

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en
un hospital de Lima, 2024.**

**TRABAJO ACADÉMICO
PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE
SALUD**

AUTOR

Lic. Elvira Chumbes Chiroque

ASESOR

Dra. Consuelo Tornero Tasayco
<https://orcid.org/0000-0003-3855-7069>

**Lima - Perú
2024**

SEGUNDA ENTREGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	www.grafiati.com Fuente de Internet	1%
7	rehip.unr.edu.ar Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%

RESUMEN

El objetivo de estudio es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024. Métodos: Se trabajará con una metodología básica, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 84 personal de salud, en un hospital de Lima, 2024. Luego de su aplicación se podrá recolectar datos que serán codificados y registrados en un matriz de datos la cual recibirá un tratamiento estadístico mediante el programa SPSS 25.0, con una técnica descriptiva e inferencial, siendo esta última a través del Rho de Spearman, la cual es una prueba que permitirá corroborar la validez y veracidad de las hipótesis de estudio, con lo cual poder brindar las conclusiones a las que se llegue en la medición de las variables de estudio.

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The objective of the study is to determine the relationship between organizational culture and job performance of healthcare staff in a hospital in Lima, 2024. Methods: A basic methodology will be used, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and a sample of 84 healthcare staff in a hospital in Lima, 2024. After data collection, the data will be coded and recorded in a data matrix, which will be statistically analyzed using SPSS 25.0 software, employing both descriptive and inferential techniques, with the latter using Spearman's Rho. This test will help verify the validity and reliability of the study's hypotheses, allowing for conclusions regarding the measurement of the study's variables.

Keywords: Organizational culture, job performance, healthcare staff.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en el ambiente de trabajo de cualquier institución, ya que establece las normas, valores y comportamientos que guían a los empleados. En el ámbito de la salud, una cultura organizacional sólida puede influir directamente en el desempeño laboral del personal, ya que impacta tanto en su motivación como en la calidad de los servicios prestados. En un hospital, el desempeño de los trabajadores de salud no solo depende de su conocimiento técnico, sino también del entorno en el que operan, la comunicación interna y el apoyo institucional. Este estudio busca analizar cómo la cultura organizacional de un hospital influye en el desempeño laboral del personal de salud, contribuyendo a una mejor comprensión de los factores que pueden optimizar la atención al paciente y el bienestar de los trabajadores.

Asimismo La cultura organizacional es el mecanismo de conexión social concluyente que tiene el objetivo primordial de sostener a los distintos integrantes de una entidad unida, y que representa un sistema grande de valores guiado por símbolos, representaciones, dogmas y maneras de pensar entre varios sujetos. Es así que la cultura organizacional corresponde en muchas ocasiones a un adecuado desempeño laboral ya que puede explicar cómo se puede cambiar el comportamiento de los empleados y así poderlos relacionar y asociarlos con las metas institucionales de un organismo determinado, ya sea público o privado. (1). La cultura organizacional se basa en los valores, creencias y actitudes que gobiernan el desempeño y los logros a nivel de resultados organizacionales. Es el punto de partida para lograr en los colaboradores adecuados niveles de desempeño en sus funciones y partir de ello incrementar el nivel de logro de metas institucionales. (2).

Es por ello que le presente estudio se plantea como objetivo; determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024. Para ello el desarrollo del estudio se desarrolló en los siguientes capítulos el primero datos generales identificación y caracterización del trabajo, luego sigue el capítulo 2 estructura; donde se desarrolla los fundamentos teóricos, con los antecedentes, marco conceptual y

teórico, planteamiento de la realidad problemática, planteamiento de hipótesis
definición operacional, desarrollo de la metodología; diseño, técnicas, población
y muestra incluido la técnica e instrumentos de recolección de datos, finalizando
con los objetivos y justificaciones del estudio, luego sigue las referencias y los
anexos.

ÍNDICE

1. DATOS GENERALES	03
1.1 Título	03
1.2 Línea de Investigación y ODS relacionada	03
1.3 Autor del proyecto.	03
1.4 Entidad (es) o persona (s) con la (s) que coordina.	03
1.5 Fecha de presentación del proyecto	03
2. ESTRUCTURA:	04
2.1 Fundamentos Teóricos de la Investigación	04
2.2.1 Antecedentes	04
2.2.2 Marco Conceptual y teórico	09
2.2 Planteamiento del problema	13
2.2.1 Descripción de la Realidad Problemática.	13
2.2.2 Antecedentes Teóricos	15
2.2.3 Definición del Problema (Principal y Específicos)	16
2.3 Hipótesis y Variables	17
2.3.1 Supuestos teóricos	17
2.3.2 Hipótesis Principal y Especificaciones	17
2.3.3 Definición Operacional de las Variables e Indicadores	18
2.4 Metodología	19
2.4.1 Población y muestra.	19
2.4.2 Diseño (s) a utilizar en el estudio	19
2.4.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos	19
2.4.4 Procesamiento de Datos	20
2.5 Finalidad y Objetivos de la Investigación	21
2.5.1 Finalidad	21
2.5.2 Objetivo general y específicos	21
2.5.3 Delimitación del estudio.	22
2.5.4 Justificación e importancia del estudio.	22
3. REFERENCIAS	23
4. ANEXOS:	30
a) Instrumentos de recolección de datos.	30
b) Matriz de coherencia interna.	34

1. DATOS GENERALES

1.1 Título

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024.

