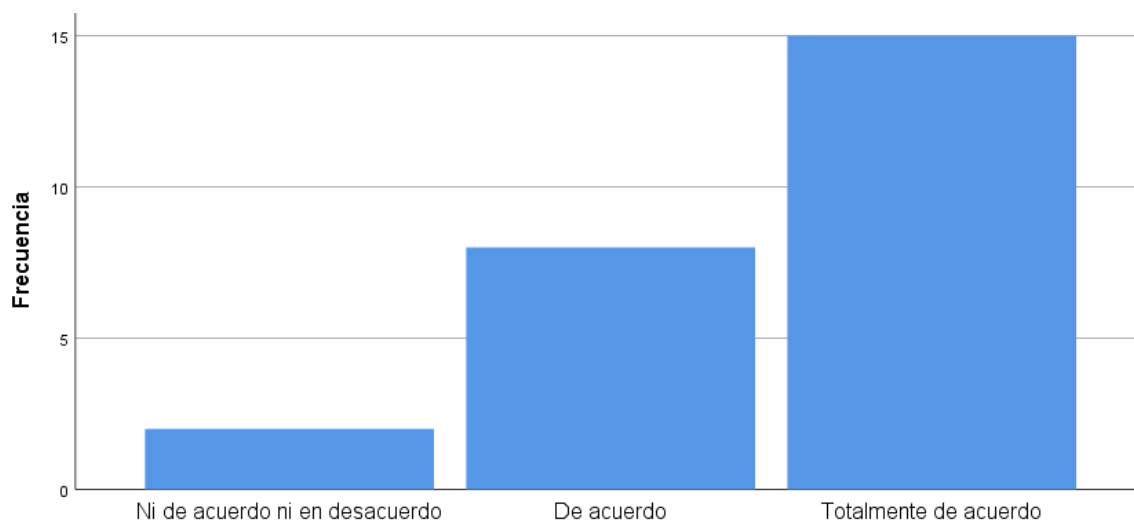
*Pregunta 20: ¿Piensa usted que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 24**

*Gráfico de barra de la cuestión 20*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidenció en la tabla de la cuestión 20, de 25 encuestados, 15 mencionaron estar totalmente de acuerdo que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero.

**Tabla 30**

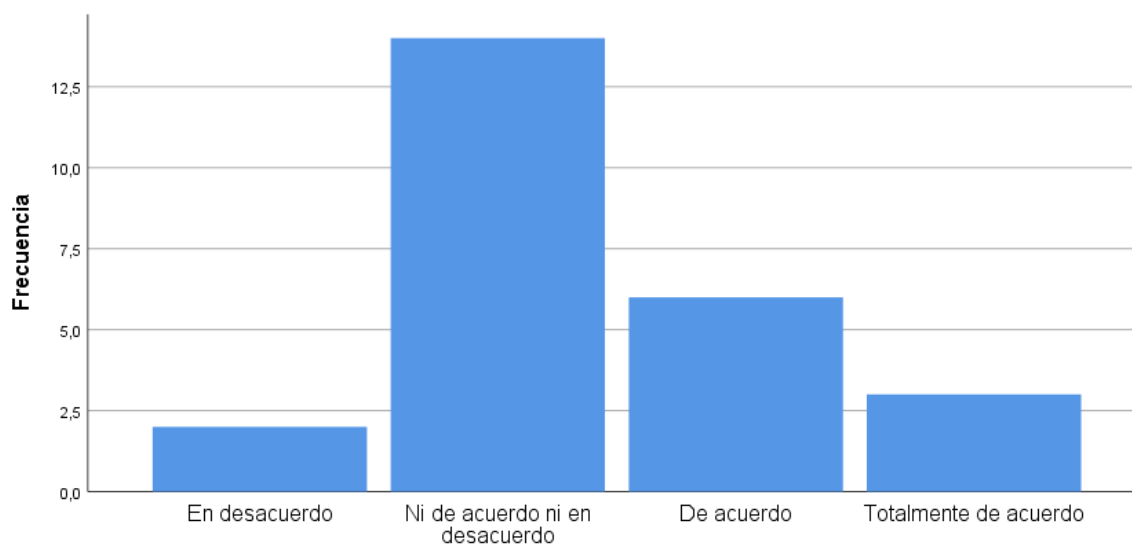
*Pregunta 21: ¿Considera usted que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	56,0	56,0	64,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 25**

*Gráfico de barra de la cuestión 21*



*Nota.* Elaboración propia

Se identifica en la tabla de la cuestión 25, del 100% de los participantes de la institución, el 56% señalo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica.

**Tabla 31**

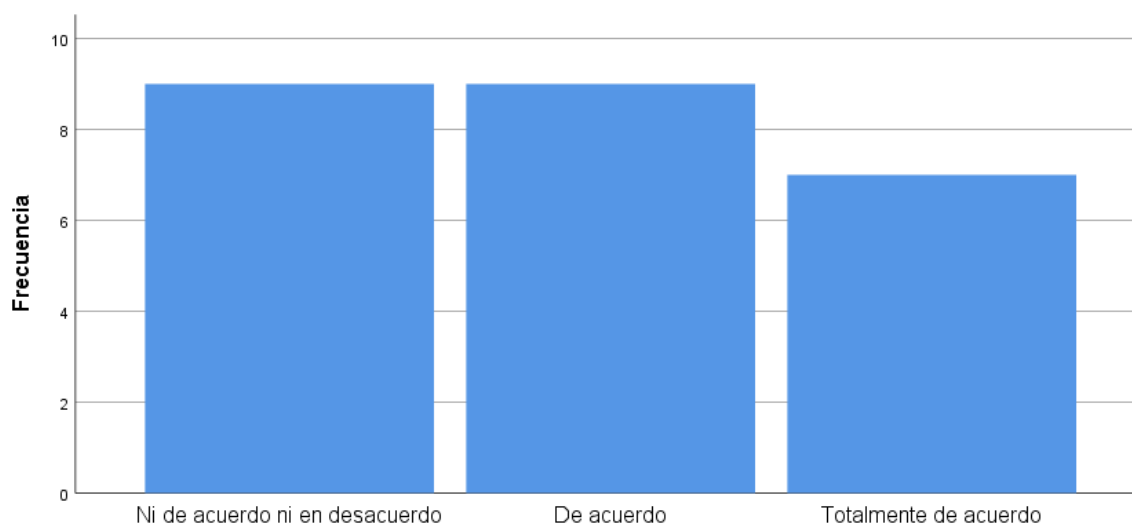
*Pregunta 22: ¿Cree usted que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 26**

*Gráfico de barra de la cuestión 22*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidenció en la tabla de la cuestión 22, de 25 participantes de la encuesta, 9 manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada.

**Tabla 32**

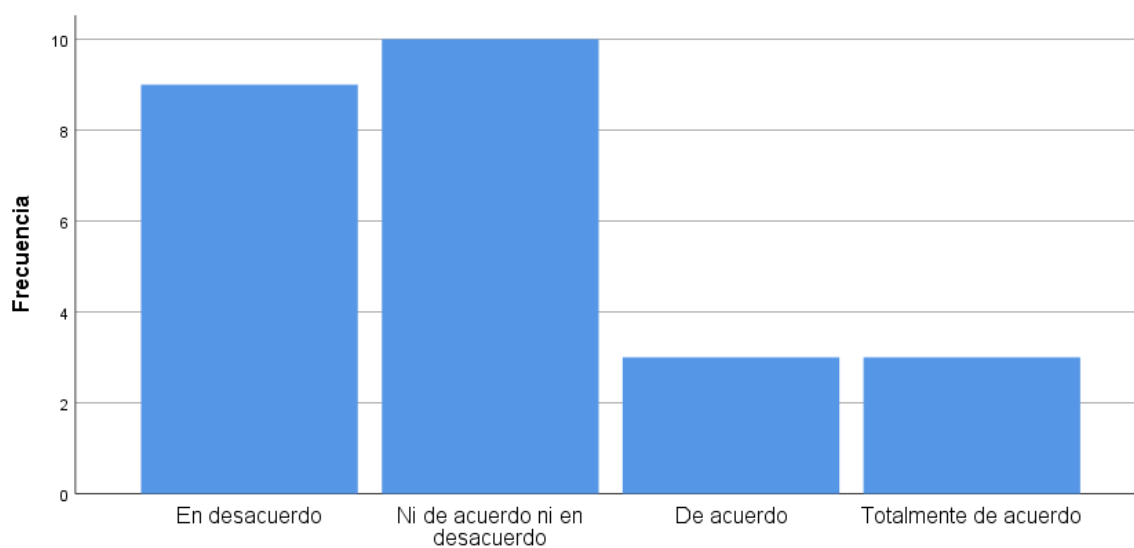
*Pregunta 23: ¿Cree usted que los empleados deben relacionarse entre sí con el fin de compartir sus conocimientos?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	76,0
	De acuerdo	3	12,0	12,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 27**

*Gráfico de barra de la cuestión 23*



*Nota.* Elaboración propia

Se observa en la tabla de la cuestión 23, del 100% de participantes en la investigación, el 40% señalo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los empleados deben relacionarse entre sí con el fin de compartir sus conocimientos.

**Tabla 33**

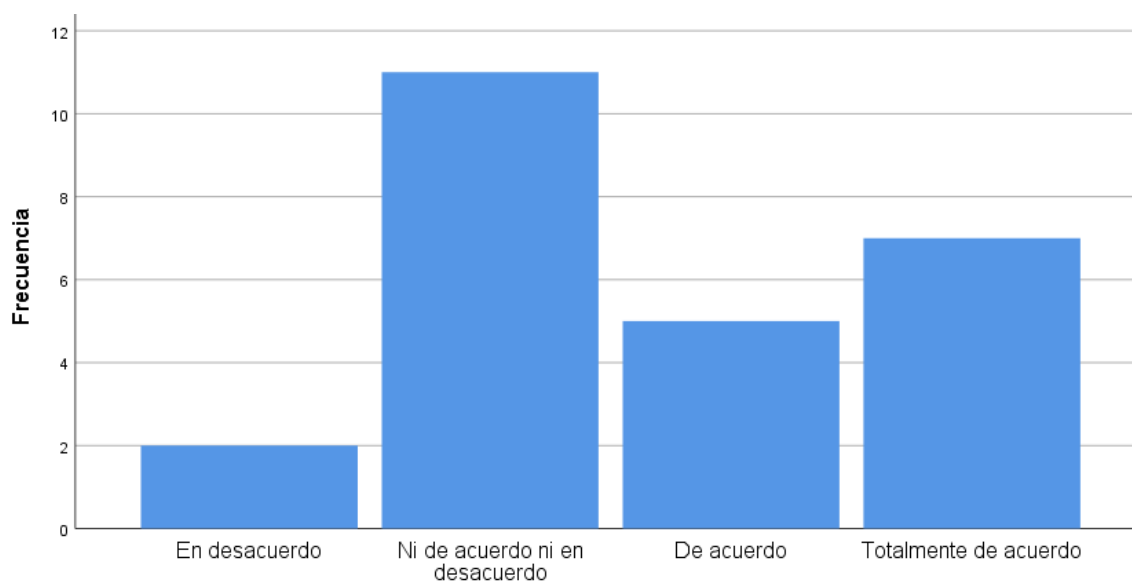
*¿Considera usted que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	52,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 28**

*Gráfico de barra de la cuestión 24*



*Nota.* Elaboración propia

Se logra identificar en la tabla de la cuestión 24, de 15 participantes, 11 manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente.

**Tabla 34**

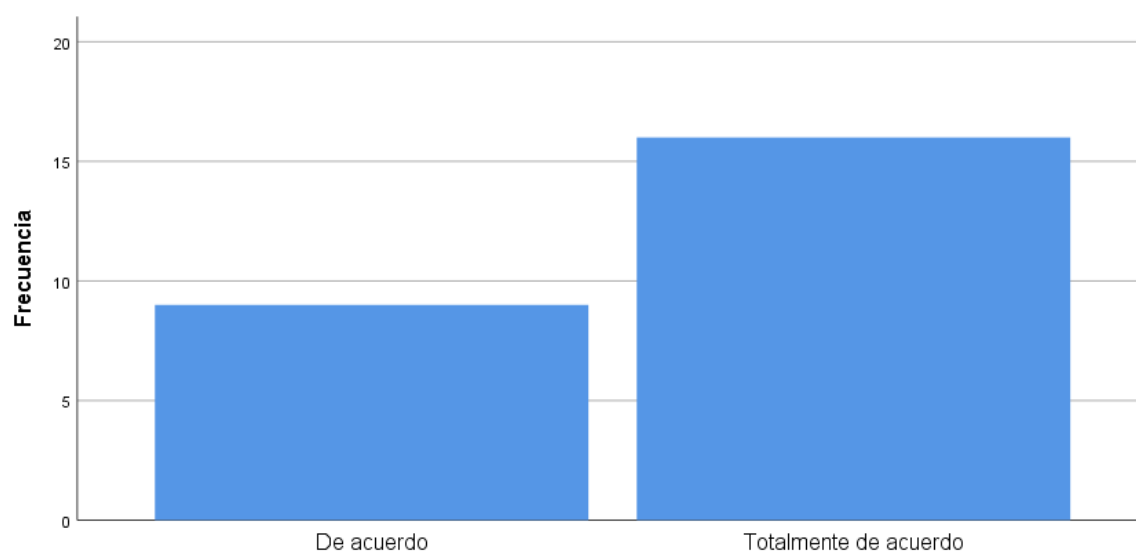
*Pregunta 25: ¿Está usted de acuerdo en que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	De acuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Totalmente de acuerdo	16	64,0	64,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 29**

Gráfico de barra de la cuestión 25



*Nota.* Elaboración propia

Se analizó en la tabla de la cuestión 25, del 100% de colaboradores, el 64% señalo estar totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo.

