



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Cultura y clima organizacional en trabajadores de un
hospital nivel III-1 Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Segura Marzal, Rosalynn Malena (orcid.org/0000-0002-2855-7957)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por la salud y fuerzas para seguir adelante.

A mis padres; por el apoyo incondicional que me brindan a través de los años y que me han permitido lograr mi desarrollo profesional, sueños y metas

.

Agradecimiento

A todas las personas que contribuyeron
e hicieron posible el desarrollo de esta
investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VII. CONCLUSIONES	31
VIII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 <i>Niveles de la Cultura organizacional y sus dimensiones</i>	23
Tabla 2 <i>Niveles del Clima organizacional y sus dimensiones</i>	25
Tabla 3 <i>La Cultura organizacional y su relación con el Clima</i>	26
Tabla 4 <i>El involucramiento y su relación con el Clima organizacional</i>	26
Tabla 5 <i>La consistencia y su relación con el Clima organizacional</i>	27
Tabla 6 <i>La adaptabilidad y su relación con el Clima organizacional</i>	28
Tabla 7 <i>La identificación de la misión y su relación con el Clima organizacional</i>	29

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo indicar la relación entre la cultura organizacional y el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 en Lima, 2022. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, y con un diseño no experimental. Se utilizó dos instrumentos: cuestionario de clima organizacional desarrollado por Segredo y el cuestionario de cultura organizacional de Denison. La población fue de 120 colaboradores de la parte asistencial que laboran en las áreas de emergencia y consultorios externos. Encontrando el 80.8% de los trabajadores obtienen nivel regular sobre la cultura organizacional, el 16.7% como bueno encontrando resultados similares en las dimensiones de la cultura organizacional en los trabajadores lo consideran en nivel regular con 79.8%, seguido del nivel bueno 16.3%. Se Concluye que la cultura organizacional evidencia una relación altamente significativa con 80.8% con el clima organizacional al igual que en cada una de sus dimensiones en un hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Palabra clave: clima organizacional, cultura organizacional, relación.

ABSTRACT

This research aims to indicate the relationship between organizational culture and the organizational climate in workers of a level III-1 hospital in Lima, 2022. The research was developed under a quantitative, descriptive, correlational level approach, and with a non-specific design. experimental. Two instruments were used: the organizational climate questionnaire developed by Segredo and the Denison organizational culture questionnaire. The population was 120 collaborators of the assistance part that work in the emergency areas and outpatient clinics. Finding 80.8% of the workers obtain a regular level on the organizational culture, 16.7% as good finding similar results in the dimensions of the organizational culture in the workers consider it at a regular level with 79.8%, followed by the good level 16.3%. It is concluded that the organizational culture shows a highly significant relationship with 80.8% with the organizational climate as well as in each of its dimensions in a level III-1 hospital in Lima, 2022.

Keywords: organizational climate, organizational culture, relation

I. INTRODUCCIÓN

Los estudios relacionados a clima organizacional iniciaron en el siglo XX; se han realizado muchas investigaciones desde entonces y se han adaptado a distintos campos laborales desarrollándose nuevos instrumentos para realizar las mediciones que aseguren resultados. Se obtuvieron como resultado de estas investigaciones mejoras en el entorno laboral y optimización en el trabajo, aumentando la calidad en los productos y tareas realizadas. (Hernández 2022)

Se ha definido el clima organizacional y la cultura organizacional como los valores y las creencias de las personas que laboran en una misma organización y que interactúan entre si como un solo grupo con características similares a nivel organizacional dentro de una institución (Chiavenato 1989).

En fecha del 11 de marzo del 2020, bajo las circunstancias que vivía la población y sobre las nuevas estadísticas que se visualizaba en el mundo la Organización Mundial de la salud determino, lo que era considerado hasta ese momento como una situación de emergencia en la salud originada por el virus conocido como SARS-CoV-2 a una pandemia internacional. Esta decisión fue tomada debido a que el SARS-CoV-2 se extendió, en diferentes países, y se volvió imprescindible una respuesta conjunta. Sin embargo, las cifras y datos del momento con llevaban a pronosticar escenarios peores. (Mira 2020)

El COVID 19 es una pandemia que ha provocado a nivel mundial serie de cambios en el entorno y vida de muchas personas; causando daños a nivel mundial, muchas medidas fueron tomadas para neutralizar o disminuir los daños y evitando se disperse. Una de las primeras medidas tomadas fue el distanciamiento social, medida de prevención ante el contagio; la cual ha cambiado de manera significativa el entorno y comportamiento no solo a nivel personal sino también dentro de las organizaciones y maneras de trabajo.

El personal que labora en entidades de salud tanto asistencial como administrativo han sufrido constantes cambios de planes e instrucciones; sumados la disminución de materiales de protección para contagios, la escases de personal

como consecuencia de evitar las exposiciones de riesgo o contagiados que no se pudo evitar; esta situación tan precaria que se vivió a inicios de una pandemia que no se sabía manejar conllevó a aflorar nuevos y negativos, sentimientos de frustración, sentimientos amargos y de miedo de contagiar a sus seres cercanos. Esta carga física y emocional que han tenido que soportar produjo signos y síntomas de ansiedad, estrés en los trabajadores en general. (Lai 2020)

Por otro lado, también se observa que los cambios que se han tenido que realizar en muchos ámbitos sociales han ocasionado alteraciones en la vida de los trabajadores viéndose plasmado en la calidad de vida profesional alterando el rendimiento laboral, por lo cual se muestra como una situación preocupante que el clima en una organización este influenciado por la calidad de vida del profesional. (Correa2021)

Frente a lo expuesto surge la pregunta: ¿Cómo relaciona a la cultura organizacional y el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 en Lima?; siendo presentados como problemas de tipo específicos del estudio ¿Cuál es la relación de la participación en la clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima?; ¿Cuál es la relación de la consistencia en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima?; ¿Cuál es la relación de la adaptabilidad en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III- 1 Lima?, ¿Cuál es la relación de la misión en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima?

Este trabajo se justifica de manera teórica y es relevante tal como lo define los autores (García & Sánchez 1993) quienes definen calidad de vida profesional del empleado al equilibrio de todas las demandas del trabajo como a las condiciones y recursos que tiene para realizarlas, por lo expuesto se tiene como finalidad resolver el efecto y la afinidad entre la cultura organizacional y el clima organizacional en trabajadores de un hospital III-1 de Lima.

Así mismo la justificación metodológica del estudio se basa en que los resultados permitirán ser usados en un estudio posterior por lo que los instrumentos utilizados serán validados lo cual permitirá ser utilizados en investigaciones futuras.

Finalmente, la base metodológica práctica del estudio se basa en que a través

de esta respuesta y hallazgos obtenidos permitirán mejorar la situación laboral del personal asistencial.