1.2 Línea de Investigación y ODS relacionada

1.3 Autor del proyecto.

Lic. Elvira Chumbes Chiroque

1.4 Entidad (es) o persona (s) con la (s) que coordina.

Un hospital de Lima

1.5 Fecha de presentación del proyecto

2. ESTRUCTURA

2.1 Fundamentos Teóricos de la Investigación

2.2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Baltazar et al. (3) en el año 2023 realizaron en México su investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral con el desempeño de trabajadores de la salud”. Método: Se utilizó un estudio de análisis correlacional para seleccionar aleatoriamente a 125 empleados quienes resolvieron tres cuestionarios. Se halló que la cultura organizacional es promedio con 71% de consistencia y 67% de adaptabilidad. La satisfacción y motivación es del 98%, y la satisfacción es del 96%, alcanzando el nivel medio. Se logró concluir que la cultura y la satisfacción laboral se relacionan con el nivel de desempleo laboral con un valor p de 0.001

Villegas y Bello (4) en 2021 en Ecuador tuvo el objetivo de “Determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral a los profesionales de los centros de salud del seguro campesino de Portoviejo”. Utilizando una metodología de nivel descriptivo y realizando un diseño empírico, observando y estudiando la selección de los profesionales que trabajan en los hospitales, se puede confirmar que la influencia de la cultura organizacional conduce al profesionalismo, lo que a su vez influye en los empleados para alcanzar altos estándares de calidad. y compromiso con las actividades laborales.

Córdoba (5) en 2020 en Argentina tuvo el objetivo de “conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los trabajadores de la salud (médicos y enfermeros) del área de UCIN de la Maternidad Pública”. Se trata de un estudio exploratorio, descriptivo y transversal. Se usaron entrevistas a 12 personas. Las historias fueron analizadas inductivamente utilizando el paquete de software NVivo 12, seguido de un proceso de reducción y segmentación para combinar y agrupar ideas en categorías iniciales apropiadas. Los resultados obtenidos reflejan sentimientos

negativos como consecuencia de la devaluación del empleo, el ambiente laboral conflictivo y la comunicación fragmentada. Esto demuestra que la satisfacción con su trabajo, no reflejan ningún sentimiento o deseo de crecer y desarrollarse en la organización, lo que indica su insatisfacción con el lugar de trabajo. La conclusión es que a pesar del aumento de los recursos humanos y materiales, la curva de insatisfacción en realidad está aumentando en lugar de disminuir, lo que resulta en niveles significativamente diferentes de satisfacción laboral.

Lee y Jang (6) en 2020 en Corea del Sur tuvieron el objetivo de “Examinar los factores que afectan la intención de rotación de enfermeras clínicas y construimos un modelo de ecuación estructural basado en el modelo Cultura-Trabajo-Salud”. Este estudio transversal utilizó un cuestionario autoadministrado. En el estudio participaron enfermeras registradas (N = 252) de cuatro hospitales de atención terciaria. Los factores que afectan la intención de rotación de los cuidadores son la cultura organizacional, el estrés laboral y la fatiga (poder explicativo = 56,7%), y el modelo mostró un ajuste aceptable. En el modelo final de intención de rotación, la fatiga y el estrés laboral tienen un efecto directo y la cultura organizacional tiene un efecto indirecto. La cultura organizacional también tiene un efecto indirecto en la intención de rotación a través del estrés y la fatiga laboral. Por lo tanto, este modelo explica eficazmente cómo la cultura organizacional, el estrés laboral y el agotamiento de las enfermeras afectan su intención de rotación. Los hallazgos respaldan el desarrollo de intervenciones basadas en teorías para abordar el deseo de los cuidadores experimentados de permanecer en la fuerza laboral.

Vargas y Flores (7) en el año 2019 realizaron en México un estudio con el objetivo de “determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México”. Se tuvo una muestra de 193 bibliotecarios se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios fueron administrados. Para la muestra por sexo y global, se utilizó análisis de regresión múltiple (paso por paso) para procesar los datos. Los resultados demostraron que la responsabilidad/calidad, la actitud de servicio, la comunicación, el trabajo en

equipo y la protección al medio ambiente son factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predicen el desempeño.

Antecedentes nacionales

Acuña (8) en el año 2022 en Lima, presentó su estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022”. Estudio cuantitativo con un nivel correlacional con una muestra de 38 personal de salud, de donde se obtuvo como resultados que el 15.8% refiere que la cultura organizacional es mala, el 44.7% regular y el 36.8% optimo. Asimismo el 47.4% presenta un desempeño laboral regular. Se concluye que entre las variables se presenta un relación directa.

Garay (9) en el año 2022 en Cañete tuvo como objetivo “determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros de un hospital estatal”. Estudio descriptivo cuantitativo, con una muestra de 40 personal de salud, con el uso de cuestionarios, se obtuvo que el 65% refiere que la cultura organizacional es buena, el 35% refiere que regular, por otro lado el 70% presento un desempeño laboral es bueno. Se concluyó que existe una relación entre el desempeño laboral de las enfermeras y las variables de la cultura organizacional. El coeficiente de correlación de 0,892 indica un resultado muy favorable.

Esteves (10) en el año 2022 en Lima, tuvo como objetivo “determinar de qué manera la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional del Niño.”. Es una correlación de tipo básica, cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva y el tipo de muestreo es aleatorio. Hay un total de 175 empleados en el área administrativa y 120 empleados en la muestra. Para recolectar datos se midieron a través de cuestionarios. Los resultados mostraron que el 30,3% de los empleados mostraron altos niveles de variables de cultura organizacional y el 32,8% de los empleados mostraron altos niveles de desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación significativa con una R de Pearson de 0,965 ($p < 0,05$) entre las variables.

Achahui y Condori. (11) en el año 2021 en Cusco tuvieron el objetivo de “determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021”. Estudio descriptivo cuantitativo correlacional con una población de 148 empleados y una muestra de 47 personas, con el uso de encuestas. Se presento que en un 47% la cultura es regular y en el caso del desempeño laboral en un 37% fue de nivel medio. Se concluyó con un p valor de 0.001 y una correlación de 0.626 que existe relación directa entre las variables.