**Tabla 35**

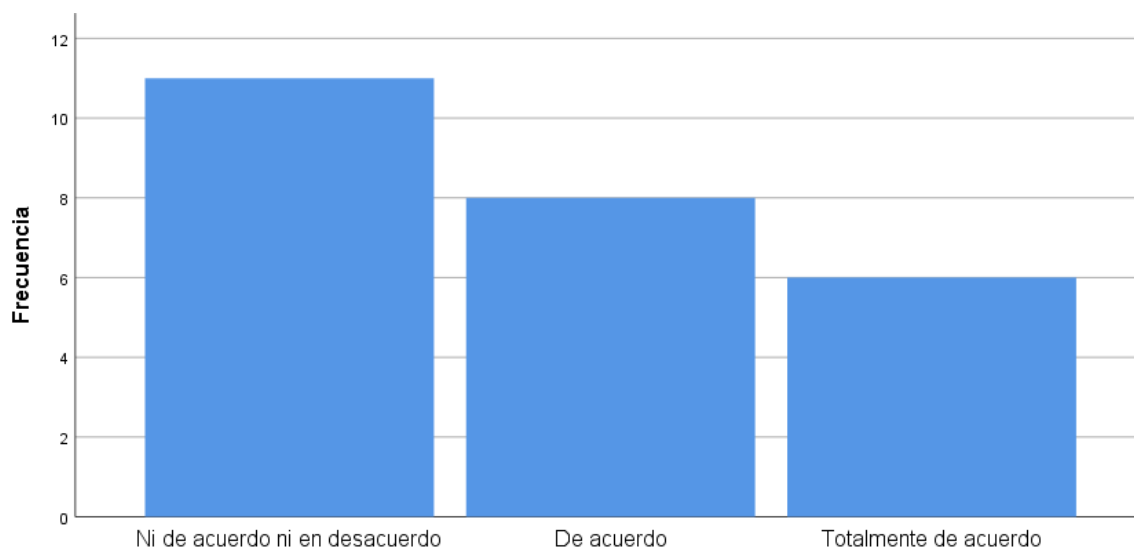
*¿Cree usted que los trabajadores deben poden adaptarse fácilmente a trabajar en equipo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	44,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 30**

*Gráfico de barra de la cuestión 26*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en la tabla de la pregunta 26, de 25 encuestados, 11 marcaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los trabajadores deben poden adaptarse fácilmente a trabajar en equipo.

**Tabla 36**

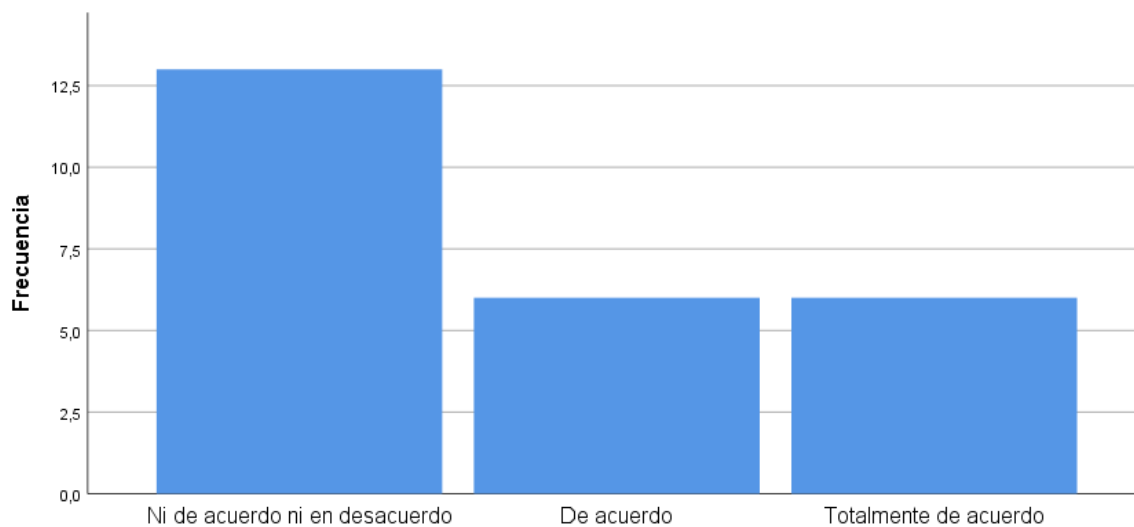
*¿Considera usted que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	52,0	52,0	52,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 31**

*Gráfico de barra de la cuestión 27*



*Nota.* Elaboración propia

Se analiza en la tabla en la cuestión 27, del 100% de participantes, el 52% señalo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos.

**Tabla 37**

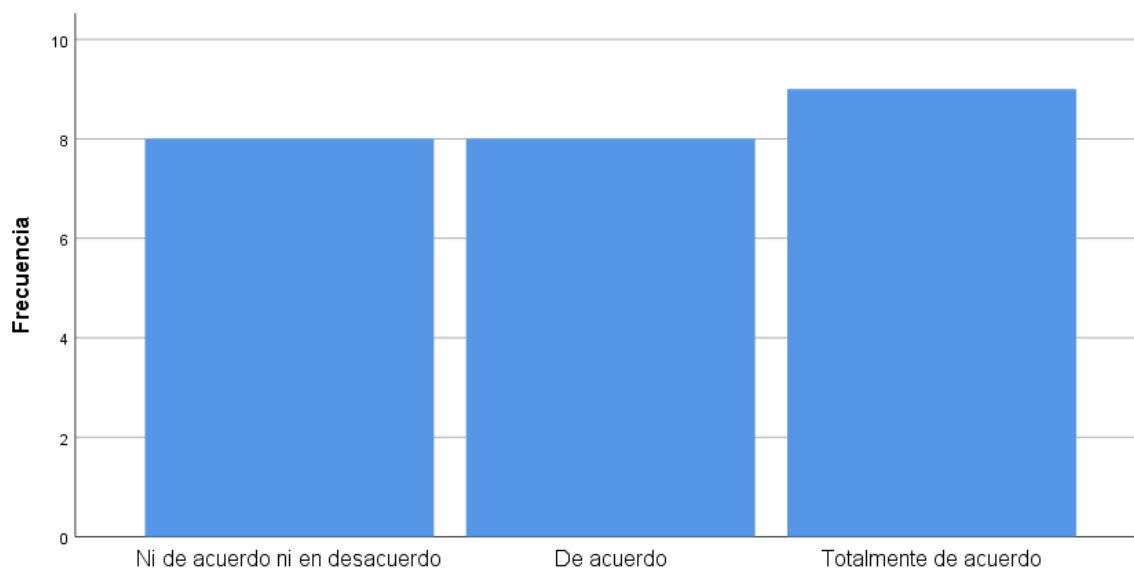
*Pregunta 28: ¿Cree usted que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 32**

*Gráfico de barra de la cuestión 28*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidenció en la tabla de la cuestión 28, donde 25 trabajadores, solo 9 de ellos indicaron estar totalmente de acuerdo que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo.

**Tabla 38**

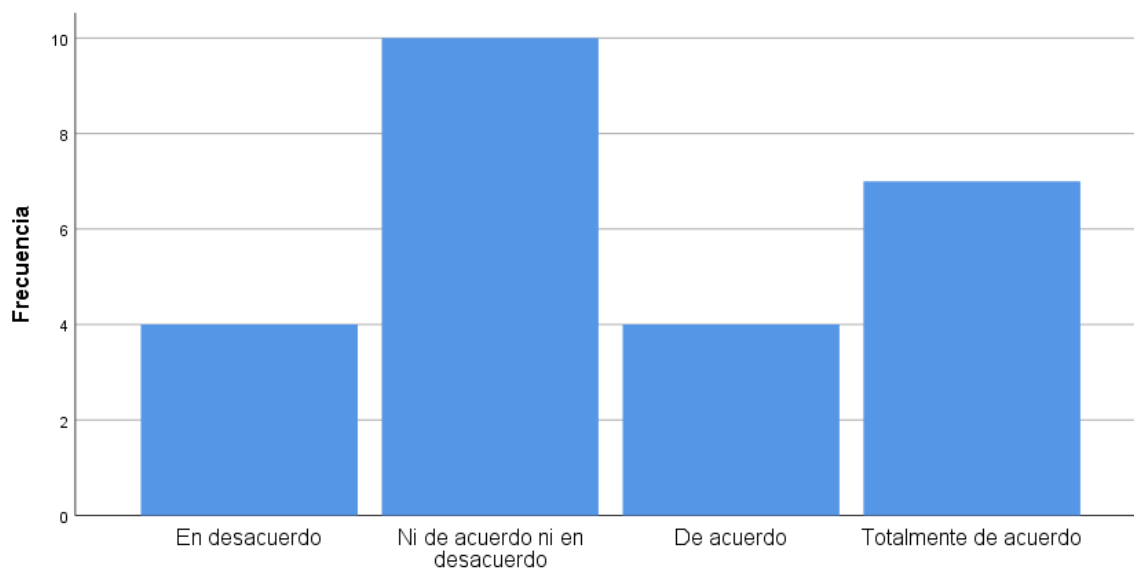
*Pregunta 29: ¿Considera que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	56,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 33**

*Gráfico de barra de la cuestión 29*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en la tabla en la cuestión 29, del 100% de participantes, el 40% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación.

**Tabla 39**

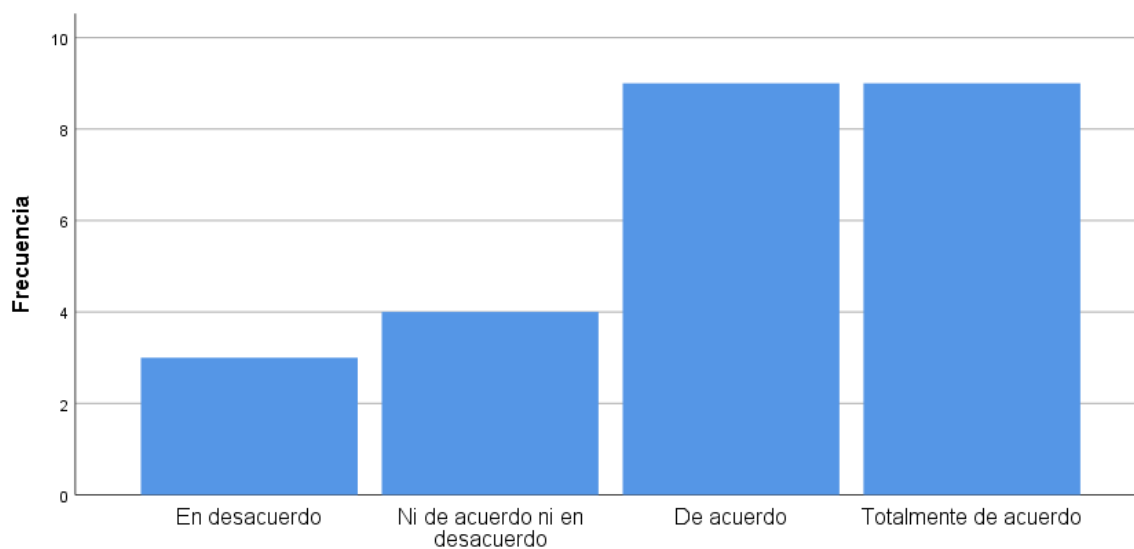
*¿Cree que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	28,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 34**

*Gráfico de barra de la cuestión 30*



*Nota.* Elaboración propia

Se demostró en la tabla de la cuestión 30, de 25 participantes, 9 señalaron estar totalmente de acuerdo que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas.

**Tabla 40**

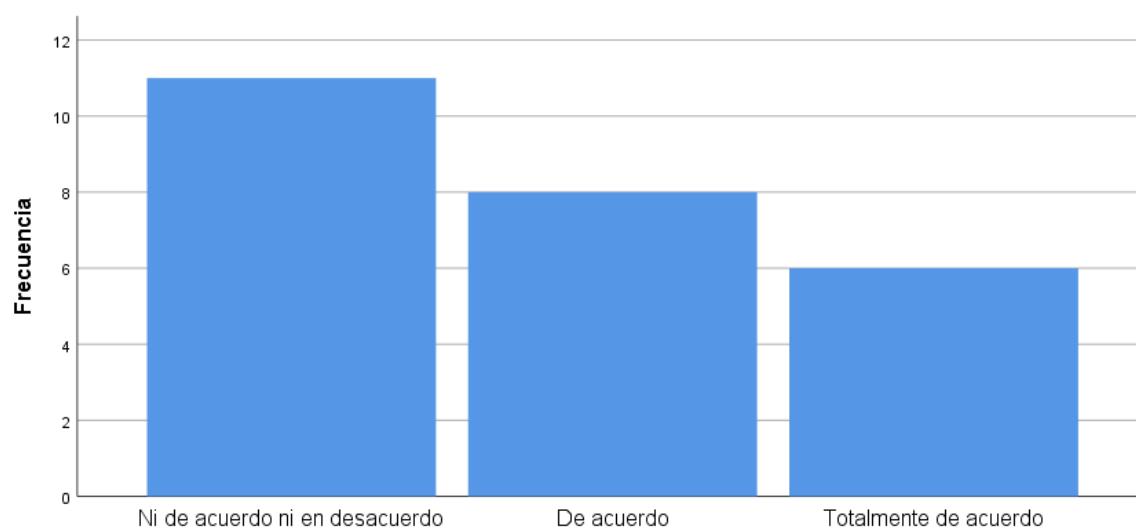
*¿Piensa que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	44,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 35**

*Gráfico de barra de la cuestión 31*



*Nota.* Elaboración propia

Se identifica en la tabla de la cuestión 31, donde 100% de participantes, el 44% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores.