El objetivo general de la investigación fue, determinar la relación entre cultura organizacional y el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 en Lima; los objetivos de tipo específicos fueron: determinar de la consistencia, a su vez también determinar la adaptabilidad y por último la misión en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima;

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se presentan varios estudios sobre Cultura y clima organizacional en diferentes contextos institucionales y del sistema de salud buscando la relación entre ellos, así presentamos a nivel internacional a:

Pérez (2009) considera en su análisis exhaustivo acerca del mundo actual y contemporáneo la cultura organizacional considerada un arma estratégica dentro de las diferentes organizaciones y que su estudio ha permitido mejoras invaluable en el desarrollo y funcionamiento de estas. Hace hincapié que la importancia del recurso humano tanto como tecnológico han demostrado resultados positivos.

Arboleda (2017) desarrollo una investigación del grado de conocimientos acerca de clima organizacional del personal que labora de instituciones de servicios de salud en Aburra-Colombia, en dicha investigación pudo concluir que la percepción de la mayoría de los empleados es satisfactoria y que son conscientes que esta ayuda a que puedan tener mejor relación entre ellos mismo y en su trabajo.

Así mismo Salazar et al (2020) en su investigación busca examinar la vinculación entre su variable el clima organizacional y su segunda variable de estudio satisfacción laboral en 182 empleados de una institución de salud, en la cual llega a concluir que, si se presenta una correspondencia positiva entre ambas variables sometidas al estudio realizado en un Instituto del Seguro Social en Veracruz, México.

Mero (2021) realizó un estudio a 72 personas del personal de una clínica de salud en cantón Durán, donde el fin de su estudio fue analizar qué relación puede surgir al conjugar dos variables distintas tales como el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal. Este estudio demostró que tanto el recurso humano y material de la clínica presentaba falta de valores, mínimo desarrollo profesional e infraestructura inadecuada así también como que la falta de conocimiento y de habilidad de sus empleados se reflejará en las dificultades del desempeño laboral, y este se viera de esta manera relacionado con el clima. Concluyendo que si se desarrolla una conexión significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.

Mestre et al (2020) realizó un estudio en Cuba a 217 que fueron conformados tanto asistenciales como administrativos, en este estudio pudo resolver la relevancia que posee el clima organizacional en el correcto funcionamiento de una institución y aunque los resultados también demostraron diferencias entre la percepción del personal y personal administrativo, en conclusión, los resultados concluyeron como favorables y significativos para la institución.

En el ámbito nacional se encontraron los siguientes estudios que sustentaron esta investigación:

Aliaga (2021) encuestó en Perú a 138 trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, Trujillo, su estudio se hizo buscando la correspondencia que pudiera existir entre clima organizacional y el cambio que puede haber surgir otras la nueva situación en la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital, Su estudio indico que, si se presentaba relación de modo significativa, siendo moderada entre las variables que se presentaron y desarrollaron en su estudio. Por otro lado, Zea (2018) en el estudio que realizó a 253 trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón logro determinar que la correlación que se presenta al vincular la cultura organizacional y el nivel de desempeño del capital humano es significativa siendo promisoro estos aportes para mejora del servicio.

Por otra parte, Viduarre (2021) a través de un estudio cuantitativo recolectó datos de las trabajadoras de enfermería de un hospital de Lima, encuestó a 105 enfermeras del área de UCI, buscando en este estudio determinar si se presenta alguna asociación sobre el clima organizacional y sobre la variable de satisfacción laboral para estos profesionales que trabajan en el área de salud. En el análisis se llegó al resultado que si hay presente una asociación positiva media significativa entre ambas variables.

Fernández et al (2019) indagaron en el área de Medicina del instituto nacional del niño en Lima a fin de establecer si el clima organizacional la satisfacción del usuario externo acerca de la asistencia médica recibida, fueron 125 trabajadores encuestados. Los resultados concluyeron que en clima organizacional donde se midieron sus tres dimensiones: identidad, comunicación organizacional y estructura, dieron un resultado saludable; la dimensión que no lo fue es la de remuneración.

Además, Delgado (2022) entrevistó a 80 enfermeros del área de pediatría de un hospital con la intención de lograr indagar sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral durante el COVID19 utilizando dos cuestionarios uno para cada variable. El estudio determinó que existe una correlación significativa y aunque en esos momentos la satisfacción fue negativa demostró estar relacionada a su ambiente laboral

Como muchos investigadores ya lo han mencionado dentro de una organización el actuar de las personas es de suma importancia para que puedan llegar a cumplir con sus objetivos, observándose en muchos estudios también que esta disposición o comportamiento del individuo dentro de una organización varía en el tiempo por distintos factores y pueden ser cambio a favor o en contra de su contribución a la organización.

A través de los años se ha tratado de relacionar la importancia de la cultura organizacional con distintas variables dentro de una organización para poder desarrollar mejoras y poder ubicar los problemas. Bajo estos conceptos definimos a la cultura organizacional como a las ideas que comparten los trabajadores de una organización, compartiendo a su vez también creencias, valores que se vuelven características representativas de una institución.

A continuación, se cita a investigadores que coinciden con la definición sobre cultura organizacional:

Ouchi (1982), Norma (2001) define en su teoría Z la importancia de considerar el bienestar, salud y confort del empleado de igual manera lograr una mejora en la autoestima de todo recurso humano dentro de una organización, aseverando que estos cambios en la humanización de las condiciones de trabajo deben ser fundamental para un mejor desempeño y productividad.

Por otro lado, encontramos a Denison (1990) conceptualiza sobre cultura organizacional que está formada por los valores, creencias y principios que rigen en una organización, los cuales forman parte importante del buen funcionamiento de la organización.

Schein (1988) en su propuesta inicial al referirse a cultura organizacional lo define como las respuestas que han aprendido un grupo de trabajadores sobre la

resolución de los problemas externos como interno, que ha funcionado bien por lo cual es enseñado a todos los miembros de la organización ya como un sistema de respuesta establecido.

McShane y Von Glinow (2000) al respecto sostienen a la cultura organizacional como una plantilla que dirigen el modelo del lugar de trabajo, tan importante que dentro de la organización lo consideran como el ADN.

Arboleda (2017) refiere la definición de cultura organizacional a la mezclade creencias y maneras de expresión, que llevarán a un mejor manejo de los recursos humanos los cuales se verán reflejados en la mejora del trabajo dentro de la institución. Implementar una política de gestión en las personas se verán reflejadas en el éxito.

Posteriormente Schein (2017), Pezo et al (2020) conceptualizan a la cultura organizacional en la manera del desempeño de los colaboradores, en relación a protocolos estandarizados y establecidos en una organización. La cual no se presenta de manera estática, sino que va evolucionando y propagándose en el durante evolución y crecimiento del aprendizaje.