Melgar (12) en el año 2020, en Lima tuvo el propósito de “determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de Enfermería del, Lima 2020.” Este estudio es de tipo básico no experimental, la muestra fue 176 enfermeras a quienes se les diligenció dos cuestionarios con escalas Likert. Se utilizaron estadísticas descriptivas y modelos de regresión logística ordinaria para probar las hipótesis. Los resultados muestran que el 26.7% de las personas piensa que la cultura organizacional es débil, el 65.5% piensa que la cultura organizacional está en un nivel fuerte, el 6.8% piensa que la cultura organizacional está en un nivel muy fuerte, que el trabajo el esfuerzo está en un nivel bajo En cuanto al nivel de eficiencia, el 65,9% de la población cree que el esfuerzo laboral está en un nivel efectivo, mientras que el 7,4% cree que el esfuerzo laboral está en un nivel muy efectivo. Asimismo, según Nagelkerke de 0,959 en un 95,9%, el desempeño laboral depende de la cultura organizacional de los empleados del ámbito de enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé Lima 2020 respecto a la hipótesis general. Los respectivos aspectos del desempeño laboral son significativos ($p_value=0.000<0.05$, por lo que la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral.

2.2.2 Marco Conceptual y teórico

2.2.2.1 Cultura organizacional

Para lograr los objetivos organizacionales, la cultura organizacional es un recurso. Se refiere a la forma en que se comportan las personas en una organización y distingue a una organización de otras (13).

Además, el concepto de realidad está moldeado por creencias y valores colectivos, que a su vez influyen y regulan las acciones de individuos e instituciones sobre la base de una misión, filosofía y dirección establecidas. Los líderes actúan. Además de ayudar a las personas a comprender los eventos y situaciones de interacción social, les permite establecer un modo de vida aceptable (14).

De manera similar, la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos implícitos e intangibles que define el comportamiento en una organización y homogeneiza ideas y estilos de vida. Este sistema se compone de ideologías, valores, normas, mitos, rituales, historias, creencias, símbolos, hábitos, tradiciones, lenguaje y otros elementos que cambian con el tiempo y son la base de las organizaciones (15).

De manera similar, se menciona que las características organizacionales inherentes, como la dotación de personal y la cultura, la estructura de las instalaciones y la experiencia, forman el entorno organizacional que conducirá al crecimiento organizacional (16).

Por lo tanto, diferentes empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, se enfocan en diferentes factores (17). El clima y la cultura de la empresa también son un obstáculo para que las empresas sean más productivas, ya que tienen un impacto en el rendimiento laboral y, por lo tanto, en las metas establecidas. perseguir (18).

Además, la cultura es una guía para el comportamiento de un grupo o comunidad que se basa en tradiciones, creencias y conocimientos compartidos (19). Por otro lado, Robbins y Judge (20) argumentan que es una forma de dar sentido a las cosas por parte de una persona, que es una figura y que es diferente de otras figuras.

Dimensión 1 Comportamientos: Se refiere a cómo se comportan los grupos dentro de una organización. Por lo tanto, tiene tres componentes de la conducta, que son los individuos, los grupos y la estructura, además de otros elementos importantes como la tecnología y el entorno. También considera la relación entre varias áreas, como la psicología, la sociología y la política. Tiene un efecto

positivo, es decir, mejora la productividad, la efectividad y la comodidad de las personas (21).

Dimensión 2 Normas: Son los componentes encargados de organizar y administrar la administración, que incluye las entidades territoriales, especializadas y corporativas presentes en los diversos niveles. Aunque las reglas que guían a la organización y a los sujetos jurídicos son diferentes, comparten los mismos valores, se aplican con los mismos efectos y funcionan dentro de este "imperio". El derecho individual, que se aplicaría al derecho privado, y el derecho de grupo, que se aplicaría al derecho público, serían las leyes que regulan las relaciones interjetivas (22).

Dimensión 3 Valores: Los estándares éticos y profesionales de una empresa reflejan su identidad y definen sus valores. Todas las decisiones y acciones se basan en los valores de una empresa. Su filosofía, identidad y cultura están arraigadas en ellos. Estos valores se destacan por su enfoque en un mercado y la búsqueda de metas. Es desarrollar comportamientos que estén en línea con los principios de esta empresa. Estos principios inspiran a los empleados a elegir comportamientos que deben seguir. (23).

Dimensión 4 Filosofía: Debido a que el concepto abstracto de organización está conformado por individuos que interactúan, se comunican y se organizan de una manera específica, la filosofía de la gestión aparentemente combina los valores sociales y la organización (24). El pensamiento filosófico de gestión abarca todas las partes de una organización, como señala Chiavenato (25). La filosofía de la organización describe los valores y principios que busca fomentar como cultura y lo que espera que las personas adopten como su forma de vida.

Dimensión 5 Clima: El término "clima organizacional" se refiere a una serie de aspectos cuantificables del lugar de trabajo que los empleados perciben tanto directa como indirectamente. Estas características tienen un impacto significativo en la motivación y las acciones de las personas que trabajan en este entorno (26). El término también se refiere a una colección de prácticas, acciones y pautas que una organización implementa para garantizar el bienestar de su

personal. En esencia, es la atmósfera que prevalece en la organización, que puede tener un impacto positivo o negativo en las experiencias de los empleados (27).

2.2.2.2 Desempeño laboral

La evaluación del desempeño de un empleado está determinada por los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se lleva a cabo dentro de un período de tiempo específico, donde las acciones y la conducta de las personas desempeñan un papel crucial en la eficacia general de la organización (28). Además, el comportamiento real del empleado, que abarca aspectos tanto profesionales como técnicos, así como su capacidad para mantener relaciones positivas con sus compañeros, es vital para su bienestar mental y contribuye a crear un entorno de trabajo favorable (29). Además, el desempeño laboral implica la utilización de una combinación de habilidades, valores, cualidades y conocimientos por parte de un empleado para ayudar a lograr los objetivos deseados de la organización (30).