**Tabla 41**

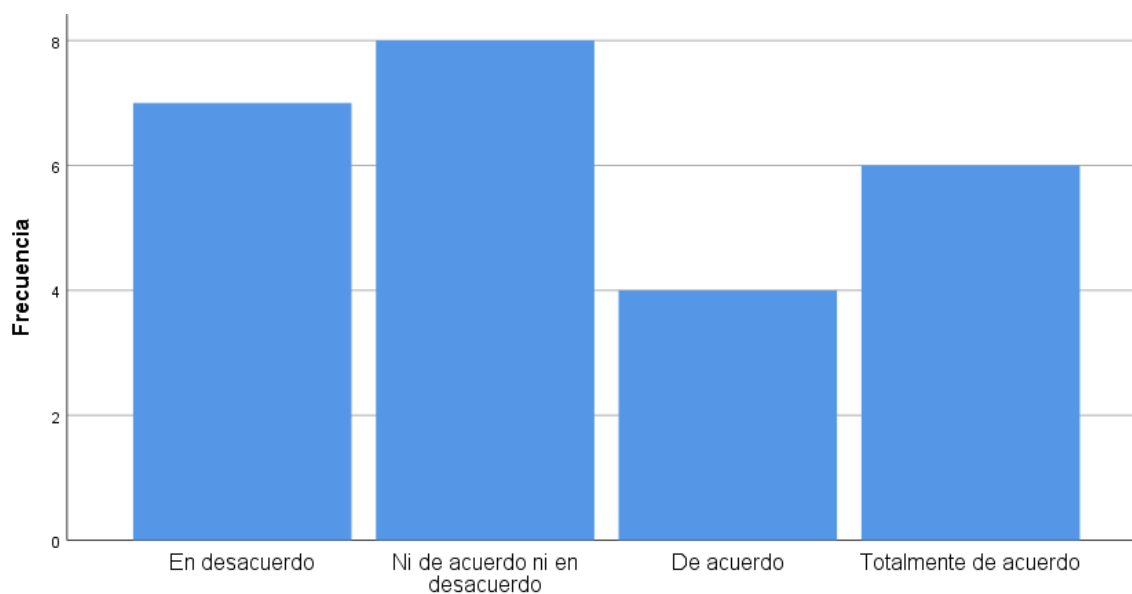
*¿Está de acuerdo con que se debe fomentar la creatividad en una organización?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	60,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 36**

*Gráfico de barra de la cuestión 32*



*Nota.* Elaboración propia

Se demuestra en la tabla de la cuestión 32, de 25 colaboradores, 8 mencionaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se debe fomentar la creatividad en una organización.

**Tabla 42**

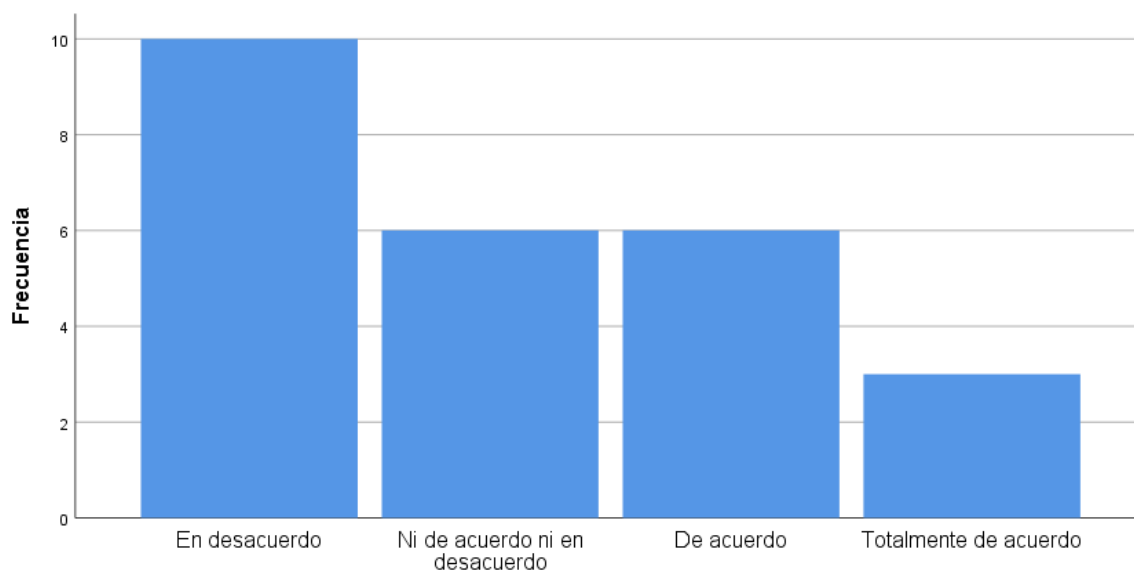
*¿De acuerdo con su opinión, los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	10	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	64,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 37**

*Gráfico de barra de la cuestión 33*



*Nota.* Elaboración propia

Se analiza en la tabla de la cuestión 33, del 100% de trabajadores de la encuesta, un 40% señalo estar en desacuerdo que los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros.

**Tabla 43**

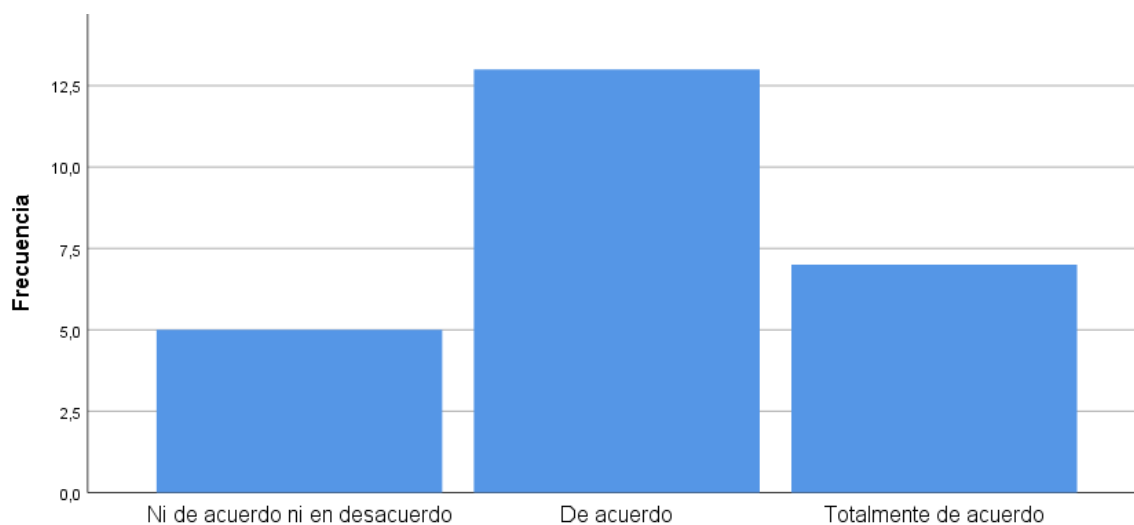
*¿Cree usted que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 38**

*Gráfico de barra de la cuestión 34*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en la tabla en la cuestión 34, de 25 colaboradores, 13 marcaron estar de acuerdo que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema.

**Tabla 44**

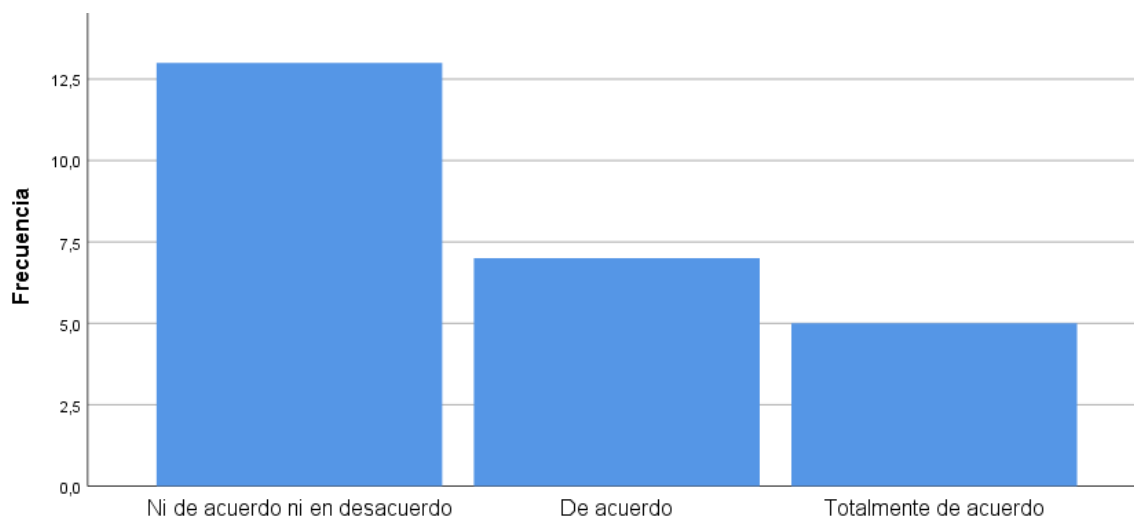
*¿Considera usted que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	52,0	52,0	52,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 39**

*Gráfico de barra de la cuestión 35*



*Nota.* Elaboración propia

Se logra analizar en la tabla de la pregunta 35, del 100% de trabajadores de la institución encuestada, un 52% señalo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada.

**Tabla 45**

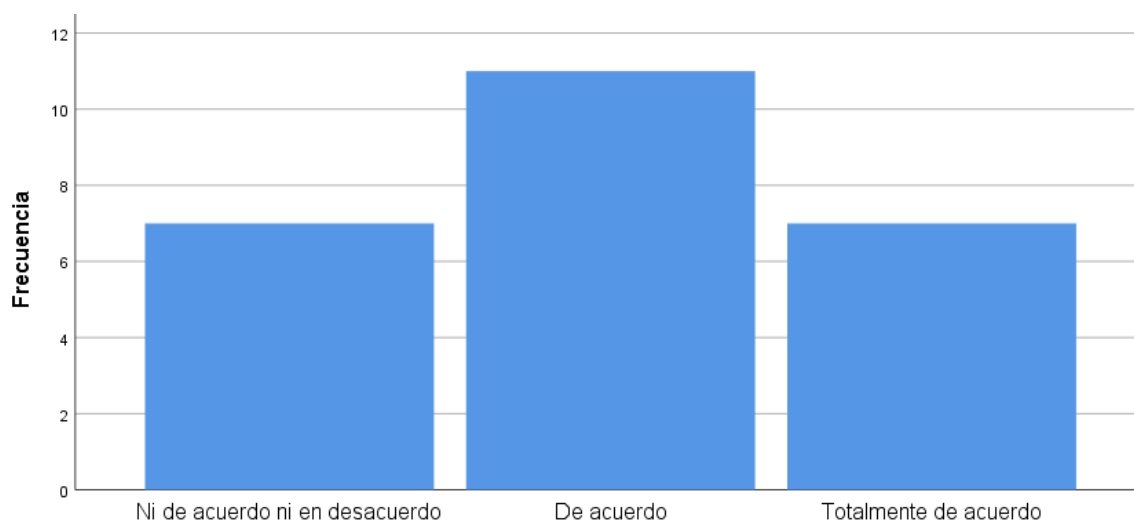
*Pregunta 36: ¿Está de acuerdo con que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 40**

*Gráfico de barra de la cuestión 36*



*Nota.* Elaboración propia

Mediante el estudio en la tabla en la cuestión 36, de 25 participantes, 11 mencionaron estar de acuerdo que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo.

**Tabla 46**

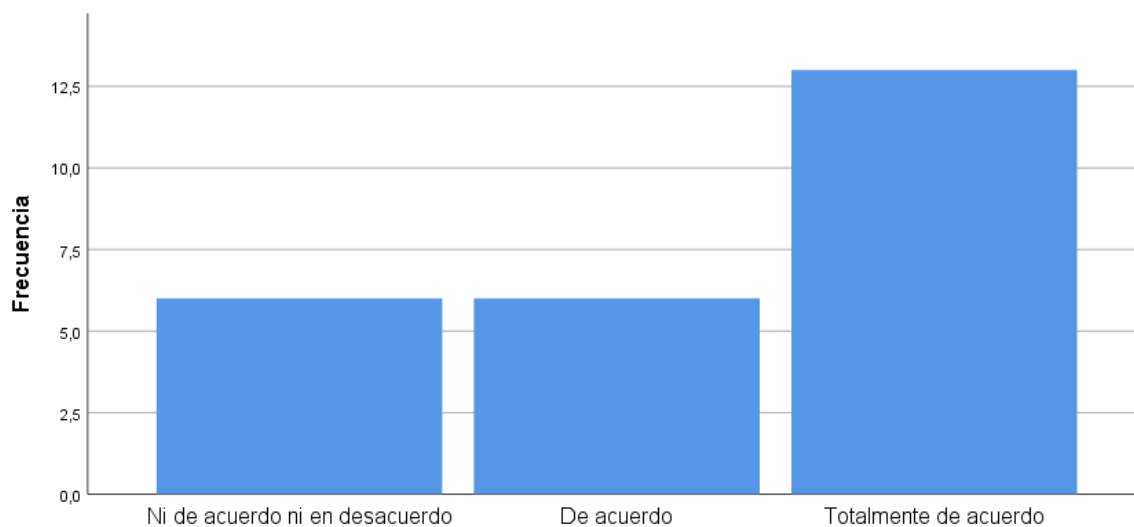
*Pregunta 37: ¿Considera que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 41**

*Gráfico de barra de la cuestión 37*



*Nota.* Elaboración propia

Como se logró analizar en la tabla de la cuestión 37, del 100% de colaboradores, el 52% señaló estar totalmente de acuerdo que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente.