Serna (2008), Rincón (2021) conceptualiza la cultura organizacional de una empresa como un elemento clave con el cual una empresa o institución pueden lograr obtener éxito o pueden llegar al fracaso, por lo cual se puede considerar una de mayor fortaleza o su mayor debilidad.

Bobadilla, Y., Callata, N., y Caro, R. (2015) realizaron un estudio donde relacionaron Engagement laboral y cultura organizacional en esta investigación el objetivo fue determinar si los tipos de cultura predicen el engagement en una organización; en este estudio se tuvo como resultado que, si existe y que la misión e Involucramiento son las dimensiones que, las explican de manera significativa y positiva el engagement laboral.

Es muy importante que toda investigación se base en un modelo teórico que determine las dimensiones de la variable de estudio, y que sea válido permitiendo describir la realidad lo más precisa posible. (Hernández, Méndez 2014)

Zegarra (2020) La cultura organizacional presenta tres modelos que son los más utilizados y reconocidos por los investigadores los cuales son:

Modelo de niveles de cultura organizacional de Schein; el cual divide a la cultura

en tres niveles que son: artefacto; se refiere al medio físico, como la tecnología, el lenguaje, políticas, estrategias establecidas en una organización; valores o creencias, aquí se tiene en consideración a la manera de pensar y actuar de la persona, la cual sirve para evaluar su conducta; y el último nivel es las presunciones básicas, considerado por Schein como el nivel más profundo de la cultura organizacional, difíciles de cambiar en una organización.

Modelo de Valores en Competencia de Cameron y Quinn; el cual divide a la cultura en cuatro subdominios: Cultura de clan, Cultura jerárquica, Cultura de mercado y Cultura adhocrática; estos subdominios vienen a representar los valores que rigen a los trabajadores. Refiere que cada organización presenta estas clases de cultura pero que una de ellas resulta ser más dominante. En resumen, definimos a la cultura del clan como la que se caracteriza por mantener empatía y acercamiento con los clientes, así como en preocuparse del bienestar de los trabajadores, la cultura jerárquica es un modelo estructurado y formalizado que enfoca su trabajo a metas a largo plazo midiendo el éxito del modelo a través de la disminución de costos, confiabilidad; por último encontramos a la cultura de mercado el cual tiene como principal valor la compatibilidad y productividad y la cultura adhocrática que su principal característica de sus indicadores es la búsqueda del éxito lo cual busca lograrlo con iniciativas innovadoras.

Modelo de Daniel Denison en 1990 enfatiza la necesidad de desarrollar dimensiones en búsqueda de lograr un mejor desempeño en los trabajadores. En 2001 Denison define la cultura organizacional y sus dimensiones actuales que explican el alto o bajo rendimiento de las

Basado en estas investigaciones se considera el concepto de Denison et al. (2012) como el modelo teórico a seguir en la investigación, este modelo refiere respecto a la cultura organizacional como aquella que tiene el poder de intervenir en el desempeño laboral de una organización a través de la concientización de la misión y dirección a la que la organización se dirija. A continuación, se define las dimensiones e indicadores basados en este modelo desarrollado en 2001 que pueden ser aplicados a diferentes tipos de organizaciones.

1. Involucramiento: se refiere al sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores hacia su organización, tienen una participación activa en la

organización para lograr los objetivos de esta. Aquí encontramos como indicadores al empoderamiento, trabajo en equipo: se relaciona a la cooperación de los miembros de la organización para realizar un trabajo en equipo; y desarrollo de capacidades: es la inversión continua de la organización en busca del desarrollo de las habilidades de los trabajadores para buscar la mejora del trabajo.

2. Consistencia mide la estabilidad y la integración de las organizaciones a través de un grado de uniformidad. Aquí encontramos como indicadores a valores centrales; acuerdos: trata de crearlos cuando ocurre diferencias; coordinación e integración de todas las áreas de la organización enfocadas a lograr un solo objetivo.

3. Adaptabilidad es la capacidad de las organizaciones de adaptarse a los cambios que puedan surgir en ella en el proceso de su desarrollo. Aquí encontramos como indicadores a: orientación al cambio; orientación al cliente y aprendizaje organizativo donde se aprovechará los cambios externos para innovar, ganar y desarrollar capacidades.

4. Misión: se refiere al propósito de los objetivos y metas de la organización que permite tener una visión del futuro de la organización y hacia donde se dirige. Aquí encontramos como indicadores a: dirección y propósitos estratégicos siendo este indicador el que nos muestra como los empleados pueden ayudar a la organización; metas y objetivos: sirve de guía a los empleados para que puedan direccionar su trabajo; visión: nos proyectamos al futuro de la organización como se espera ser conocida.

Con respecto a la variable de Clima organizacional podemos mencionar a continuación que:

En la actualidad existen varias definiciones acerca de clima organizacional que a pesar que cuentan con pequeñas diferencias entre ellas se llega a determinar el clima organizacional como el que modela o determina el comportamiento de los trabajadores de forma positiva o negativa, esto se basa en la percepción social de su origen que se enfoca una teoría donde se habla las relaciones humanas y el papel de importancia que tiene el ser humano en relación a las funciones en su medio de trabajo.

Forehand y Gilmer (1964), Prado (2014), León (2018) recalcan el valor del

clima organizacional dentro de la estructura que conforma una institucional definirla como el grupo de factores que generaran las características de una empresa y la diferenciaran de otra, de esta manera también conceptualizan que el comportamiento de los trabajadores estará relacionando a su entorno laboral.

Gonçalves (1997), menciona como una característica primordial del clima organizacional al medio ambiente de trabajo y su importancia en el comportamiento del trabajador en su sistema organizacional e individual.

Por otro lado, Rodríguez (2005), determina que el clima organizacional es la percepción del trabajador sobre el ambiente que lo rodea y que se enfocan en aspectos de la institución tales como la práctica, políticas, liderazgo, conflictos, recompensas, castigos y también el ambiente físico del lugar de trabajo. Con esto se determina que el trabajador direccionara su comportamiento en base a la percepción que tenga sobre estos factores.

León et al (2018) refiere que una evaluación como climas organizacionales una valiosa herramienta de diagnóstico en la gestión del cambio cuando se trata delograr la efectividad organizacional, que es esencial en el mundo actual.

Fernández et al (2017) definen el clima organizacional como las propuestas que favorecerán los aspectos de la vida laboral de un trabajador y producto de estamejora un fortalecimiento en las características de los servicios prestados.