De manera similar, el desempeño laboral se refiere al desarrollo de actividades que realiza el trabajo en función de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, así como de sus actitudes. en donde su evaluación tiene en cuenta aspectos como la productividad, el cumplimiento de objetivos y plazos, el cumplimiento de reglas y normas, etc. (31). Asimismo, el desempeño laboral se refiere a un conjunto de comportamientos que debe exhibir un empleado al momento de postularse para un puesto de trabajo. Más específicamente, este desempeño se refiere a tomar acciones con la intención y el deseo de alcanzar metas personales y organizacionales (32).

Satisfacción del trabajador: Es el desarrollo de los sentimientos de un empleado, que pueden tener o no connotaciones favorables al puesto de trabajo, que se refleja en su comportamiento en su institución y las personas que integran o pertenecen al puesto de trabajo (33). También, puede describirse como el sentimiento que tiene una persona al equilibrar una o más necesidades, como resultado de las diversas interacciones entre el usuario, el personal de servicio y

el entorno, con el fin de conseguir el trabajo que desea y lo que obtiene fuera (34).

Autoestima: La autoestima es un factor importante en el trabajo que promueve el desarrollo de habilidades y no solo contribuye al éxito, sino que también puede proporcionar un mayor control ante situaciones estresantes que conducen a cambios psicosociales (como el estrés) (35).

Trabajo en Equipo: Es importante recordar que las condiciones de trabajo mejoran cuando hay un contacto más directo con el grupo objetivo o las personas que reciben los servicios, cuando se satisfacen las necesidades, se establecen estrategias y estructuras sólidas y se establecen formas familiares de trabajar. Cabe decir que la correlación del trabajo en equipo surge porque cuando varias personas hacen algo juntas los resultados son más consistentes. Además, uno de los objetivos del equipo es asegurar que los mejores elementos, así como las capacidades y habilidades, estén alineados con los objetivos para lograr resultados más eficientes y rápidos (36).

Capacitación del Trabajador: En desarrollo organizacional se dice que se trata de actividades de capacitación que los empleados pueden realizar para mejorar sus conocimientos y habilidades que son importantes para su desarrollo laboral. El objetivo de la formación es incrementar las habilidades y conocimientos de los empleados, asegurando así un mayor nivel de productividad en la organización. (37).

2.2 Planteamiento del problema

2.2.1 Descripción de la Realidad Problemática.

A nivel internacional, en España se mencionó que el sector sanitario después de la pandemia es más importante que nunca y se muestra de la manera más innovadora, colaborativa y dinámica. A pesar de la actual crisis económica, la industria farmacéutica y sanitaria está en buena forma y los expertos predicen una tendencia generalmente positiva en 2021 (38).

En 2020, la Organización Mundial de la Salud destacó que no solo han prevalecido los sistemas de salud sobrecargados y la falta de personal, sino que

también han contribuido a un aumento de las tasas de enfermedad, morbilidad y mortalidad. El desafío actual es mejorar la gestión de recursos humanos existente para controlar y abordar simultáneamente los problemas de pandemias anteriores y asignar funciones específicas según situaciones profesionales. (39).

De igual manera, la gestión implica muchos problemas. Por ejemplo, un estudio realizado en un centro de salud de Tanzania encontró que los recursos humanos y financieros eran insuficientes, no había incentivos ni supervisión suficientes, y no había procedimientos operativos estándar. Esto demuestra una relación entre la gestión de estos recursos y el desempeño del personal en el centro de salud (40).

Además, hay deficiencias en los beneficios y derechos que se ofrecen a los trabajadores de la salud, como en España, donde se encontró que un 94.4% de los trabajadores no recibieron suficientes equipos de protección personal, un 78.6% no tenían preparación para atender a pacientes con COVID-19, y un 94.4% no se le aplicó ninguna prueba para detectar el virus COVID-19 a pesar de que ya se había manifestado en algunos compañeros. Lo que refleja un alto riesgo para estos trabajadores y sus familias (41).

La Organización Panamericana de la Salud afirmó en Latinoamérica que mejorar las habilidades en la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la salud, especialmente en lo que respecta al control de riesgos y el manejo de emergencias, es fundamental para brindar una atención oportuna y eficiente, lo que contribuye a reducir los índices de muerte a nivel mundial debido a enfermedades, alteraciones psicosociales y discapacidades, entre otros factores (42).

El sistema de salud peruano sigue trabajando para capacitar a los profesionales y desarrollar habilidades en la gestión del talento humano sanitario con el objetivo de cumplir con los objetivos establecidos. La complejidad de estos procesos radica en la constante tensión y la diversidad de profesionales que tienen objetivos específicos. Si bien algunas personas tienen objetivos contrastantes, como el avance de los procedimientos políticos, técnicos y administrativos, la capacitación requiere resultados inmediatos,

transformaciones observables y cumplimiento de los objetivos de recursos humanos (43).

Se destaca que el sistema sanitario peruano es fragmentado y no ha sido capaz de solucionar las disparidades existentes, especialmente en la enfermería, a pesar de su contribución a la protección del derecho a la salud (44).

Según el informe del Minsa correspondiente al año 2021, apenas el 14% de las instituciones y establecimientos de atención primaria de salud poseen la capacidad para manejar eficazmente sus recursos, abarcando la organización y administración de estas instituciones. Sólo en el 32% de estos establecimientos se encuentra infraestructura adecuada, mientras que el equipamiento necesario está disponible en el 25% y el personal capacitado representa el 29% de la fuerza laboral. La naturaleza compleja del sector de la salud, junto con la escasez de recursos humanos, plantea desafíos para la gestión y administración de estas instituciones (45).

Asimismo, al 2019 la densidad de enfermeras es de 15,6 por cada 10.000 habitantes; en términos de industria, el MINSA cubre el 60% y EsSalud el 30%, en cuanto a las relaciones laborales, la diversidad plena no garantiza estabilidad y hay desigualdad; los puestos asignados a los médicos están distribuidos desproporcionadamente en comparación con los de enfermeras u otros profesionales, y las condiciones de trabajo y los viajes a zonas inaccesibles plantean riesgos imprevistos para la vida y la salud (46).