**Tabla 47**

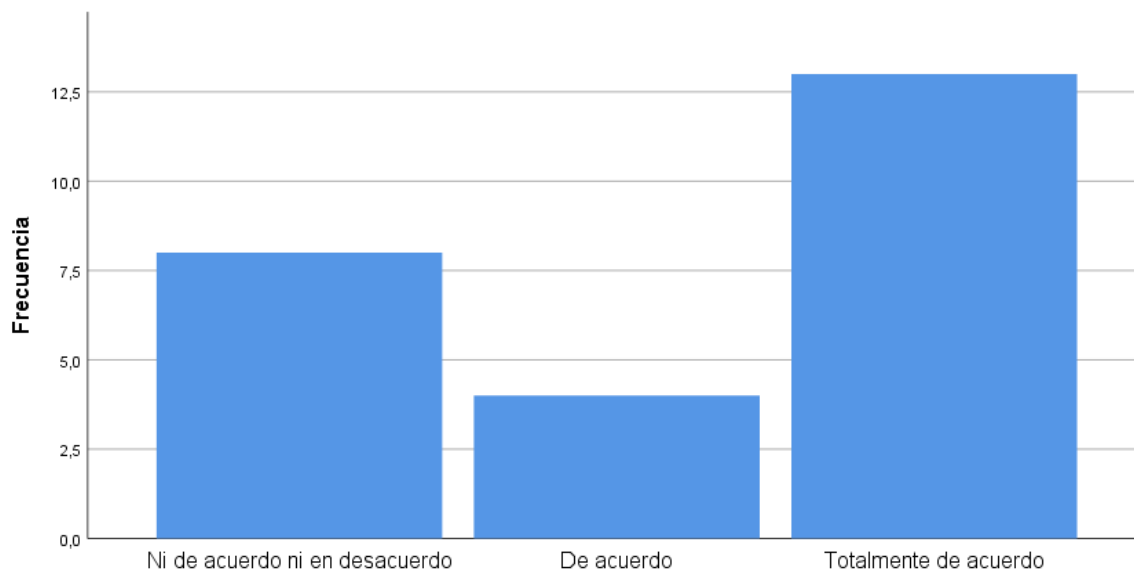
*Pregunta 38: ¿Cree que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 42**

*Gráfico de barra de la cuestión 38*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en la tabla de la cuestión 38, de 25 participantes, 13 manifestaron estar totalmente de acuerdo que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas.

**Tabla 48**

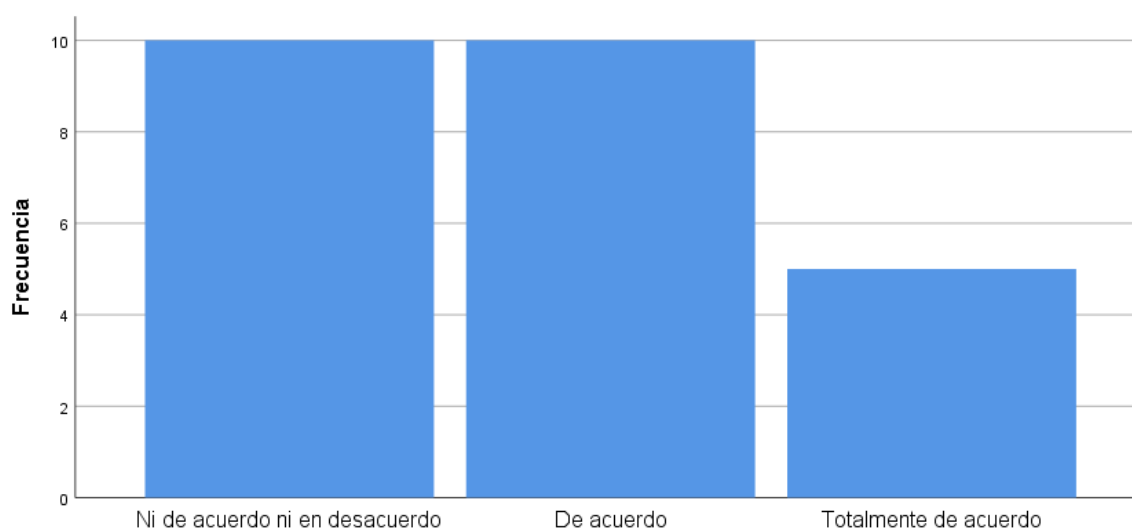
*Pregunta 39: ¿Piensa que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de trámite documentario fácilmente?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 43**

*Gráfico de barra de la cuestión 39*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidenció en la tabla de la cuestión 39, de 25 participantes, 10 manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de trámite documentario fácilmente.

**Tabla 49**

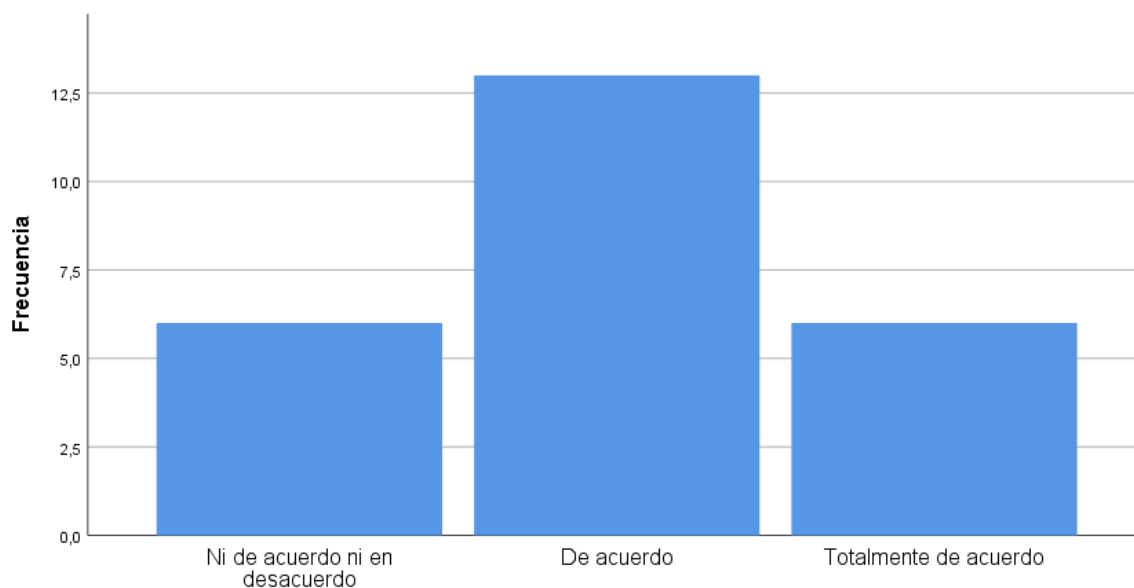
*¿Está de acuerdo con que el uso de estos sistemas debe ser práctico?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 44**

*Gráfico de barra de la cuestión 40*



*Nota.* Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla en la cuestión 40, del 100% de participantes, el 52% manifestaron estar de acuerdo que el uso de estos sistemas debe ser práctico.

**Tabla 50**

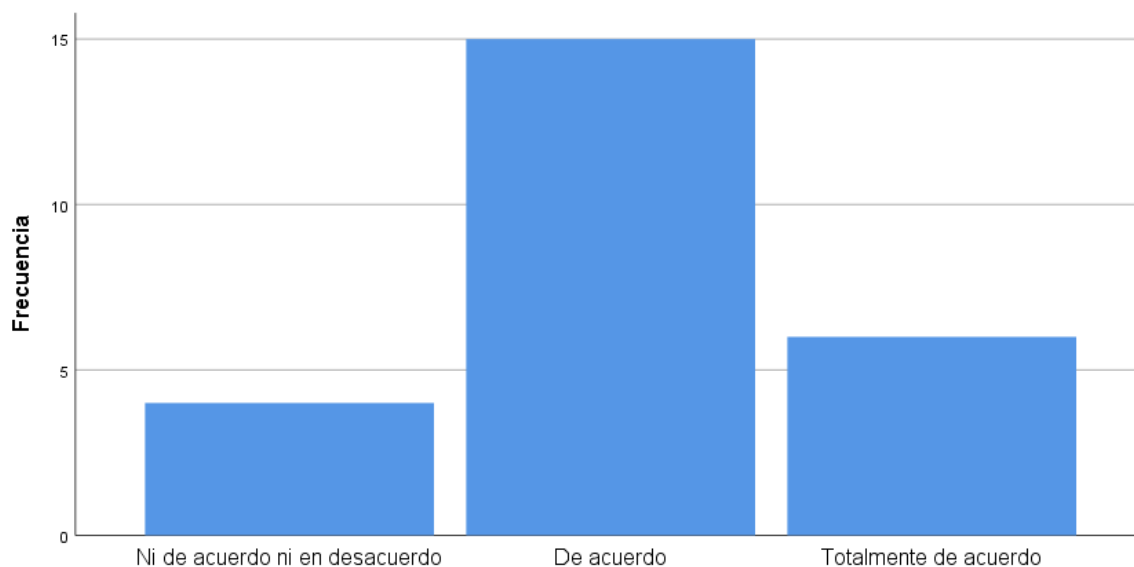
*¿De acuerdo con su opinión, este sistema agiliza el registro de documentos?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 45**

*Gráfico de barra de la cuestión 41*



*Nota.* Elaboración propia

Se observó en la tabla en la cuestión 41, de 25 encuestados, 15 mencionaron estar de acuerdo que este sistema agiliza el registro de documentos.

**Tabla 51**

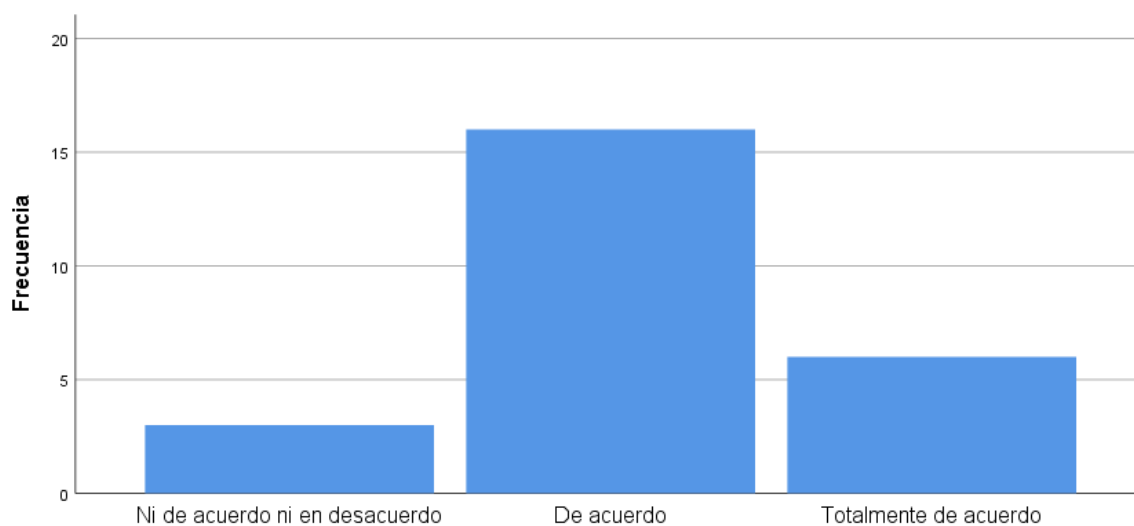
*¿Cree usted que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	De acuerdo	16	64,0	64,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 46**

*Gráfico de barra de la cuestión 42*



*Nota.* Elaboración propia

Como se analiza en la tabla de la cuestión 42, del 100% de participantes, el 64% señalaron estar de acuerdo que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este.

**Tabla 52**

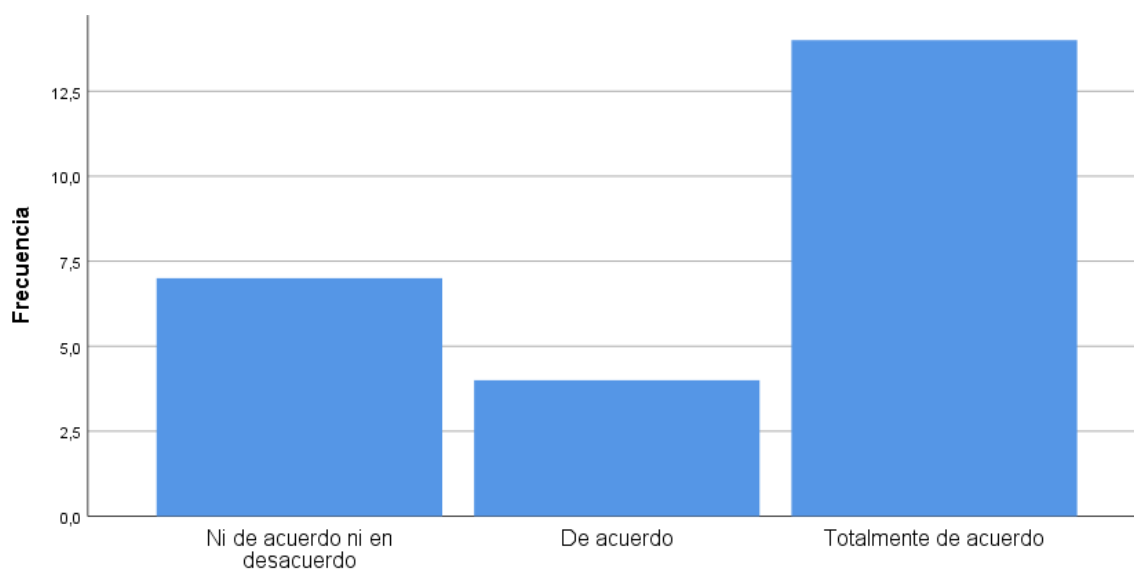
*¿Considera usted que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	44,0
	Totalmente de acuerdo	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 47**

*Gráfico de barra de la cuestión 43*



*Nota.* Elaboración propia

Como se logró apreciar en la tabla de la cuestión 43, de 25 participantes encuestadas, 14 mencionaron estar totalmente de acuerdo que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite.