Para la fundamentación teórica de Clima organizacional existen hasta la actualidad muchos estudios los cuales pueden diferenciar entre sí: la fundamentación teórica básica la realiza Lewin (1951) quien la divide en el clima de trabajo, el comportamiento del individuo y también los componentes de la organización. Posteriormente años después fue presentado también en perspectivas actitudinal y conductual refiriéndose al compromiso de la conducta y el de la organización Gonzales y Ayton (1995).

Al igual que para Cultura organizacional encontramos diferentes teorías a lo largo de los años que han investigado y variado conceptos o dimensiones de estudio sobre el Clima organizacional, estos diferentes estudios realizados por décadas han surgen a través de variantes en la perspectiva según sus distintos autores, así podemos mencionar que en 1950 surge un enfoque diferente para ala

administración. (Mulder 2017).

Bermeo (2016) La teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, 1950 hace énfasis en que la formación de una empresa está dada por grupos de personas con características propias e individuales, seres humanos con capacidad de pensamiento y necesidades diferentes que gustan de ser escuchados y ser atendidos. En su estudio realizado en esos años pudo determinar que cuando las personas reciben más atención son personas que brindan mejor desempeño en lo laboral. Concluyendo también que ni el salario tenía tanta importancia para los trabajadores como el sentimiento de pertenecer a un grupo.

En el presente trabajo se llevó a cabo utilizando el modelo de la teoría de la relaciones humanas, en el que se basó el estudio de Segredo (2004), este modelo guía la realización de su instrumento de medición para el Clima Organizacional el cual permite a través de una encuesta valorar y conocer opiniones y condiciones de trabajo de las organizaciones en este caso de un hospital nivel III-1.

Así mismo el instrumento elaborado por Segredo consta de tres dimensiones sobre las que se basan las preguntas que contiene el cuestionario, las cuales definimos a continuación:

1. Comportamiento Organizacional: se refiere a los actos y actitudes que las personas tienen dentro de la organización.
2. Estructura Organizacional: se refiere a el esquema de trabajo y como está organizada la actividad laboral en los trabajadores dirigida hacia un cumplimiento del objetivo de la institución.
3. Estilo de dirección: se refiere de qué manera y como sucede que el medio laboral guía y también orienta a sus trabajadores con la intención de conseguir resultados favorables para la empresa al cumplir con los objetivos trazados.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

Fue desarrollado por medio de un enfoque cuantitativo en el que se usó medidas matemáticas estadísticas para el logro de los resultados y resolución de las hipótesis (Arboleda 2017), y pertenece a una investigación de tipo básica, porque permite tener nuevos conocimientos científicos acerca de cultura y clima organizacional sin contrastarlos con la realidad (Fernández et al 2017). Se realizó este estudio con la finalidad de incrementar los conocimientos sobre la cultura y clima organizacional, e indicar la relación que existe uno con el otro dentro de una organización.

3.1.2 Diseño de investigación

Se Presentó en este estudio un diseño de tipo no experimental porque ningún experimento fue realizado, es también un estudio de corte transversal debido a que la información del estudio se recopiló en un único momento y correlacional no causal y al tener el fin es establecer una asociación de las variables de mencionadas sin determinar su causa. (Salgado C, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Clima organizacional

3.2.1.1 Tipo de Variable:

Es una variable atributiva pues son variables que no se pueden modificar son propias de la población de estudio: (Hernández, 2014) cualitativa manteniendo la característica de brindar información sobre la grandeza de las diferencias y ordinal permitiéndonos establecer parámetros de “mayor que”, “menor que”, o “igual”, no

siendo un orden numérico más si presentando un orden por posición de los elementos. (Reguant-Álvarez 2018)

3.2.1.2 Definición conceptual

Se define como Clima organizacional al entorno interno de una institución el cual se caracteriza por contar con distintos elementos presentes y de manera continua, tales como el estilo de administración, el diálogo entre compañeros de trabajo, el tipo de interacción entre las personas de la organización, así igualmente se menciona a las situaciones laborales. (Segredo y Reyes, 2004)

3.2.1.3 Definición operacional

Para medir el clima organizacional se tomó como documento técnico elaborado por Segredo el cuestionario ECOS-S contiene 50 incisos, divididos en tres dimensiones, muy puntuales que ayudaron a los fines principales de este estudio. Los puntajes se distribuyen:

Para esta variable , se contempló el puntaje promedio que se proviene de los instrumentos usados en esta investigación, según estos resultados se definió si el clima organizacional es adecuado, si se encuentra en riesgo o es visualizado como inadecuado, se consideró valores referenciales para las diferentes dimensiones estos valores fueron de la siguiente manera para las respuestas que consideren como adecuado el puntaje es mayor de 60, si se considera como en riesgo el puntaje esta entre 40 y 59, y por ultimo los resultados que se obtuvieron como inadecuado fueron los que obtuvieron un valor menor de 40 (Segredo, Pérez y López,2015)

Se presentan específicamente los puntos que se emplearán en el cuestionario elaborado por Segredo para medir Clima Organizacional (anexo 5) donde se presenta tres dimensiones y que se conceptualizan como se menciona a continuación:

1. Comportamiento Organizacional: se refiere a los actos y actitudes que las

personas tienen dentro de la organización. La cual se va a ser medidos por indicadores que son la motivación, comunicación y las relaciones interpersonales.

2. Estructura Organizacional: se refiere a el esquema de trabajo y como está organizada la actividad laboral en los trabajadores dirigida hacia un cumplimiento del objetivo de la institución. Esta dimensión consta de los siguientes indicadores para su medición: el funcionamiento, las condiciones de trabajo y el estímulo al desarrollo.

3. Estilo de dirección: se refiere de qué manera y como sucede que el medio laboral guía y también orienta a sus trabajadores con la intención de conseguir resultados favorables para la empresa al cumplir con los objetivos trazados. Aquí sus indicadores están formados por el liderazgo, la solución de conflictos, el trabajo en equipo y la participación

3.2.2. Variable 2. Cultura organizacional

3.2.2.1 Tipo de variable.

Es una variable atributiva pues son variables que no se pueden modificar son propias de la población de estudio: (Hernández, 2014) cualitativa y ordinal estas características engloban a las que no nos proporcionan información sobre el grado de las diferencias por lo cual hace imposible tener relaciones de “mayor que”, “menor que”, o “igual”, en consecuencia, de tener modalidades no numéricas. (Reguant-Álvarez 2018)

3.2.2.2 Definición conceptual.

La Cultura Organizacional presentan características específicas en relación a los empleados de una organización una serie de comportamientos y experiencias vividas en relación a su entorno laboral. Estas situaciones pueden ser positivas o negativas y pueden manifestarse en desacuerdos o discusiones que logran ser resueltos bajo un mismo fin. (Denison, 2010).