Según la directora de la escuela de enfermería Abarca, cada enfermera en Perú es responsable de atender a 40 pacientes, aunque la recomendación estándar es solo ocho. Sin embargo, dijo que el Hogar de Ancianos Honorio Delgado actualmente tiene un déficit de alrededor de 200 enfermeras en el Hospital Espinosa Goyeneche. Esto sucede en toda la cadena del sistema público de salud (47).

A nivel local, en un hospital de Lima, donde se ha observado que algunos trabajadores de salud refieren estar muy estresados, otros mencionan que no se le reconoce sus esfuerzos en sus labores que no se sienten identificados con la

institución pero si con sus labores, no existe un buen trabajo en equipo, asimismo algunos manifiestan que desean cambiar de institución, y todo ello genera ciertas molestias en algunos trabajadores, de igual forma se ha observado que hay retrasos en el abastecimientos de materiales e insumos no hay una buena relación con los jefes de área, entre otros problemas que afectan el servicio, asimismo refiere que no se le brindan facilidades para ascender a puestos más altos, falta motivación de sus jefes, entre otros problemas, por lo que se formulan las siguientes interrogantes:

2.2.2 Antecedentes Teóricos (Resumen de Marco Teórico)

Como primera variable se tiene a la variable **cultura organizacional** es una herramienta para lograr los objetivos organizacionales, describe cómo se comportan las personas y hace que una organización sea diferente de otras (13). Además, el concepto de realidad está moldeado por creencias y valores colectivos, que a su vez influyen y regulan las acciones de individuos e instituciones sobre la base de una misión, filosofía y dirección establecidas. Los líderes actúan. Además de ayudar a las personas a comprender los eventos y situaciones de interacción social, les permite establecer un modo de vida aceptable (14).

De manera similar, la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos implícitos e intangibles que define el comportamiento en una organización y homogeneiza ideas y estilos de vida. Este sistema se compone de ideologías, valores, normas, mitos, rituales, historias, creencias, símbolos, hábitos, tradiciones, lenguaje y otros elementos que cambian con el tiempo y son la base de las organizaciones (15). De manera similar, se menciona que las características organizacionales inherentes, como la dotación de personal y la cultura, la estructura de las instalaciones y la experiencia, forman el entorno organizacional que conducirá al crecimiento organizacional (16). Por lo tanto, diferentes empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, se enfocan en diferentes factores (17). El clima y la cultura de la empresa también son un obstáculo para que las empresas sean más productivas, ya que tienen un impacto en el rendimiento laboral y, por lo tanto, en las metas establecidas.

perseguir (18). Además, la cultura es una guía para el comportamiento de un grupo o comunidad que se basa en tradiciones, creencias y conocimientos compartidos (19). Por otro lado, Robbins y Judge (20) argumentan que es una forma de dar sentido a las cosas por parte de una persona, que se trata de una figura y que es diferente a otras figuras.

Como primera dimensión esta los **comportamientos**, se refiere a cómo se comportan los grupos y las personas dentro de una organización; por lo tanto, tiene tres componentes de la conducta: individuos, grupos y estructura, además de otros componentes importantes como la tecnología y el entorno. Examina cómo se relacionan diferentes campos, como la psicología, la sociología y la política, y tiene un impacto positivo en la productividad, la efectividad y la comodidad de las empresas (21). Otra dimensión son las **normas**, son aquellos componentes que supervisan la organización y gestión de la administración, que incluye las entidades corporativas, territoriales y especializadas que existen en los distintos niveles. Aunque las reglas que guían a la organización y a los sujetos jurídicos son diferentes, comparten los mismos valores, se aplican con los mismos efectos y funcionan dentro de este "imperio". El derecho individual, que se aplicaría al derecho privado, y el derecho de grupo, que se aplicaría al derecho público, serían las leyes que regulan las relaciones interjetivas (22).

Como tercera dimensión están los **valores**, su identidad se refleja en sus valores y prácticas profesionales. Nuestra idea de la personalidad de la empresa es simple. Todas las decisiones y acciones se basan en los valores de una empresa. Su filosofía, identidad y cultura están arraigadas en ellos. Estos valores se destacan por su enfoque en un mercado y la búsqueda de metas. Es desarrollar comportamientos que estén en línea con los principios de esta empresa. Estos principios inspiran a los empleados a elegir comportamientos que deben seguir (23).

Como cuarta dimensión esta la **filosofía** de la gestión combina aparentemente los valores sociales y la organización, ya que el concepto abstracto de organización se compone de individuos que interactúan, se comunican y se organizan de manera específica (24). El pensamiento filosófico de gestión

abarca todas las partes de una organización, como señala Chiavenato (25). A La filosofía de la organización describe los valores y principios que busca promover como cultura y lo que cree que las personas adopten como su forma de vida.

Otra dimensión es el **clima** que abarca una colección de rasgos cuantificables relacionados con el lugar de trabajo que sus empleados ven, tanto directa como indirectamente. Estas características tienen un impacto significativo en la motivación y las acciones de las personas que trabajan en este entorno (26). El término también se refiere a una colección de prácticas, acciones y pautas que una organización implementa para garantizar el bienestar de su personal. En esencia, es la atmósfera que prevalece en la organización, que puede tener un impacto positivo o negativo en las experiencias de los empleados (27).

Como segunda variable es el **desempeño laboral**; es La evaluación del desempeño de un empleado está determinada por los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se lleva a cabo dentro de un período de tiempo específico, donde las acciones y la conducta de las personas desempeñan un papel crucial en la eficacia general de la organización (28). Además, el comportamiento real del empleado, que abarca aspectos tanto profesionales como técnicos, así como su capacidad para mantener relaciones positivas con sus compañeros, es vital para su bienestar mental y contribuye a crear un entorno de trabajo favorable (29). Además, el desempeño laboral implica la utilización de una combinación de habilidades, valores, cualidades y conocimientos por parte de un empleado para ayudar a lograr los objetivos deseados de la organización (30).