**Tabla 53**

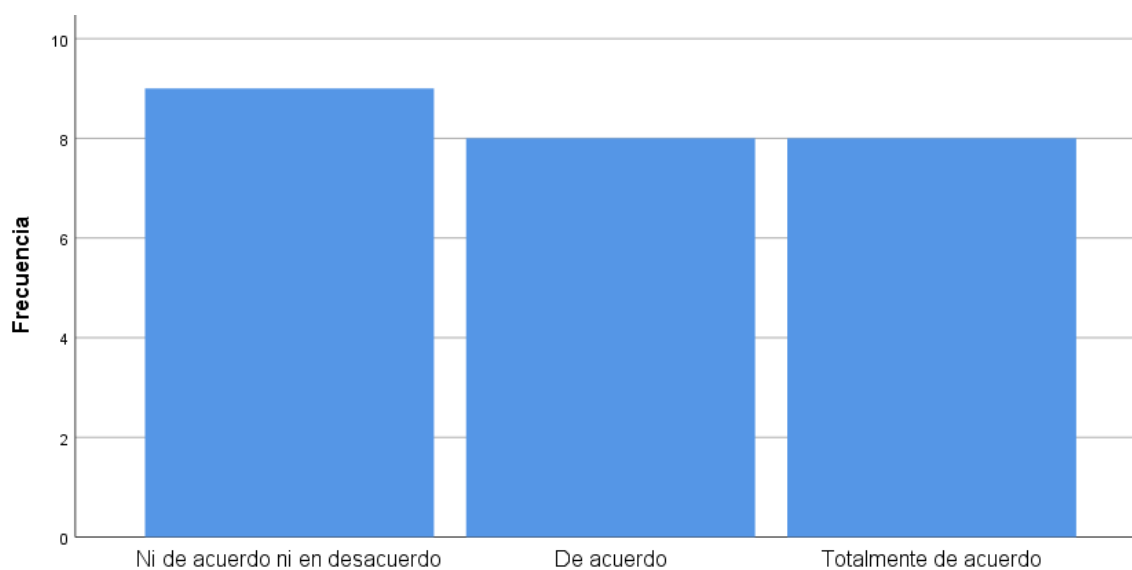
*Pregunta 44: ¿Está de acuerdo con que la atención del trámite no debe tardar demasiado?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 48**

*Gráfico de barra de la cuestión 45*



*Nota.* Elaboración propia

Como se identifica en la tabla de la cuestión 44, del 100% de participantes, el 36% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la atención del trámite no debe tardar demasiado.

**Tabla 54**

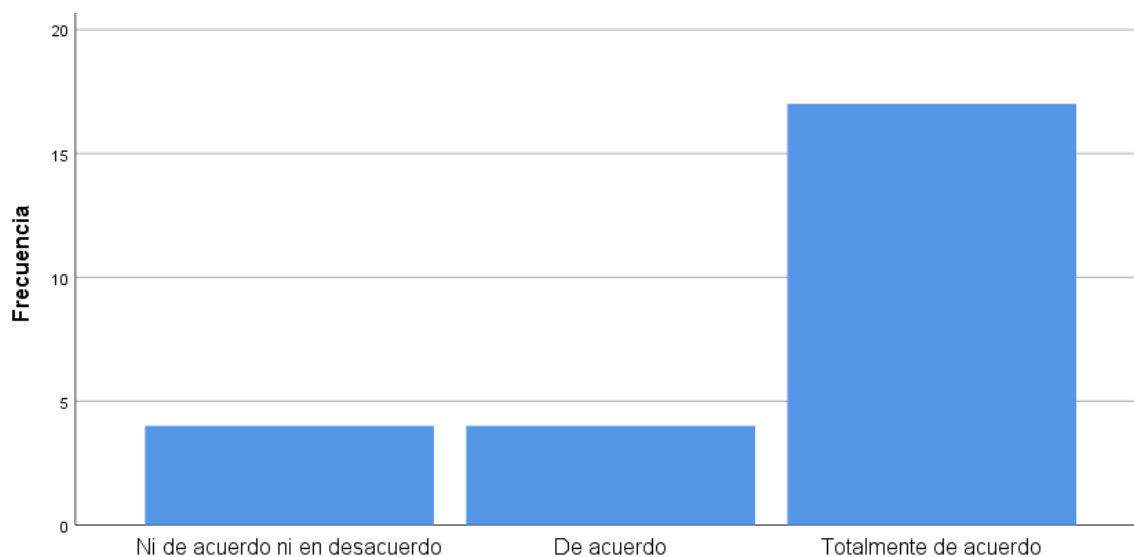
*Pregunta 45: ¿Considera que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	32,0
	Totalmente de acuerdo	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 49**

*Gráfico de barra de la cuestión 45*



*Nota.* Elaboración propia

Se logra apreciar en la tabla de la cuestión 45, de 25 participantes, 17 manifestaron estar totalmente de acuerdo que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido.

**Tabla 55**

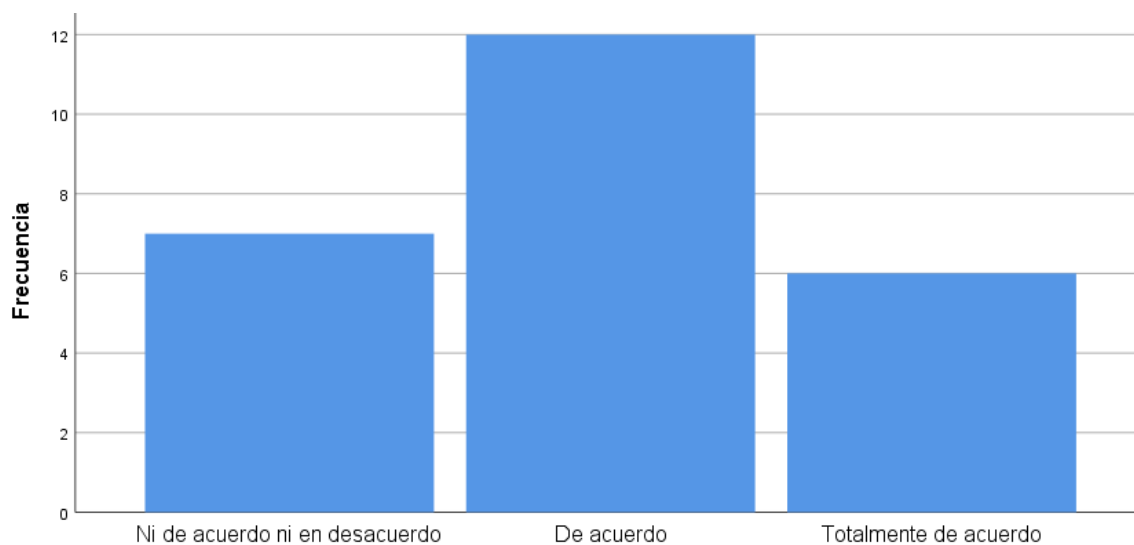
*Pregunta 46: ¿Cree que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 50**

Gráfico de barra de la cuestión 46



*Nota.* Elaboración propia

Se analiza en la tabla de la cuestión 46, del 100% de participantes, el 48% señalo estar de acuerdo que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso.

**Tabla 56**

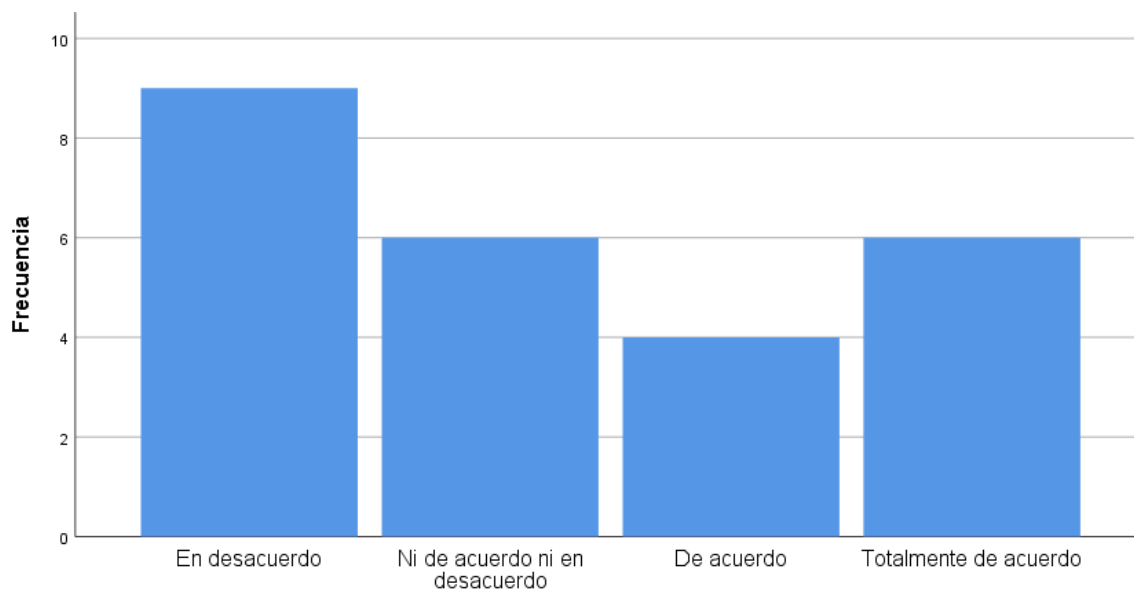
*Pregunta 47: ¿Piensa que los datos son almacenados de manera correcta?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	En desacuerdo	9	36,0	36,0	36,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	60,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 51**

*Gráfico de barra de la cuestión 47*



*Nota.* Elaboración propia

Se observa en la tabla de la pregunta 47, de 25 trabajadores de la institución, 9 indicaron estar en desacuerdo que los datos son almacenados de manera correcta.

**Tabla 57**

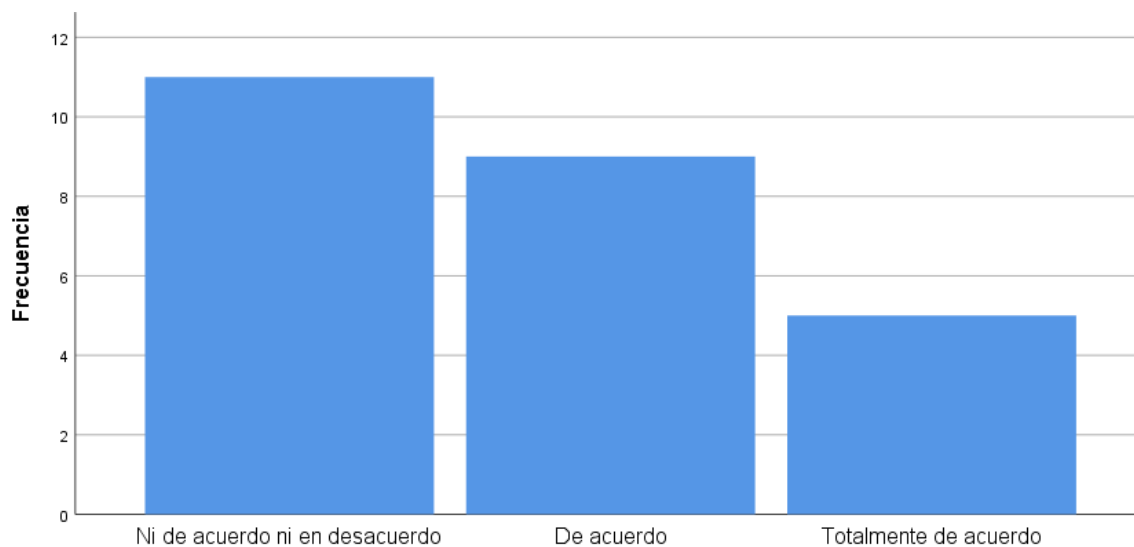
*Pregunta 48: ¿Está de acuerdo con que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	44,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 52**

Gráfico de barra de la cuestión 48



*Nota.* Elaboración propia

Como se logró analizar en la tabla de la cuestión 48, del 100% de colaboradores, el 44% mencionaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos.

**Tabla 58**

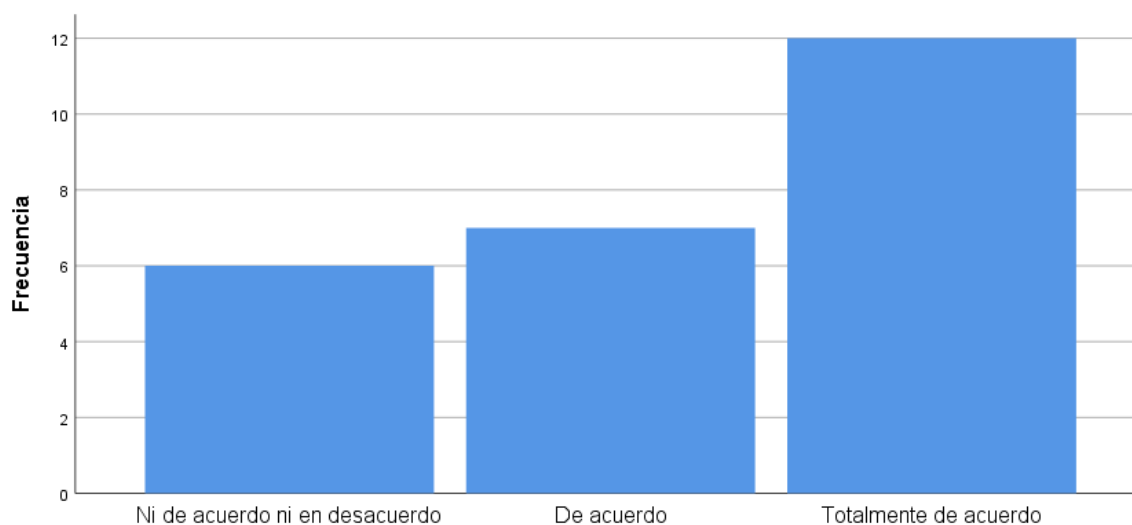
*Pregunta 49: ¿De acuerdo con su opinión, el sistema permite que se guarden mayor cantidad de trámites por día?*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
De acuerdo	7	28,0	28,0	52,0
Totalmente de acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 53**

*Gráfico de barra de la cuestión 49*



*Nota.* Elaboración propia

Se apreció en la tabla de la cuestión 49, de 25 participantes, 12 mencionaron estar totalmente de acuerdo que el sistema permite que se guarden mayor cantidad de trámites por día.