3.2.2.3 Definición operacional.

Se efectuará a través del instrumento de tipo cuestionario realizado por Denison el cual consta de cuatro dimensiones la cuales serán estudiadas y evaluadas en la población. Las valoraciones del cuestionario son: 1 a 5 empezando con un completamente en desacuerdo a un completamente de acuerdo y considerando como resultados finales a un nominal fuerte a puntajes que van de 46 a 75 y débil a puntajes que van de 15 a 45 (anexo 6).

1. Involucramiento: es la participación activa en la organización para lograr los objetivos de esta. Los indicadores que medirán esta dimensión son empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades.
2. Consistencia: se refiere a la estabilidad y la integración de las organizaciones. Como indicadores de medición tenemos a valores centrales, acuerdos y coordinación e integración.
3. Adaptabilidad: como su nombre lo dice la adaptación al cambio. Como indicadores de medición tenemos orientación al cambio; orientación al cliente y aprendizaje organizativo.
4. Misión: es los objetivos y metas de la organización. Como indicadores de medición están: dirección y propósitos estratégicos, metas, objetivos y visión.

3.3 Población, muestra, muestreo.

3.3.1 Población.

Participaron en esta la realización de esta investigación 120 trabajadores de un hospital nivel III-1 de Lima; sin distinción de sexo y edad que se encontraron laborando de manera asistencial y presencial en las áreas de los servicios de emergencia y consultorios externos y que se encuentren laborando en el año 2022.

- **Criterios de inclusión.**
 - Trabajadores del área de salud que realice actividad laboral en el área de emergencia y consultorio externo, con el fin que tengan conocimiento de las características de sus servicios.
 - Personal asistencial que exprese conformidad de ser entrevistado que será admitido al realizar la firma del documento denominado consentimiento que indica la aceptación de estar en el estudio.
- **Criterios de exclusión.**
 - Trabajadores asistenciales quienes por alguna característica no cumplan con los requisitos antes mencionados.

3.3.2. Muestra.

El presente estudio no necesitará realizarse un muestreo por el tamaño de la población, El trabajo estará constituido por 120 personas que laboran en un hospital nivel III-1 de Lima, la población estará compuesta por los trabajadores que cumplieron con los criterios. Fue un estudio de tipo exhaustivo o censal (Hernández et al., 2014)

3.3.3. Unidad de análisis

Es un trabajador que realiza trabajo asistencial en el área de emergencia o consultorios externos, que pertenecen a la población de este estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas.

La realizó a través de una encuesta por medio de dos cuestionarios que permitieron recolectar la información de las variables (Hernández et al, 2018)

3.4.2. Instrumentos.

Instrumento de clima organizacional

Es un cuestionario elaborado por un comité técnico y por juicio de expertos en el cual se utilizó la escala de Likert para el desarrollo de las respuestas. El propósito del cuestionario es manifestar las precepciones del trabajador en correlación con el clima organizacional del lugar del estudio.

Instrumento de cultura organizacional

Es un cuestionario elaborado por un comité técnico y por juicio de expertos en el cual se utilizó la escala de Likert para el desarrollo de las respuestas, el instrumento titulado cultura organizacional del autor Denison, estuvo constituido por 60 ítems que contienen sus indicadores. El propósito del cuestionario es manifestar las precepciones del trabajador en correlación con el clima organizacional del lugar del estudio. (Denison,2006).

Validez de los instrumentos

La validación de este instrumento se realizó a través de un juicio de 15 expertos del área de salud pública. En donde se emplearon los criterios de Moriyama que comprenden las siguientes características sobre un instrumento: que los datos sean de fácil obtención, comprensible, sensible, justificable, claramente definido que arrojó un resultado de 70%. (Segredo, Pérez y López, 2015)

Confiabilidad de los instrumentos

Se considera un instrumento confiable cuando un instrumento es aplicado repetidas veces a un mismo grupo de individuos y los resultados siguen siendo iguales. (Hernandez,2014)

Sobre el instrumento de cultura Organizacional se estimó su confiabilidad a través de una prueba de Alpha de Croncach el cual tuvo como resultado de 0,97. (Bonavia

T., Prado V. y García A, 2010)

El instrumento de Clima Organizacional arrojó como resultado en la prueba de Alfa de Cronbach, un valor de 0.939, con lo cual se verificó su consistencia y su confiabilidad (Segredo, Pérez y López, 2015)

3.5 Procedimientos

3.5.1 Coordinaciones previas a la aplicación de los dos instrumentos

Se realizó coordinaciones previas con la Dirección y Oficina de Docencia e Investigación del Hospital nivel III-1 quienes dieron la autorización para emplear los instrumentos. Se informó al detalle las particularidades y objetivos del estudio. (anexo 6 Carta de aceptación para la aplicación de instrumentos.)

3.5.2 Aplicación del consentimiento informado

A todos los participantes de la investigación se les entregó antes de los cuestionarios un consentimiento informado (anexo 5); a través de este documento los participantes recibieron en detalle el objetivo que considera la investigación, el documento tiene los datos del investigador, el de los participantes fue anónimo, respetando la confidencialidad de la información. Se solicitó su firma como evidencia de que desean participar voluntariamente en la investigación.

3.5.3 Aplicación de los instrumentos

En el presente estudio el instrumento se realizó de manera presencial a modo de encuesta en cada servicio del área de emergencia y consultorios externos.

3.6 Método de análisis de datos.

El análisis se realizó siguiendo los siguientes pasos: en primer lugar, se realizó un vaciado de la información obtenida en las respuestas las cuales se distribuyeron en tablas de distribución de frecuencia para su presentación. Estadísticamente fue realizada la medición mediante el Coeficiente Rho de Spearman, el cual midió la correlación para variables. Con esto se lograremos ordenar en rangos los participantes que apoyaron en esta investigación. El software estadístico que se empleó fue el SPSS versión 25; será tomado en consideración el nivel de significación teórica: $\alpha=05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se llevará a cabo en concordancia con los principios basados en ética y la moral que establece la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y las características específicas pertenecientes a la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Solicitándose las autorizaciones respectivas de la Institución donde se aplicará los instrumentos y efectuará el estudio de investigación. También se solicitara los permisos necesarios en la institución del estudio manteniendo y respetando sus normativas internas, respetándose en todo momento el anonimato de los participantes, firmándose un consentimiento informado y cumpliendo también los patrones éticos internacionales otorgados para la investigación basándonos en los principios de Helsinki (2013), y el informe de Belmont (1979), por lo tanto la originalidad y veracidad de esta investigación se verá garantizada con el empleo de la herramienta Turnitin.

III. RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Aquí en la tabla 1 representa el nivel de cultura organizacional que tienen los colaboradores de un hospital nivel III-1 de Lima con respecto a su clima organizacional, de esta manera podemos observar que el 80.8% de los trabajadores obtienen como resultado que se encuentran regular a la cultura organizacional, y el grupo de trabajadores que lo encuentra bueno solo es del 16.7%, mientras que se observa también que el 2.5% de los trabajadores obtienen nivel malo sobre la cultura organizacional. Demostrándose que la cultura organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima predomina el nivel regular (80.8%). Con respecto a cultura organizacional en lo que refiere el estudio de tallado de sus dimensiones se denota que el nivel regular es el que obtiene un porcentaje mayor (79.8%), sigue índole por una gran diferencia el nivelbueno (16.3%).

Tabla 1

Niveles de la Cultura organizacional y sus dimensiones

Variable 1	Dimensiones									
	Cultura organizacional		Involucramiento		Consistencia		Adaptabilidad		Identificación de la Misión	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	3	2.5%	1	.8%	14	11.7%	1	.8%	4	3.3%
Regular	97	80.8%	103	85.8%	86	71.7%	97	80.8%	96	80.0%
Buena	20	16.7%	16	13.3%	20	16.7%	22	18.3%	20	16.7%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

En esta tabla 2 se observa que de los trabajadores encuentran el clima

organizacional como regular obteniendo un porcentaje de 61.7%, el 38.3% lo ve como bueno, y ninguno considera como malo (.0%). Demostrándose a través de los resultados con respecto a esta variable que los trabajadores de un Hospital nivell-1 en Lima predomina el nivel regular (61.7%).

Respecto a sus dimensiones se denota que en promedio es considerado como regular (61.9%), seguido del nivel bueno (38.1%).

Tabla 2

Niveles del Clima organizacional y sus dimensiones

Variable 2 Niveles	Dimensiones							
	Clima organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%
En riesgo	74	61.7%	73	60.8%	81	67.5%	69	57.5%
Adecuado	46	38.3%	47	39.2%	39	32.5%	51	42.5%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

4.2 Contrastaciones de hipótesis

Se empleo la prueba RHO de Spearman para medir el grado de correlación de las dos variables y se emplea esta prueba al ser las dos variables de categoría ordinales. Se desarrolla la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (anexo 7)

4.2.1 Hipótesis general

En la Tabla 3 se muestra la prueba con la que se permite contrastar la hipótesis general. Indica que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .762$ siendo este resultado positivo y alto con nivel de significancia menor al 1% ($p < .01$) señalando así que la Cultura organizacional tiene se relaciona de manera directa y altamente significativa con el Clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Tabla 3

La Cultura organizacional y su relación con el Clima

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Cultura organizacional
	Correlación de Spearman Rho	.762**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

4.2.2 Hipótesis Específica 1

La tabla 4 muestra los resultados en los cuales vemos que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .773$ esto indica la alta relación positiva que se encuentra con nivel de significancia menor al 1% ($p < .01$), lo que nos indica que el involucramiento de la Cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el Clima organizacional referido por los colaboradores entrevistados en nuestro estudio.

Tabla 4

El involucramiento y su relación con el Clima organizacional

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Involucramiento
	Correlación de Spearman Rho	.773**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

4.2.3 Hipótesis Específica 2

La Tabla 5 se muestra la prueba de correlación que permite contrastar la hipótesis específica, la cual refiere que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .771$ evidenciando la presencia de una alta relación positiva con nivel de significancia menor al 1% ($p < .01$), lo que refleja la consistencia de la Cultura organizacional se relaciona de forma directa y altamente significativa con el Clima organizacional La consistencia obtiene un resultado de relación significativo con el Clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Tabla 5

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Consistencia
	Correlación de Spearman Rho	.771**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

4.2.4 Hipótesis Específica 3

Aquí la Tabla 6 se muestra la prueba de correlación que permite contrastar la hipótesis específica, se refleja que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .769$ esto nos indica una alta relación positiva existente con nivel de significancia menor al 1% ($p < .01$), lo que indica que la adaptabilidad de la Cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el Clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022. Lo que significa que el personal tiene una adaptación alta y positiva frente a cambios en el hospital.

Tabla 6

La adaptabilidad y su relación con el Clima organizacional

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Adaptabilidad
	Correlación de Spearman Rho	.769**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

4.2.5 Hipótesis Específica 4

En la tabla 7 se muestra la prueba de correlación que permite contrastar la hipótesis específica, podemos observar que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .768$ este resultado se confirma que existe relación positiva alta con nivel de significancia menor al 1% ($p < .01$), lo que afirma que la misión se relaciona de manera directa y altamente significativa con el Clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Tabla 7

La identificación de la misión y su relación con el Clima organizacional

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Identificación de la Misión
	Correlación de Spearman Rho	.768**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

V.- DISCUSIÓN

El COVID 19 marca una etapa de un antes y después en muchos aspectos en la vida del ser humano, estos cambios se ven reflejados no solo en su aspecto personal o familiar sino también en lo laboral. Un grupo trabajador muy afectado en esta pandemia fue el sector salud y bajo este contexto dos años después de su inicio se evalúa la actual relación entre cultura organizacional y clima organizacional en personal de salud. A continuación, en este capítulo se presentan las discusiones de la información encontrada en esta investigación, luego se compara y analizara con la información de otras investigaciones nacionales e internacionales halladas y finalmente también presentaremos las limitaciones y aportes de esta investigación.

En la investigación se demostró la hipótesis general sobre la cultura organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima bajo un análisis estadístico que dio como resultado coeficiente de correlación de spearman es $Rho = .762$ que indica que si existe relación de manera regular respecto al clima organizacional. De esta manera se confirma que los principios de una cultura organizacional son en una organización es parte importante para el buen funcionamiento y que está relacionado con el desempeño sobresaliente de la organización (Denison, Segredo 2017).

Estos resultados también afirman lo que refiere Toro (1998) quien menciona que el Clima organizacional es responsable de la motivación, productividad y satisfacción en una organización, y Chiavenato (2011) lo conceptualiza como la armonía en el ambiente de trabajo.

Un resultado muy parecido logro Aliaga (2021) donde concluye que el clima organizacional es regular al igual que la satisfacción laboral, en donde las relaciones de las dimensiones de las variables se presentan significativas mostrando un compromiso de los trabajadores hacia su institución dentro del contexto de COVID 19.

La cultura organizacional no se puede observar a simple vista ya que es considerado como un factor intangible, pero de mucha importancia dentro de una organización, la cual radica en que los miembros de esta conozcan su lugar de trabajo y sientan que pertenecen a él, solo de esta manera podrán alcanzar la visión y misión de la su institución. Robbins (1996)

Así mismo Calderón y Serna (2009) refieren la relación directa que existe entre los recursos humanos y la cultura organizacional dentro de una institución. Lo que va a permitir la coordinación entre los objetivos de la organización y las metas de los trabajadores.