Entre las dimensiones esta la **satisfacción del trabajador**, que es el desarrollo de los sentimientos de un empleado, que pueden tener o no connotaciones favorables al puesto de trabajo, que se refleja en su comportamiento en su institución y las personas que integran o pertenecen al puesto de trabajo. ambiente de trabajo. esperar. (33). También, puede describirse como el sentimiento que tiene una persona al equilibrar una o más necesidades, como resultado de las diversas interacciones entre el usuario, el personal de servicio y

el entorno, con el fin de conseguir el trabajo que desea y lo que obtiene fuera de el (34).

Otra dimensión es la **autoestima**; es un factor importante en el trabajo que promueve el desarrollo de habilidades y no solo contribuye al éxito, sino que también puede proporcionar un mayor control ante situaciones estresantes que conducen a cambios psicosociales (como el estrés) (35).

También está el **trabajo en Equipo**, Es importante recordar que las condiciones de trabajo mejoran cuando hay un contacto más directo con el grupo objetivo o las personas que reciben los servicios, cuando se satisfacen las necesidades, se establecen estrategias y estructuras sólidas y se establecen formas familiares de trabajar. Cabe decir que la correlación del trabajo en equipo surge porque cuando varias personas hacen algo juntas los resultados son más consistentes. Además, uno de los objetivos del equipo es asegurar que los mejores elementos, así como las capacidades y habilidades, estén alineados con los objetivos para lograr resultados más eficientes y rápidos (36). Otra dimensión es la **capacitación del trabajador**, donde se menciona que estas son acciones formativas dentro del desarrollo organizacional que están a disposición de los empleados para mejorar los conocimientos y habilidades relacionados con el desarrollo de sus trabajos. El objetivo de la capacitación es mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados para aumentar la productividad de la organización (37).

2.2.3 Definición del Problema

Problema principal:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos teóricos

Las hipótesis de investigación indican lo que se está tratando de buscar o probar, se definen como: Explicaciones tentativas de los fenómenos investigados formuladas a manera de proposición de la posible relación entre dos o más variables (46).

2.3.2 Hipótesis Principal y Especificaciones

Hipótesis Principal

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Existe relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

2.3.3 Definición Operacional de las Variables e Indicadores

OPERACIONALIZACIÓN		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Cultura organizacional	Comportamientos	Desenvolvimiento Eficiencia
	Normas	Reglas Disciplina
	Valores	Sensibilizados Honestidad
	Filosofía	Esfuerzo labora
	Clima	Compañerismo Trato Habilidades de liderazgo
Variable 2: Desempeño laboral	Satisfacción del trabajador	Ambiente Salario Resultados
	Autoestima	Motivación Trato Reconocimiento
	Trabajo en equipo	Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones
	Capacitación del trabajador	Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades

2.4 Metodología

2.4.1 Población y muestra.

Población: La población es el total de individuos o conjunto de ellos que presentan o podrían presentar el rasgo característico que se desea estudiar (49) La población estará constituida por 84 personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Muestra: Asimismo al ser una cantidad mínima la muestra será la misma cantidad siendo una muestra censal porque se tomará a toda la población como muestra de estudio (50).

2.4.2 Diseño (s) a utilizar en el estudio

Para lograr los objetivos de evaluar las variables de estudio de manera práctica, el enfoque del estudio es cuantitativo y se basa en mediciones ordinales y estadística (51). La investigación propuesta es de tipo básico porque tiene como

objetivo mejorar la comprensión de lo que se ha observado y estudiar las variables en el medio natural (52).

Debido a que se llevará a cabo sin manipular los elementos de estudio y tiene como objetivo comprender el nivel de relación entre ellos, el estudio fue de diseño no experimental y correlacional (53). De manera similar, el corte de estudio es transversal porque se lleva a cabo en un lugar y en un momento específicos (54).

2.4.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

Técnica: Se utilizará la encuesta, técnica estructurada que permite una rápida recolección de datos de una población objetivo(48).

Instrumentos: Para medir la “Cultura organizacional”, se utilizará el cuestionario de del autor Blanco De la Cruz (55) del año 2022 en Perú. Este instrumento contiene un total de 20 ítems, distribuido en 5 dimensiones: Comportamientos (4 ítems), Normas (4 ítems) Valores (4 ítems), Filosofía (2 ítems) y Clima (6 ítems).

Para la calificación de la respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre

La variable se trabajará con los siguientes niveles y rangos:

Buena (74-100)

Regular (47-73)

Mala (20-46)

Para medir el “Desempeño laboral”, se utilizará un cuestionario de la autora Muñoz (56) contiene 30 elementos divididos en cuatro dimensiones: Se utilizará una escala Likert para medir la satisfacción del trabajador, la autoestima, el trabajo en equipo y la capacitación del trabajador. No nunca (1), casi nunca (2), ocasionalmente (3), casi siempre (4), siempre (5). Para clasificar la variable, se utilizarán las escalas de evaluación siguientes: Bueno 110-150 puntos, Regular 70-109 puntos o Malo 30-69 puntos

2.4.4 Procesamiento de Datos

En coordinación con la Universidad y la dirección de un hospital en Lima se presentara la documentación necesaria para llevar a cabo este estudio. De esta manera, se puede acceder a las instalaciones hospitalarias y se puede aplicar el instrumento al personal de salud.

Se informará a la muestra y se solicitará el consentimiento informado porque la recolección de datos se llevará a cabo en mayo de 2024. Además, se especificará que los datos recopilados se mantendrán confidenciales. Sin embargo, según la disponibilidad de la muestra, se planificará y acordará la aplicación del instrumento. Ambos instrumentos tienen un tiempo de aplicación de 25 minutos.