**Tabla 59**

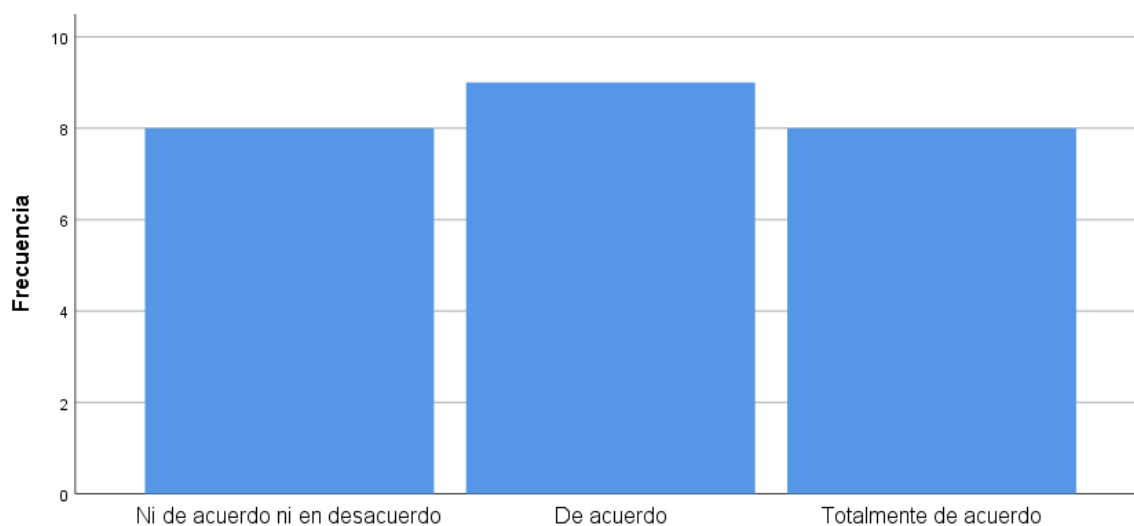
*Pregunta 50: ¿Cree usted que es factible para una organización almacenar cada día una mayor cantidad de trámites?*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validados	Porcentajes acumulativos
Escalas	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 54**

*Gráfico de barra de la cuestión 50*



*Nota.* Elaboración propia

Como se analiza en la tabla de la cuestión 50, del 100% de participantes, el 36% señalaron estar de acuerdo que es factible para una organización almacenar cada día una mayor cantidad de trámites.

## 4.2. Correlación

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

**Tabla 60**

*Correlación entre las variables cultura organizacional y sistema de tramite documentario*

		Cultura organizacional	Sistema de tramite documentario
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Sistema de tramite documentario	Coefficiente de correlación	,853**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

*Nota.* Elaboración propia

H<sub>1</sub>: Hipótesis formulada por el indagador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- H<sub>0</sub>: La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

En la tabla 60, mediante el uso del Spearman, teniendo por resultado el dato de 0.853, abarcando una cifra alta por la proximidad que tiene con el número 1 y señalando que hay relación entre las variables, aceptando la hipótesis formulada, que dice H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. La validación se evidencia la significancia obtenida siendo  $0.00 < 0.05$  y donde la cifra obtenida  $r=0.853$ , confirmando que la correlación fue alta y aceptable.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica

**Tabla 61**

*Correlación entre las variables cultura organizacional y calidad de uso*

		Cultura organizacional	Calidad de uso
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.
	N	25	25
	Calidad de uso	Sig. (bilateral)	,000
	N	25	25

*Nota.* Elaboración propia

H<sub>1</sub>: Hipótesis formulada por el indagador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

- $H_0$ : NO existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

En la tabla 61, mediante el uso del Spearman, teniendo por resultado el dato de 0.880, abarcando una cifra alta por la proximidad que tiene con el número 1 y señalando que hay relación entre las variables, aceptando la hipótesis formulada, que expreso  $H_1$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. La validación se evidencia la significancia obtenida siendo  $0.00 < 0.05$  y donde la cifra obtenida  $r=0.880$ , de tal modo, se afirmó que la correlación es alta y aceptable.

**Tabla 62**

*Correlación entre las variables cultura organizacional y factor del tiempo*

		Cultura organizacional	Factor del tiempo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	25	25
	Factor del tiempo	Sig. (bilateral)	,790** 1,000
	N	25	25

*Nota.* Elaboración propia

$H_1$ : Hipótesis formulada por el indagador.

$H_0$ : Hipótesis Nula.

- $H_1$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

- $H_0$ : NO existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

En la tabla 62, mediante el uso del Spearman, teniendo por resultado el dato de 0.790, abarcando una cifra alta por la proximidad que tiene con el número 1 y señalando que hay relación entre las variables, aceptando la hipótesis formulada, que expreso  $H_1$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. La validación se evidencia la significancia obtenida siendo  $0.00 < 0.05$  y donde la cifra obtenida  $r=0.790$ , asimismo, se afirmó que la correlación es alta y aceptable.

**Tabla 63**

*Correlación entre las variables cultura organizacional y tecnología*

		Cultura organizacional	Tecnología
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	25	25
	Tecnología	Sig. (bilateral)	,000
	N	25	25

*Nota.* Elaboración propia

$H_1$ : Hipótesis formulada por el indagador.

$H_0$ : Hipótesis Nula.

- $H_1$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

- $H_0$ : NO existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

En la tabla 63, mediante el uso del Spearman, teniendo por resultado el dato de 0.816, abarcando una cifra alta por la proximidad que tiene con el número 1 y señalando que hay relación entre las variables, aceptando la hipótesis formulada, que expreso  $H_1$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021. La validación se evidencia la significancia obtenida siendo  $0.00 < 0.05$  y donde la cifra obtenida  $r=0.816$ , de tal modo, se afirmó que la correlación es alta y aceptable.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Respecto al Objetivo General

Se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si hay relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel medio en la variable cultura organizacional al ser validado por 13 sujetos conformando el 52,00% del total, donde también se determinó un nivel medio dentro de la variable sistema de trámite documentario de parte de 12 sujetos conformado por un 48,00% de ellos. Siendo así que en cuanto al análisis inferencial se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 por lo que la correlación que se pudo hallar entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario pudo demostrar un valor de 0,853 confirmando para ello su relación significativa.

Lo que tiene relación con lo hallado por el autor Demera (2016) que planteo como objetivo de su investigación el de estudiar la cultura organizacional de la PUCESE como tácticas que forman parte del manejo administrativo. Logrando concluir que en la institución se requiere de un sistema organizacional que beneficie ampliamente en la estabilidad y coordinación interna, la cual generaría beneficio y mayor comodidad a los pacientes.

El autor Calderón (2018) comentó en la teoría del sistema de trámite documentario que pretenden de la composición de elementos que contribuyan a la exposición de un interfaz organizado, por medio de un análisis de factores negativos y positivos, los cuales deban ser clasificados a favor de la productividad de operaciones administrativas y resolución de tramites.

## **Respecto al Objetivo Especifico 1**

Se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si hay relación entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel medio en la variable cultura organizacional al ser validado por 13 sujetos conformando el 52,00% del total, donde también se determinó un nivel medio dentro de la dimensión calidad de uso por parte de 14 sujetos siendo este un 56,00%. Siendo así que en cuanto al análisis inferencial se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 por lo que la correlación que se pudo hallar entre la cultura organizacional y la calidad de uso pudo demostrar un valor de 0,880 confirmando para ello su relación significativa.

Referente a ello, los autores Espinoza y Gaspar (2018) en su investigación obtuvieron como resultados que un 28,4 % reflejó que se presenta un nivel moderado en el bienestar laboral, la calidad en los procesos de gestión y el enfoque en la selección de nuevas alternativas administrativas dentro de la cultura organizacional. Del mismo modo, corroboró por medio del proceso de chi cuadrado, que la implicancia del bienestar laboral, la calidad en los procesos de gestión y la selección de nuevas alternativas administrativas dentro de la cultura organizacional se encuentra en un 9.4877 y 0.001, validando que presentan un vínculo adecuado.

Aquello refleja la relevancia de contar con una calidad en el área administrativa, el cual posee actividades recurrentes como la tramitación de documentos, registro de información, selección de personal, establecer un sistema institucional eficiente y aporta una serie de decisiones colectivas que posibiliten la imposición de una cultura organizacional positiva y fructífera.

## **Respecto al Objetivo Especifico 2**

Se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si hay relación entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel medio en la variable cultura organizacional al ser validado por 13 sujetos conformando el 52,00% del total, donde se determinó un nivel alto dentro de la dimensión tiempo por parte de 13 sujetos en un 52,00%. Siendo así que en cuanto al análisis inferencial se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 por lo que la correlación que se pudo hallar entre la cultura organizacional y el factor tiempo pudo demostrar un valor de 0,790 confirmando para ello su relación significativa.

Acorde a ello, los autores Sigala y Belloso (2017) comentaron en la teoría de sistematización de tramites, que el factor del tiempo resulta esencial en el desarrollo de procesos administrativos en cualquier sector, dado a que debe encontrarse en un estado estable que permita la ejecución constante de nuevas actividades, por lo que se requiere de herramientas que contribuyan a la simplificación de tareas, agilidad en la obtención de resultados finales y la delimitación del tiempo adecuado para cada operación.

Del mismo modo, los autores Loayza y Ochoa (2017) en su investigación, obtuvieron como resultado que la accesibilidad de información y consultas a un sistema de tramites online impactan de manera significativa en la reducción del tiempo y costos. Dado a que el valor de chi cuadrado es 5.859 y 0.03 sig, por lo que es necesario resaltar la importancia de un ambiente organizado en la ejecución de tramites, dado a que, si existe un menor tiempo al realizar las actividades, es posible que se desarrolle con mayor agilidad otras funciones.

### **Respecto al Objetivo Especifico 3**

Se procede a presentar la discusión de los resultados obtenidos sobre si hay relación entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

Dentro del análisis descriptivo se pudo determinar un nivel medio en la variable cultura organizacional al ser validado por 13 sujetos conformando el 52,00% del total, donde también se determinó un nivel medio dentro de la dimensión tecnología por parte de 13 sujetos en un 52,00%. Siendo así que en cuanto al análisis inferencial se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 por lo que la correlación que se pudo hallar entre la cultura organizacional y la tecnología pudo demostrar un valor de 0,816 confirmando para ello su relación significativa.

Acorde a ello, los autores Cicolo y Ciquete (2019) comentaron que la tecnología resulta fundamental en el desarrollo de la cultura organizacional, dado a que permite gestionar de manera eficiente las propuestas institucionales de un establecimiento que requiere un desarrollo y promoción en su nivel de productividad, coordinación, sincronización y funcionalidad. Por lo tanto, herramientas como el Sistema de Manchester de Clasificación de riesgos permite ejecutar actividades relevantes para la composición de un ambiente organizado, como la selección efectiva de decisiones, la creación de diagramas de flujo, la aglomeración de información para el diagnóstico de los usuarios (campo sanitario), detallar los datos asociados a la temperatura, frecuencia cardiaca y otros, categorización de amenazas y detallar el grado de relevancia del tiempo necesario en atención medica de los pacientes.

## VI. CONCLUSIONES

- por medio del empleo de la correlación de Spearman se pudo obtener el resultado de 0,853, el cual evidencia una relación entre las variables cultura organizacional y sistema de tramite documental muy alta, ya que tiene cercanía con el número 1. Así mismo, mediante el nivel de significancia que es  $0,00 < 0,05$ , de tal modo aprueba la hipótesis planteada del estudio, La cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- Aplicando la correlación de Spearman se pudo evidenciar el resultado de 0,880, de tal manera se evidenció una relación alta en ambas variables cultura organizacional y calidad de uso, ya que posee cercanía con el número 1. Por otro lado, mediante el nivel de significancia que es  $0,00 < 0,05$ , en donde se aprueba la hipótesis planteada del estudio, Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- En el empleo de la correlación de Spearman se pudo obtener el resultado de 0,790, donde se evidencia la relación entre las variables cultura organizacional y factor del tiempo muy alta, ya que tiene cercanía con el número 1. Así mismo, mediante el nivel de significancia que es  $0,00 < 0,05$ , de tal manera aprueba la hipótesis planteada en el estudio, Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.
- Por último, observándose en la correlación de Spearman se pudo obtener el resultado de 0,816, en donde se evidencia una relación entre ambas variables cultura organizacional y tecnología muy alta, ya que tiene cercanía con el número 1. Así mismo, mediante el nivel de significancia que es  $0,00 < 0,05$ , de tal modo aprueba la hipótesis planteada del estudio,

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

- Como primera recomendación es esencial que el área respectiva esté dispuesta a reconocer sus dificultades e inconvenientes dentro de la cultura organizacional y el sistema de trámite documental que poseen, así como tener un comportamiento adecuado que posibilite el cambio total de las acciones y el ambiente. Ante ello la implementación de una política de aceptación de cualquier sugerencia e idea que fortalezca la organización será adecuada para generar una retroalimentación de puntos de vista y establecer una perspectiva más amplia de la problemática, aquello tendrá efectos positivos con respecto al trámite documental, dado a que la gestión requiere de una coordinación de acciones.
- Del mismo modo, como segunda recomendación se sugiere que los trabajadores dispongan de una actitud transparente en sus movimientos, de manera que exista un nivel de confianza apto para que la cultura organizacional capte acciones positivas y funcionales, así como la representación de las funciones por medio de una estricta evaluación de resultados en la calidad de uso del sistema.
- Adicionalmente, como tercera recomendación es fundamental que se implique una autonomía en las responsabilidades que tiene designado cada trabajador, permitiendo la administración de obligaciones y gestión del tiempo, con el objetivo de elaborar cada operación adecuada y organizadamente, manteniendo una integridad independiente y colectiva.
- Finalmente, como cuarta recomendación se exhorta a que la institución brinde la totalidad de herramientas tecnológicas que contribuyan a la simplificación de procesos, realización de operaciones y concretar eficazmente las operaciones, así como generar un sistema de trámite documental organizado, permitiendo que la cultura organizacional sea eficaz y posiblemente cree una satisfacción laboral en los trabajadores.