Barrera (2000), concluye en su investigación que la cultura y el clima organizacional se encuentran íntimamente ligados y determina ser una fuente de desarrollo en las instituciones, por lo que hace la recomendación de seguir realizando estudios en beneficio de mejorar las dos variables.

En búsqueda de describir a las organizaciones se utilizó la definición de clima organizacional, más aun así no existe entre los autores un consenso sobre cuáles serían los factores o dimensiones a evaluar. (Ucros 2011). Aun así, podemos encontrar diferentes estudios que concuerdan en afirmar y determinar al clima organizacional como el grupo de factores que generan las características y diferencias de una empresa por lo cual el comportamiento de los trabajadores estará relacionando a su entorno laboral (Forehand, Gilmer, Prado, León 2018)

De igual manera otro estudio, determina que las estructuras de la organización de una empresa van a influir en la percepción de sus trabajadores en relación a su clima lo cual también influiría en la calidad del trabajo que desempeñan. (Salazar et al, 2009).

Este resultado también va en relación con el obtenido en el estudio realizado por Segredo y López (2015) tuvo como resultado que con un clima organizacional adecuado mejora la calidad de atención logrando un desempeño satisfactorio, a su vez este resultado permite por parte de directivos desarrollar estrategias para la institución.

De igual manera la investigación realizada por Pedraza et al. (2014) encontró un clima favorable como resultado, e indico en sus conclusiones que este puede ser afectado por el comportamiento de los trabajadores y volverse negativo.

Observando los resultados que provienen del clima y dimensiones podemos decir que estos se asemejan al estudio realizado en un policlínico en Cuba por Mestre et al (2020) donde se tuvo como resultados en su mayoría adecuados para sus dimensiones comportamiento organizacional y estilo de dirección, para la dimensión de estructura organizacional, tuvo como resultado de riesgo coincidiendo que nuestro estudio también demuestra una menor aceptación por parte de los trabajadores.

Con respecto a la cultura organización muchos autores en diferentes estudios han llegado a señalar e indicar que es muy trascendental el hacer que los trabajadores logren identificarse con su organización para así lograr cumplir con los propósitos y metas designadas en la organización (Carro, Sarmiento y Rosano, 2017).

Rodríguez (2015) Reporto que una cultura organizacional, que mantiene satisface a los trabajadores de una organización, mejora el compromiso y la identidad institucional lo cual se refleja en una mejora de la producción.

Por otro lado, al comparar nuestros resultados con aquellos señalados en el estudio realizado por Zinato (2007) podemos apreciar que hay coincidencia, en esa investigación el autor concluye que debe de haber un cambio en el trato jefe – empleado, cambiando el trato vertical por uno de tipo horizontal determinando que de esta manera se podrá obtener un mejor clima en la organización. En su investigación también refiere coincide con nuestra investigación al recalcar que el clima es fundamental para lograr los objetivos de las organizaciones.

A nivel nacional se encontraron escasos estudios que relacionen la influencia de la cultura y el clima organizacional, sin embargo, los resultados del estudio concuerdan con los resultados obtenidos de forma similar.

Así tenemos los resultados del estudio de Álvarez (2001) desarrollado en el Instituto Nacional Oftalmológico que la motivación de los trabajadores va a influir en el clima organizacional y esto se visualiza en la atención que se da a los pacientes por otro

lado este estudio también nos demuestra que una cultura organizacional débil conllevara a trabajadores insatisfechos y renuentes a los cambios.

Esto es similar a lo mencionado por en su estudio donde afirma que hay una relación en el pensamiento, actuar y sentir de un trabajador en su organización y que está determinado por la cultura y sobre el clima refiere que este se basa en percepción y como lo impacta, concluyendo que la influencia de la cultura sobre el clima se rige en la percepción de los trabajadores sobre la cultura de la organización sobre su ánimo. Además, tenemos el estudio realizado por Mantilla (2021) realizado en una universidad, donde se demuestra la relación significativa inversa entre clima y cultura organizacional, afirmando que esa relación influye en la motivación y comportamiento de sus trabajadores.

Por otro lado, Núñez (2016) realizaron un estudio en Arequipa donde determina la cultura organizacional visualizado en un sistema que tiene como característica principal un significado compartido entre los trabajadores y por la cual se va a distinguir una organización, los resultados de este estudio se asemejan al nuestro encontrando una motivación y participación buena de parte de su personal.

En relación a las hipótesis específicas se ha encontrado que:

En nuestro estudio se demuestra la hipótesis específica sobre la dimensión de involucramiento teniendo como resultado una relación de tipo significativa referente a el Clima organizacional de los trabajadores aquí se observa según los resultados estadísticos una alta relación positiva y directa entre ellos, también podemos indicar como ya mencionamos en un inicio que es altamente significativa, que coincide con lo que se refiere Denison et al (2017) que la cultura busca un compromiso e involucramiento en sus trabajadores. En su dimensión consistencia vemos como la relación con el Clima se presenta de manera directa y altamente significativa, en su dimensión adaptabilidad que involucra los indicadores específicos en su análisis podemos encontrar como resultado que este se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en nuestra institución de estudio, finalmente evaluando resultados con respecto a su última dimensión encontramos la que identificación de la misión evidenciamos una relación significativa con el

Clima organizacional de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en este estudio se sustentan en la referencia que hace Hernández (2014) donde menciona los aspectos de Clima y Cultura organizacional en una organización son de suma relevancia por lo que la calidad de vida de los trabajadores se refleja directamente en la calidad de los servicios. Enfocando con esta determinación que el clima es una consecuencia de la cultura, por lo cual esta podrá modificar nuevos valores de cultura en la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se demuestra la relación de manera directa y altamente significativa entre Cultura organizacional y Clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Segunda: El resultado indica una relación de manera directa y altamente significativa entre la dimensión involucramiento y clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Tercera: El resultado indica una relación de manera directa y altamente significativa entre la dimensión consistencia y clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Cuarta: El resultado indica una relación de manera directa y altamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

Quinta: El resultado demuestra una relación de manera directa y altamente significativa entre la dimensión misión y clima organizacional de los trabajadores de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Ampliar la investigación con una muestra más diversificada de todas las áreas y mayor población, con el fin de garantizar la validez de la investigación y la desus resultados.

Segunda: los directivos del hospital deben buscar realizar actividades que busquen desarrollar el concepto de cultura organizacional en los trabajadores y mostrar la importancia que esta tienen para el desarrollo de sus actividades laborales.

Tercera: Emplear la información sobre la actitud aun positiva y aceptable que tienen los empleados del hospital para tratar de mejorar el entorno laboral, fortaleciendo las debilidades que muestra esta investigación así el mejorar las instalaciones del hospital, disposición de materiales para el buen desempeño de sus trabajadores, y de esta manera un mejor entorno laboral.