Después de la recopilación de datos, se creará una base de datos que contenga las respuestas codificadas de los pacientes y se utilizarán dos análisis estadísticos:

Descriptivo: Los datos recopilados serán procesados a través del software SPSS 25.0. Este software generará resultados tabulados que mostrarán las variables y dimensiones de la entidad investigada, junto con su progresión, representada en forma de porcentajes y tablas.

Inferencial: Para determinar qué prueba estadística es la más apropiada para los datos y las variables en cuestión y para validar las hipótesis propuestas, se realiza una prueba de normalidad. Con base en los resultados de esta prueba, se eligen Pruebas Estadísticas para sacar conclusiones del estudio. Luego, la información y los hallazgos se presentan e interpretan utilizando programas de Word y Excel para mejorar la comprensión y la presentación.

2.5 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.5.1 Finalidad

La finalidad del estudio es lograr comprender la relación que se presenta entre cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, con lo cual poder encontrar las deficiencias en el proceso y poder aportar en la calidad del servicio y el desarrollo de la institución de salud.

2.5.2 Objetivo general y específicos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

2.5.3 Delimitación del estudio.

Temporal: El estudio se desarrollara en el año 2024

Espacial: En un hospital de Lima, 2024

Conceptual: El desarrollo del estudio se basa en la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud

2.5.4 Justificación e importancia del estudio.

Justificación teórica

En este aspecto el estudio es importante debido a que permitirá brindar información sobre las variables de estudio en un análisis de la información de investigaciones, con el fin de cubrir dudas respecto a la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud.

Justificación metodológica

A nivel metodológico, porque el estudio presentara una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional que permitirá a través de instrumentos de recolección de datos validados y confiables acceder a la información necesaria para el estudio, lo cual podrá servir de modelo otros estudios que busquen los mismos objetivos

Justificación practica

En cuanto a la justificación práctica, los hallazgos son aplicables para el desarrollo de las estrategias de mejora en el sistema de salud, con el fin de brindar las deficiencias en los procesos y se puedan aplicar las estrategias de mejorar en función de un mejor servicio para la población considerando la mejora de la cultura organizacional y el desempeño del personal de salud.

Importancia del estudio

El estudio es importante porque el entendimiento de la cultura organizacional de una institución de salud, indica su naturaleza, no solo en su formación sino en su desenvolvimiento ante la población, lo que permiten observar mejor la deficiencias que se hallen en el proceso, lo que será útil para las autoridades pertinentes que en base a ello podrían hacer mejoras para incrementar la calidad en los servicio y mejorar la reputación de la institución.

3. REFERENCIAS

1. Martinez M. Cultura organizacional y desempeño laboral del personal que labora en la clínica San Marcos – Lima, 2023. Universidad Norbert Wiener; 2023. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9322>

2. Fernández J; Pesantes R; Uriol S. Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/items/6d01ab22-2b7d-4e08-9a1f-f815e99e794f>
3. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra MJ, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. SANUS [Internet]. 2022;7:e295. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
4. Villegas A, Bello B. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 22];6(5):752–68. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
5. Córdoba N. La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2020 [cited 2024 Apr 22]; Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/items/376f28bb-fd21-45d2-b7b5-d4faa49b40a0>
6. Lee E, Jang I. Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture–work–Health Model. West J Nurs Res [Internet]. 2020;42(2):108–16. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0193945919839189>
7. Vargas S, Flores M. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investig Bibl Arch Bibliotecol Inf [Internet]. 2019;33(79):149. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
8. Acuña E. Cultura organizacional y desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos general hospital nivel III-1 de Lima, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96766>
9. Garay A. Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete, 2022. Universidad César Vallejo; 2022.

- [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97145>
10. Esteves M. La Cultura Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2021. Universidad Ricardo Palma; 2022. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6180>
 11. Achahui B, Condori M. Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634#:~:text=Llegando%20a%20las%20siguientes%20conclusiones,desempe%C3%B1o%20laboral%20en%200%2C626%20de>
 12. Melgar P. Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020. Universidad César Vallejo; 2020. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53092>
 13. Vesga J, García M, Forero C, Aguilar MC, Jaramillo J, et al. Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicol [Internet]. 2020 [citado 22 de abril de 2024];27(1):52–61. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812020000100052&script=sci_arttext
 14. Mendez C. Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Univ Empresa [Internet]. 2019 [citado 22 de abril de 2024];21(37):136. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci_arttext
 15. Pedraja L, Marchioni Í, Espinoza C, Muñoz C. Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. Form Univ [Internet]. 2020 [citado 22 de abril de 2024];13(5):3–14. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=pt

16. Li S-A, Jeffs L, Barwick M, Stevens B. Organizational contextual features that influence the implementation of evidence-based practices across healthcare settings: a systematic integrative review. *Syst Rev* [Internet]. 2018;7(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s13643-018-0734-5>
17. González D, Morales D. Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Administración* [Internet]. 2020;5(5):79–93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
18. Andrade A, Ureta M. La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT* [Internet]. 2021;6(2–2):34–50. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
19. Soto C, Inga A. Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa Investig pensam crít* [Internet]. 2019;8(4):95–117. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
20. Robbins S., Judge T. *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson, 2013.
21. Bravo C, Nariño A, Sosa E, Zurita A. Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2020 [citado el 21 de diciembre de 2023];25(91):900–19. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890305>
22. Enciclopedia-jurídica. Normas de organización [Internet]. 2020 [citado 22 de abril de 2024]. Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/normas-de-organizaci%C3%B3n/normas-de-organizaci%C3%B3n.htm>
23. Da Silva D. Valores de una empresa: ¿cómo definirlos para ser marcantes? [Internet]. Zendesk MX. Zendesk; 2020 [citado 22 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.zendesk.com.mx/blog/valores-de-una-empresa/>
24. Guiliany J, Marcano A, Barros H. Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Rev Cienc Soc - Univ Zulia, Fac Cienc Econ Soc* [Internet]. 2022 [citado 22 de