## VIII. REFERENCIAS

- Aboramadam, M. (2019) Organizational culture, innovation and performance: A study from a non-western context. *Jouranl of Management*, 39(4), 437-451.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-06-2019-0253/full/pdf>
- Angulo, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo\\_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Biblioteca Nacional del Perú. (2022). *Plataforma virtual de trámite documentario* . Obtenido de <https://www.bnp.gob.pe/plataforma-virtual-de-tramite-documentario/>
- Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. Lulu.  
[https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=dise%C3%B1o+experimental+de+investigacion&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=dise%C3%B1o+experimental+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Calderón, C. (2017). *Cultura organizacional en el hospital Universitario Nacional de Colombia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Calderón, E. (2018). *Gestión del sistema de información de trámite documentario y satisfacción del usuario de una institución de educación superior, Chimbote – 2018* . [Tesis de maestría, César Vallejo, Lima]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34746/calderon\\_yr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34746/calderon_yr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cañadas, I. (2018). *Análisis de datos en investigación. Primeros pasos*. Universidad Miguel Hernández.

[https://books.google.com.pe/books?id=xfhQDwAAQBAJ&dq=poblaci%C3%B3n+muestra+de+una+investigaci%C3%B3n&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=xfhQDwAAQBAJ&dq=poblaci%C3%B3n+muestra+de+una+investigaci%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Cicolo, E. (2019). Electronic and manual registration of Manchester System: reliability, accuracy, and time evaluation. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27(e3241), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3170.3241>

Cravino, A. (2021). *Investigacion y tesis en disciplinas proyectuales: Una orientación metodológica*. CP67.

[https://books.google.com.pe/books?id=s39EEAAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+correlacional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=s39EEAAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+correlacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Demera, D. (2016). Análisis de la cultura organizacional de la Pucese, como estrategia de la gestión administrativa. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/704/1/DEMERA%20MEJIA%20MARITZA.pdf>

Espinoza, A. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica*, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH.

[https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051\\_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Felizzola, Y. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración*, 33(59), 20-31.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225057026003>

- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. 3Ciencias. [https://books.google.com.pe/books?id=ehXaDwAAQBAJ&dq=enfoque+cuantitativo+metodologia&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=ehXaDwAAQBAJ&dq=enfoque+cuantitativo+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Gaytán, J. (2019). Los indicadores de gestión. *Mercados y Negocios*, (40), 129-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571860888008>
- Gutierrez, F. (2017). *Cultura organizacional y ley de transparencia*. [Tesis de grado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2549/3/Tesis\\_Cultura\\_Organizacional\\_y\\_ley\\_de\\_transparencia.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2549/3/Tesis_Cultura_Organizacional_y_ley_de_transparencia.pdf)
- Heinemann, K. (2019). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Paidotribo. [https://books.google.com.pe/books?id=Pqa1DwAAQBAJ&dq=encuesta+en+investigaci%C3%B3n+metodologia&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=Pqa1DwAAQBAJ&dq=encuesta+en+investigaci%C3%B3n+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Lehman, D. (2017). *Organizational Cultural Theory and Research Administration Knowledge Management*. Carnegie Mellon University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1161988.pdf>
- Loayza, M. (2017). *Análisis al sistema trámite documentario y el servicio de atención en las universidades públicas de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2897/TESIS\\_CANDELARIA%20ELIZABETH%20CHOA%20RUA\\_%26\\_MAR%C3%8DA%20EUGENIA%20LOAYZA%20VARILLAS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2897/TESIS_CANDELARIA%20ELIZABETH%20CHOA%20RUA_%26_MAR%C3%8DA%20EUGENIA%20LOAYZA%20VARILLAS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Maldonado, J. (2018). Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. [https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&dq=enfoque+cuantitativo+metodologia&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&dq=enfoque+cuantitativo+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Mena, M. (2018). Integración de los enfoques de gestión documental y gestión de riesgos para el tratamiento de la información como evidencia de actos y transacciones organizacionales. *Rev. cuba. inf. cienc. salud*, 9(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-21132018000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132018000200007)
- Navarro, G. (2020). *Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP Filial Iquitos, periodo 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio Institucional UPS. [http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/163/TESIS\\_GERARD\\_NAVARRRO\\_VALERA\\_ORIGINALL.pdf](http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/163/TESIS_GERARD_NAVARRRO_VALERA_ORIGINALL.pdf)
- Palafox, M., Ochoa, S. y Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Paz, M. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 3-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195462948005>
- Pew Research Center (2020). *La imagen de Estados Unidos se desploma a nivel internacional mientras la mayor parte de la opinión pública habla sobre su mala gestión de la crisis del coronavirus*. <https://www.pewresearch.org/global/2020/09/15/la-imagen-de-estados-unidos-se->

desploma-a-nivel-internacional-mientras-la-mayor-parte-de-la-opinion-publica-habla-sobre-su-mala-gestion-de-la-crisis-del-coronavirus/

Real Academia Española [RAE] (2022). Diccionario de la Real Academia Española.

<https://dle.rae.es/>

Registro Nacional de Identificación y Estado Civil [RENIEC] (2012). *Sistema Integrado de Trámite Documentario (SITD)*. [http://www.reniec.gob.pe/portal/pdf/03\\_sitd.pdf](http://www.reniec.gob.pe/portal/pdf/03_sitd.pdf)

Roseth, B. (2018). Burocracia y ciudadanos: Cuando los trámites son lentos, difíciles y caros. *Inter-America Development Bank*. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/ciudadanos-burocracia-y-tramite/>

Sigala, L. y Belloso, R. (2017). Sistematización de los trámites y permisos para el funcionamiento de empresas agroalimentarias en Venezuela. *Visión Gerencial*, 156-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683011>

TPM. (2007). Cultura Organizacional. <https://perio.unlp.edu.ar/tpm/textos/cultura.pdf>

UGEL San Ignacio. (2021). Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.

<http://www.ugelsanignacio.gob.pe/>

Vallejo, N. (2016). *Plan de Mejoramiento de la Calidad de Atención de Salud del Área de Consulta Externa de Dermatología del “Hospital IESS Manta”*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil .

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4807/1/T-UCSG-PRE-MGSS-79.pdf>

Yopan, J. y Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-279.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

## IX. Anexos

## Anexo A: Matriz de Consistencia

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. 2021							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES	
			CULTURA DEL PODER	Fuente central de poder.	1-2	32 - 74 Malo	
				Capacidad de los líderes	3-4		
				Organización politizada	5-6		
				Cultura orgullosa y fuerte	7-8		
			CULTURA DE LA FUNCIÓN	Coordinación entre los pequeños grupos en la cima de la organización.	9-10		
				Poder = posición formal.	11-12		
				Conocimiento de las normas y especialización	13-14		
			CULTURA DE LA PERSONA	El colaborador es el eje principal.	15-16		
				Diseñada para servir a sus miembros	17-18		
				Autonomía decisoria individual	19-20		
			CULTURA DE LA TAREA	La capacidad técnica es la fuente del poder.	21-22		75 - 117
				Se comparte el conocimiento	23-24		Regular
				Trabajo de equipo y muy adaptable	25-26		118 - 160 Bueno
No existen privilegios	27-28						
Resuelve problemas	29-30						

				Manejo de proyectos complejos e innovadores	21-32	
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE 2: SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad del uso del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	Calidad del uso	Seguridad	1-2	
				Rendimiento	3-4	
				Funcionalidad	5-6	
				Usabilidad	7-8	
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el factor del tiempo del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	TIEMPO	Tiempo para registro de documentos	9-10	
				Tiempo de atención del trámite	11-12	
				Tiempo para respuesta de documentos	13-14	
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la tecnología del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021.	Tecnología	Integridad de los datos	15-16	18 - 42 Malo
				Número de trámites atendidos por día	17-18	43 - 67 Regular 68 - 90 Bueno

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental	<b>POBLACIÓN TIPO CENSAL:</b> 25 trabajadores del Hospital María Auxiliadora.	<b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario	SPSS

**Anexo B: Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Cultura organizacional</b>	La cultura organizacional es un factor que se implementa para impulsar un mejor desarrollo dentro de las organizaciones; además, agrupa principios relacionados con la estructura de la institución como las creencias, valores o prácticas que enfocan a sus actividades (Felizzola Cruz & Anzola Morales, 2017).	La cultura organizacional se encuentra dimensionada en 4 elementos, cada uno de ellos presenta sus indicadores que fueron esenciales para medir la variable por medio de la escala tipo Likert.	Cultura del poder	Fuente central de poder	1,2	Escala de Likert (1) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nominal 32 - 74 Malo 75 - 117 Regular 118 - 160 Bueno
				Capacidad de los líderes	3,4		
				Organización politizada	5,6		
			Cultura de la función	Cultura orgullosa y fuerte	7,8		
				Coordinación entre los pequeños grupos en la cima de la organización	9,10		
				Poder = posición formal	11,12		
			Cultura de la persona	Conocimiento de las normas y especialización	13,14		
				El colaborador es el eje principal.	15,16		
				Diseñada para servir a sus miembros	17,18		
			Cultura de la tarea	Autonomía decisoria individual	19,20		
				La capacidad técnica es la fuente del poder.	21,22		
				Se comparte el conocimiento	23,24		
				Trabajo de equipo y muy adaptable	25,26		
				No existen privilegios	27,28		

Resuelve problemas	29,30
Manejo de proyectos complejos e innovadores	31,32

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de Medición	Niveles y Rangos
<b>Sistema de trámite documentario</b>	El Sistema de trámite documentario son una serie de normas que apoyan la planificación, manejo y organización de la documentación que poseen las organizaciones, con el propósito de facilitar su empleo y conservación (Mena & Del Castillo, 2018).	El sistema de trámite documentario se encuentra dimensionada en 3 elementos, cada uno de ellos presenta sus indicadores que fueron esenciales para medir la variable por medio de la escala tipo Likert.	Calidad del uso	Seguridad	33,34	Escala de Likert (1) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	18 - 42 Malo
				Rendimiento	35,36		
				Funcionalidad	37,38		
				Usabilidad	39,40		
			Tiempo	Tiempo para registro de documentos	41,42		68 - 90 Bueno
				Tiempo de atención del trámite	43,44		
			Tecnología	Tiempo para respuesta de documentos	45,46		
				Integridad de los datos	47,48		
				Número de trámites atendidos por día	49,50		

### Anexo C: Análisis de fiabilidad del instrumento

Tabla 27

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Cultura Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	32

El cuestionario estructurado por 32 preguntas de la primera variable, el cual será usado como herramientas de recolección datos, es por ello que aplicando el alfa de Cronbach en donde se obtuvo el dato de 0.966, este valor representa un nivel muy alto, corroborando la confianza y fiabilidad en el instrumento.

Tabla 28

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Sistema de tramite documentario*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	18

El cuestionario estructurado por 18 preguntas de la segunda variable, el cual será usado como herramientas de recolección datos, es por ello que aplicando el alfa de Cronbach en donde se obtuvo el dato de 0.952, este valor representa un nivel muy alto, corroborando la confianza y fiabilidad en el instrumento.

### Anexo D: Cuestionario

**Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. 2021.**

La encuesta tiene por finalidad el determinar la relación entre la cultura organizacional y el sistema de trámite documentario del área selección de personal en el Hospital María Auxiliadora, 2021, por ello agradecemos su colaboración y tiempo brindado para responder cada una de las siguientes preguntas del cuestionario.

**Indicaciones:**

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?					
2. ¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?					
3. ¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?					
4. ¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente?					
5. ¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo?					
6. ¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?					
7. ¿Considera que es importante que los empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?					
8. ¿Cree que tanto las organizaciones como los empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte?					
9. ¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización?					
10. ¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?					

11. ¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?					
12. ¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee?					
13. ¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?					
14. ¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta?					
15. ¿Cree usted que los empleados poseen un papel principal en las organizaciones?					
16. ¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?					
17. ¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?					
18. ¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor animo?					
19. ¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor?					
20. ¿Piensa usted que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero?					
21. ¿Considera usted que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica?					
22. ¿Cree usted que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada?					
23. ¿Cree usted que los empleados deben relacionarse entre sí con el fin de compartir sus conocimientos?					
24. ¿Considera usted que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente?					
25. ¿Está usted de acuerdo en que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo?					
26. ¿Cree usted que los trabajadores deben poden adaptarse fácilmente a trabajar en equipo?					
27. ¿Considera usted que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos?					
28. ¿Cree usted que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo?					

29. ¿Considera que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación?					
30. ¿Cree que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas?					
31. ¿Piensa que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores?					
32. ¿Está de acuerdo con que se debe fomentar la creatividad en una organización?					
33. ¿De acuerdo con su opinión, los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros?					
34. ¿Cree usted que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema?					
35. ¿Considera usted que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada?					
36. ¿Está de acuerdo con que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo?					
37. ¿Considera que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente?					
38. ¿Cree que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas?					
39. ¿Piensa que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de trámite documentario fácilmente?					
40. ¿Está de acuerdo con que el uso de estos sistemas debe ser práctico?					
41. ¿De acuerdo con su opinión, este sistema agiliza el registro de documentos?					
42. ¿Cree usted que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este?					
43. ¿Considera usted que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite?					
44. ¿Está de acuerdo con que la atención del trámite no debe tardar demasiado?					
45. ¿Considera que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido?					
46. ¿Cree que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso?					
47. ¿Piensa que los datos son almacenados de manera correcta?					

48. ¿Está de acuerdo con que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos?					
49. ¿De acuerdo con su opinión, el sistema permite que se guarden mayor cantidad de trámites por día?					
50. ¿Cree usted que es factible para una organización almacenar cada día una mayor cantidad de trámites?					

### Anexo E: Validación de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DEL CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO DEL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA DEL PODER</b>							
1	¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente?	X		X		X		
5	¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo?	X		X		X		
6	¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?	X		X		X		
7	¿Considera que es importante que los							

	empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?	X		X		X		
8	¿Cree que tanto las organizaciones como los empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA FUNCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?	X		X		X		
11	¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?	X		X		X		
12	¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee?	X		X		X		
13	¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas	X		X		X		

	internas de manera estricta?							
	<b>CULTURA DE LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Cree usted que los empleados poseen un papel principal en las organizaciones?	X		X		X		
16	¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?	X		X		X		
17	¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?	X		X		X		
18	¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor ánimo?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA TAREA</b>							
21	¿Considera usted que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica?	X		X		X		

22	¿Cree usted que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que los empleados deben relacionarse entre sí con el fin de compartir sus conocimientos?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente?	X		X		X		
25	¿Está usted de acuerdo en que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo?	X		X		X		
26	¿Cree usted que los trabajadores deben poder adaptarse fácilmente a trabajar en equipo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos?	X		X		X		
28	¿Cree usted que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo?	X		X		X		
29	¿Considera que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación?	X		X		X		
30	¿Cree que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas?	X		X		X		

31	¿Piensa que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores?	X		X		X		
32	¿Está de acuerdo con que se debe fomentar la creatividad en una organización?	X		X		X		
	<b>CALIDAD DE USO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	¿De acuerdo con su opinión, los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros?	X		X		X		
34	¿Cree usted que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema?	X		X		X		
35	¿Considera usted que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada?	X		X		X		
36	¿Está de acuerdo con que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo?	X		X		X		
37	¿Considera que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente?	X		X		X		
38	¿Cree que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas?	X		X		X		
39	¿Piensa que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de							

	trámite documentario fácilmente?	X		X		X		
40	¿Está de acuerdo con que el uso de estos sistemas debe ser práctico?	X		X		X		
	<b>TIEMPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
41	¿De acuerdo con su opinión, este sistema agiliza el registro de documentos?	X		X		X		
42	¿Cree usted que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este?	X		X		X		
43	¿Considera usted que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite?	X		X		X		
44	¿Está de acuerdo con que la atención del trámite no debe tardar demasiado?	X		X		X		
45	¿Considera que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido?	X		X		X		
46	¿Cree que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso?	X		X		X		
	<b>TECNOLOGIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
47	¿Piensa que los datos son almacenados de manera correcta?	X		X		X		
48	¿Está de acuerdo con que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos?	X		X		X		
49	¿De acuerdo con su opinión, el sistema permite que se guarden	X		X		X		

	mayor cantidad de trámites por día?							
50	¿Cree usted que es factible para una organización almacenar cada día una mayor cantidad de trámites?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana      **DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:** Metodóloga

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

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

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

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



Lima, 10 de marzo del 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA DEL PODER</b>							
1	¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente?	X		X		X		
5	¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo?	X		X		X		
6	¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?	X		X		X		
7	¿Considera que es importante que los empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?							
8	¿Cree que tanto las organizaciones como los							

	empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte?							
	<b>CULTURA DE LA FUNCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>9</b>	¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización?	X		X		X		
<b>10</b>	¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?	X		X		X		
<b>11</b>	¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?	X		X		X		
<b>12</b>	¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee?	X		X		X		
<b>13</b>	¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?	X		X		X		
<b>14</b>	¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>15</b>	¿Cree usted que los empleados poseen un	X		X		X		

	papel principal en las organizaciones?							
16	¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?	X		X		X		
17	¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?	X		X		X		
18	¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor animo?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA TAREA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿Considera usted que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica?	X		X		X		
22	¿Cree usted que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que los empleados deben relacionarse entre sí con							

	el fin de compartir sus conocimientos?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente?	X		X		X		
25	¿Está usted de acuerdo en que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo?	X		X		X		
26	¿Cree usted que los trabajadores deben poder adaptarse fácilmente a trabajar en equipo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos?	X		X		X		
28	¿Cree usted que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo?	X		X		X		
29	¿Considera que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación?	X		X		X		
30	¿Cree que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas?	X		X		X		
31	¿Piensa que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores?	X		X		X		
32	¿Está de acuerdo con que se debe fomentar la							

	creatividad en una organización?	X		X		X		
	<b>CALIDAD DE USO</b>							
33	¿De acuerdo con su opinión, los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros?	X		X		X		
34	¿Cree usted que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema?	X		X		X		
35	¿Considera usted que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada?	X		X		X		
36	¿Está de acuerdo con que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo?	X		X		X		
37	¿Considera que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente?	X		X		X		
38	¿Cree que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas?	X		X		X		
39	¿Piensa que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de trámite documentario fácilmente?	X		X		X		
40	¿Está de acuerdo con que el uso de estos sistemas debe ser práctico?	X		X		X		

	<b>TIEMPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>41</b>	¿De acuerdo con su opinión, este sistema agiliza el registro de documentos?	X		X		X		
<b>42</b>	¿Cree usted que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este?	X		X		X		
<b>43</b>	¿Considera usted que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite?	X		X		X		
<b>44</b>	¿Está de acuerdo con que la atención del trámite no debe tardar demasiado?	X		X		X		
<b>45</b>	¿Considera que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido?	X		X		X		
<b>46</b>	¿Cree que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso?	X		X		X		
	<b>TECNOLOGIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>47</b>	¿Piensa que los datos son almacenados de manera correcta?	X		X		X		
<b>48</b>	¿Está de acuerdo con que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos?	X		X		X		
<b>49</b>	¿De acuerdo con su opinión, el sistema permite que se guarden mayor cantidad de trámites por día?	X		X		X		
<b>50</b>	¿Cree usted que es factible para una organización almacenar	X		X		X		

cada día una mayor cantidad de trámites?							
--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lujan Cabrera, Micaela      **DNI:** 41691632

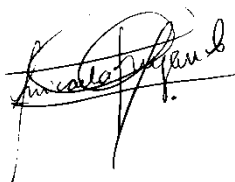
**Especialidad del validador:** Doctora en Administración

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

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

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

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



Lima, 10 de marzo del 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA DEL PODER</b>							
1	¿Considera usted que se debe promover la competitividad empresarial?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo en que se debe motivar a los trabajadores a hacer que la empresa alcance una buena posición en el mercado?	X		X		X		
3	¿Considera usted que se debe capacitar a los líderes para que alcancen su máximo potencial?	X		X		X		
4	¿Está usted de acuerdo en que los líderes motivan a sus subordinados a desempeñarse mejor laboralmente?	X		X		X		
5	¿Considera que es necesario que una organización posea diversas políticas para su correcto desarrollo?	X		X		X		
6	¿Según su opinión, las políticas deben ser evaluadas eventualmente con el fin garantizar que sean factibles para la organización?	X		X		X		
7	¿Considera que es importante que los empleados se sientan identificados con la empresa de manera que aspiren alcanzar lo mejor para esta?							
8	¿Cree que tanto las organizaciones como los							

	empleados deben trabajar en conjunto para lograr generar un vínculo más fuerte?							
	<b>CULTURA DE LA FUNCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>9</b>	¿Piensa que es importante que los empleados deben guardar relación con los pequeños grupos en la cima de la organización?	X		X		X		
<b>10</b>	¿Está de acuerdo con que una adecuada coordinación es crucial para el correcto funcionamiento de una organización?	X		X		X		
<b>11</b>	¿De acuerdo con su opinión, para que una organización alcance una posición formal en el mercado debe poseer empleados bien capacitados?	X		X		X		
<b>12</b>	¿Cree usted que la posición que alcanza una organización depende del poder que esta posee?	X		X		X		
<b>13</b>	¿Considera usted que las normas están creadas en busca de que una entidad posea estabilidad y seguridad?	X		X		X		
<b>14</b>	¿Está de acuerdo con que se deben conocer y cumplir las normas internas de manera estricta?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>15</b>	¿Cree usted que los empleados poseen un	X		X		X		

	papel principal en las organizaciones?							
16	¿Considera que una institución debe cuidar de que sus empleados trabajen en óptimas condiciones?	X		X		X		
17	¿Considera usted que una entidad debe procurar por el desarrollo personal y profesional de sus empleados?	X		X		X		
18	¿Cree usted que las instituciones deben motivar a sus trabajadores de manera que puedan llevar a cabo su labor con mayor ánimo?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo con que cada empleado debe trabajar de manera individual su respectiva labor?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que las decisiones que tome cada empleado deben ser autónomas y no influenciadas por un tercero?	X		X		X		
	<b>CULTURA DE LA TAREA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿Considera usted que es necesario que los empleados posean una adecuada capacidad técnica?	X		X		X		
22	¿Cree usted que poseer una correcta capacidad técnica garantiza que se realicen las labores de manera adecuada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que los empleados deben relacionarse entre sí con							

	el fin de compartir sus conocimientos?	X		X		X		
24	¿Considera usted que se debe fomentar que los empleados se apoyen mutuamente?	X		X		X		
25	¿Está usted de acuerdo en que el trabajo en equipo ayuda a agilizar las labores que se están llevando a cabo?	X		X		X		
26	¿Cree usted que los trabajadores deben poder adaptarse fácilmente a trabajar en equipo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que ningún trabajador debe tener mayor privilegio que los demás con el fin de fomentar la equidad entre ellos?	X		X		X		
28	¿Cree usted que todos los trabajadores merecen trabajar en un entorno equitativo?	X		X		X		
29	¿Considera que se debe motivar a los empleados a buscar soluciones ante cualquier situación?	X		X		X		
30	¿Cree que es importante enfrentar a los empleados ante distintas problemáticas con el fin de ayudarlos a mejorar su capacidad de resolución de problemas?	X		X		X		
31	¿Piensa que los empleados deben estar capacitados para poder desarrollar proyectos innovadores?	X		X		X		
32	¿Está de acuerdo con que se debe fomentar la							

	creatividad en una organización?	X		X		X		
	<b>CALIDAD DE USO</b>							
33	¿De acuerdo con su opinión, los sistemas que almacenan diversos documentos son seguros?	X		X		X		
34	¿Cree usted que es importante que los documentos de una entidad estén resguardados en un sistema?	X		X		X		
35	¿Considera usted que los sistemas encargados de almacenar documentos han rendido de manera adecuada?	X		X		X		
36	¿Está de acuerdo con que el cumplimiento de las normas que posee un sistema influye en el correcto rendimiento de este mismo?	X		X		X		
37	¿Considera que las técnicas que regulan la recepción de estos documentos han demostrado funcionar correctamente?	X		X		X		
38	¿Cree que se deba evaluar eventualmente la funcionalidad de estas técnicas?	X		X		X		
39	¿Piensa que una persona puede adaptarse y manejar los sistemas de trámite documentario fácilmente?	X		X		X		
40	¿Está de acuerdo con que el uso de estos sistemas debe ser práctico?	X		X		X		

	<b>TIEMPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>41</b>	¿De acuerdo con su opinión, este sistema agiliza el registro de documentos?	X		X		X		
<b>42</b>	¿Cree usted que el sistema permite que se registre mayor cantidad de documentos que cuando no se contaba con este?	X		X		X		
<b>43</b>	¿Considera usted que el sistema ayuda a que se acorte el tiempo de atención del trámite?	X		X		X		
<b>44</b>	¿Está de acuerdo con que la atención del trámite no debe tardar demasiado?	X		X		X		
<b>45</b>	¿Considera que el tiempo de respuesta de documentos requiere de ser reducido?	X		X		X		
<b>46</b>	¿Cree que este sistema contribuye a que el tiempo de respuesta ya no sea tan extenso?	X		X		X		
	<b>TECNOLOGIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>47</b>	¿Piensa que los datos son almacenados de manera correcta?	X		X		X		
<b>48</b>	¿Está de acuerdo con que el sistema evita que los datos contengan algún error en ellos?	X		X		X		
<b>49</b>	¿De acuerdo con su opinión, el sistema permite que se guarden mayor cantidad de trámites por día?	X		X		X		
<b>50</b>	¿Cree usted que es factible para una organización almacenar	X		X		X		

cada día una mayor cantidad de trámites?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vento Rojas, Juan Francisco

**DNI:** 10611332

**Especialidad del validador:** Doctor en Contabilidad

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

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

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

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



Lima, 10 de marzo del 2022