- abril de 2024];28(5):184–97. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471683>
25. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2017.
26. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia [Internet]. QuestionPro. 2021 [citado 22 de abril de 2024]. Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
27. Barreras IZ. La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. CAGI [Internet]. 2020 [citado 22 de abril de 2024];7(14):21–42. Disponible en:
<http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
28. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
29. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de Servicios de la Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: Magister en ciencias de la salud mención: gerencia en los servicios de salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20OM%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021. [Tesis] Ica:

- Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado 22 de abril de 2024]
Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
32. Varela O, Salgado E. El desempeño de los individuos en las organizaciones. (1 ed.). Caracas, Venezuela.: 2010 Edición IESA.
33. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de abril de 2024]
Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
34. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. Comuni@cción [Internet] 2014 [citado 22 de abril de 2024] 5(1). Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
35. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de abril de 2024]
Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
36. Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet] 2018 [citado 22 de abril de 2024] Disponible:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnl-251322-noticia/>
37. Malasaña S. Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para tu empresa. El diario [Internet] 2020 [citado 22 de abril de 2024] Disponible: https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html

38. RRHH Digital. El 75% de las empresas del sector sanitario tiene previsto contratar este 2021. España. [Internet] 2021 [citado 22 de abril de 2024] Disponible: http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/146435/EI-75-de-las-empresas-del-sector-sanitario-tiene-previsto-contratar-este-2021?target=_self
39. OMS. WHO releases guidelines to help countries maintain essential health services during the COVID-19 pandemic. Organización Mundial de la Salud, Ginebra. [Internet] 2020 [citado 22 de abril de 2024] Disponible: <https://www.who.int/news/item/30-03-2020-who-releases-guidelines-to-help-countries-maintain-essential-health-services-during-the-covid-19-pandemic>
40. Mboera L, Rumisha S, Mbata D. et al. Utilización de datos y factores que influyen en el desempeño del sistema de información de gestión de la salud en Tanzania. BMC Health Serv Res [Internet] 2021 [citado 22 de abril de 2024] 21 (498). Disponible: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06559-1>.
41. Fuentes G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. Revista Nure Inv, [Internet] 2020. [citado 22 de abril de 2024] 17(107). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>
42. OPS. Se fortalecen las capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana. Organización Panamericana de la Salud. [Internet] 2021 [citado 22 de abril de 2024] Disponible: <https://www.paho.org/es/noticias/19-9-2021-se-fortalecen-capacidades-recursos-humanos-salud-sobre-gestion-riesgo-manejo>
43. MINSA. Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021. Ministerio de Salud, Perú. [Internet] 2021 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
44. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet] 2020 [citado 22 de abril de 2024] 46(4). Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>

45. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. RECIEN [Internet] 2021 [citado 22 de abril de 2024];10(3):73-6. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109>
46. La República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa;2019 [Internet] 2019 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>
47. Inga F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de la atención. Rdo. Perú. medicina Exp. salud pública [Internet] 2019 [citado 22 de abril de 2024]; 36 (2): 312-318. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021
48. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
49. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 5ta edición. Perú. 2018.
50. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
51. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
52. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 22 de abril de 2024]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
53. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>

54. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado 22 de abril de 2024]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
55. Blanco De la Cruz G. Cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103401>
56. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 22 de abril de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

4. ANEXOS:

a) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

CUESTIONARIO DEL CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES:

Sexo

Masculino ()

Femenino ()

Edad:

20 -24 ()

25 -54 ()

55 – más ()

Instrucciones: Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X"

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 Algunas veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

N		1	2	3	4	5
Comportamientos						
1	Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución					
2	En la institución donde trabajo existe el desarrollo profesional de los trabajadores.					
3	En la institución se preocupan por mejorar cada vez más.					
4	Creo que se cumplen eficientemente las funciones en la institución					
Normas						
5	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
6	En la institución se cumplen las reglas establecidas.					
7	Creo que la disciplina de la Institución son las adecuadas					
8	Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna.					
Valores						
9	Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua					

10	El personal trabajan de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Institución					
11	En la institución se aplica el principio de la honestidad en sus labores diarias					
12	En la Institución todos los procedimientos son honestos					
Filosofía						
13	Creo que en la institución se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.					
14	En la institución son motivados por su esfuerzo laboral					
Clima						
15	Creo que existe compañerismo entre los colaboradores de la municipalidad.					
16	En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente					
17	Siento buen trato de parte de los directivos de la institución					
18	Las relaciones entre los directivos y servidores de bajo nivel son cordiales					
19	Creo que los jefes de área administran bien la institución					
20	Siento que los líderes o jefes cumplen bien sus funciones					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103401>

Desempeño laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción del trabajador						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
7	El ambiente donde trabajo es confortable.					
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión 2 : Autoestima						
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Dimensión 3 : Trabajo en equipo						
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					
24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso					
Dimensión 4 : Capacitación del trabajador						

26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

b) MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA.

Título: Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión comportamientos y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Comportamientos</p> <p>Normas</p> <p>Valores</p> <p>Filosofía</p> <p>Clima</p> <p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Autoestima</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Desarrollo Eficiencia</p> <p>Reglas Disciplina</p> <p>Sensibilizados Honestidad</p> <p>Esfuerzo laboral</p> <p>Compañerismo Trato Habilidades de Liderazgo</p> <p>Ambiente Salario Resultados</p> <p>Motivación Trato Reconocimiento</p> <p>Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones</p>	<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Nivel: aplicativo</p> <p>Población: 84 personal de salud</p> <p>Muestra:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento(s): Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024</p>	<p>valores y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el desempeño laboral del personal de salud, en un hospital de Lima, 2024</p>		<p>Capacitación del trabajador</p>	<p>Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades</p>	
---	---	---	--	------------------------------------	---	--