Cuarta: Emplear los resultados para buscar eliminar las burocracias internas y plantear nuevos enfoques de trabajo y comunicación entre sus trabajadores.

Quinta: incentivar la participación de todos los trabajadores a través de la comunicación sobre la percepción de su medio laboral buscando los jefes para esto reuniones periódicas donde pueda existir un flujo de ideas en pro del servicio.

REFERENCIAS

- Aliaga Chávez, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021. (Tesis Magistral) universidad Cesar Vallejo, Perú
- Álvarez Valverde, Shirley Yissela. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. abril - agosto 2001. (Tesis Magistral) UNMSM
- Ángel-Salazar, EM del, Fernández-Acosta, CA, Santes-Bastián, MC, Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17 (3), 273-283. Epub15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/enero.2395842>
- Arboleda Posada, Gladys Irene; López Ríos, Jennifer Marcela Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá *Revista Ciencias de la Salud*, vol. 15, núm. 2, 2017 Universidad del Rosario, Colombia
- Bermeo Carrasco, Rosa Obdulia (2016) "Estrategia Organizacional Sustentada En La Teoría De Elton Mayo Y La Teoría De Abraham Maslow Para Mejorar Las Relaciones Humanas Entre Directivos – Administrativos Y Docentes De La I.E N° 15415 Bellavista De Cachiaco, Pacaipampa, Piura, 2014 (Tesis Magistral) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.
- Bernal González, Idolina, & Pedraza Melo, Norma Angélica, & Sánchez Limón, Mónica Lorena (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*,31(134),8-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>

- Bobadilla, Y., Callata, N., & Caro, R. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global (Tesis de maestría Universidad del Pacifico, Lima, Perú). Repositorio institucional UP.
- Calderón G, Serna H. Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional un estudio empírico. *Acta Colomb Psicol.* 2009;12(2):97-114
- Calixto, M. B. G., Plazas, V. M. H., & Balaguera, L. M. C. (2013). El diseño organizacional como estrategia de fortalecimiento para la empresa Calcalizas deNobsa, Boyacá. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 3(2), 87–100. <https://doi.org/10.19053/20278306.2170>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Delgado, J. (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID-19 en un hospital de Lima-Perú, 2021 (Tesis Magistral Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83084>
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Denison, D. (2000). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development.

- Enero, Pérez (2019) Clima y Cultura Organizacional: Relación entre ambos constructos (Tesis Magistral) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú). Repositorio Institucional UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626392/Enero_AG.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fernández-Oliva, Danitza, Revilla-Velásquez, María E, Kolevic-Roca, Lenka A, Cabrejos-Castilla, Irma, Muchaypiña-Gallegos, Isabel, Sayas-Avilés, Iris, Chávez-Conde, Lizeth, & Mamani-Urrutia, Víctor A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188- 192.
<https://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Gonçalves, Alexis P. (1996) Dimensiones del Clima Organizacional, <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>, 1996.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. octava edición Ouchi, W. (2001). Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Bogotá, Norma. Pariente, F. José Luis, (2001). Cultura y administración intercultural. *Revista administración y organizaciones. Cultura en las organizaciones*, (6), 95-108.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la Investigación (vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana
- León Serrano, Lady, Noriega Tito, Evelyn, & Murillo Guevara, Madelyn. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fideset Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. Recuperado em 02 de octubre de 2022.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X2018000200003&lng=pt&tlng=es.

López Carlos. (2001, octubre 11). Teoría Z de William Ouchi. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

Mantilla, (2021) Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de Lima. (Tesis Magistral, Universidad Ricardo Palma, Perú). Repositorio Institucional.

McShane , & Von Glinow. (2000). Organizational Behavior. London, Reino Unido: Prentice Hall.

Mero, I. (2021) Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán (Tesis Magistral, Universidad Católica de Santiago Guayaquil). Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16722>

Mercedes Reguant-Álvarez, Ruth Vilà-Baños, Mercedes Torrado-Fonseca. La relación entre dos variables según la escala de medición // REIRE, 11(2), julio 2018 // ISSN: 2013-2255 // <http://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>

Mestre Cárdenas, V., Sierra Duquesne, J., Casanova Barreto, A., Soler Cárdenas, S., Salabert Tortoló, I., & Semper González, A. (2020). Clima organizacional en el Policlínico “José Luis Dubrocq”. Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR, 0(33)

Mulder, P. (2017) Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Recuperado de toolshero: <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>

- Mujica-Sequera, R. M. (2018). La gerencia del potencial humano. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 6(2), 3–7.
<https://doi.org/10.37843/rted.v6i2.71>
- Núñez Zevallos Gladys (2015) Influencia de la cultura y clima organizacional en la satisfacción de la atención percibida por los usuarios de consulta externa del hospital nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo Essalud, Arequipa – 2015 (Tesis Magistral Universidad Católica de Santa María)
- Pacheco-Ruíz, Carlos, Rojas-Martínez, Claudia, Niebles-Núñez, William, & Hernández-Palma, Hugo G. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5), 89-100 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Pedraza, A.L., Socarrás, P.L., Jiménez, V.L. y Romero, R.I. (2014). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios de salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Revista Clío América*, 8(15), 47-74.
- Perez Martinez, Armenio Cultura Organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 14, num. 46, abril-junio 2009, pp. 183-194
- Pezo-Ávila, A., Vargas-Sardón, J. L., & Gallardo-Echenique, E. (2020). Comunicación interna, cultura organizacional y promoción de la Salud: la visión de los promotores peruanos de salud. *Fonseca, Journal of Communication*, (20), 125–142. Recuperado a partir de <https://revistas.usal.es/index.php/2172-9077/article/view/fjc202020125142>
- Prado, J. F. (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F., México Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.

- Rodríguez M, Darío, Diagnóstico Organizacional, Editorial Alfaomega, 6ta edición, 2005, Buenos Aires
- Rodríguez Pérez, Ángela P. (2018). Cultura Organizacional, elemento clave para el éxito del desempeño profesional de un estudiante de Administración de Empresas. *Revista Multi-Ensayos*, 4(7), 15–19.
<https://doi.org/10.5377/multiensayos.v4i7.9485>
- Rincón Rodríguez, O, & Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: Una revisión bibliográfica: *Array. SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 13(2), 363–388.
<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Salazar, E.J., Guerrero, P.J., Machado, R.B. y Cañedo, A.R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75
- Salgado Levano, C. (2018). *Manual de Investigación Teórica y Práctica para la tesis según la metodología cuantitativa*. Primera edición Perú, Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnac.
- Schein. (1998). *Cultura organizacional y liderazgo (3º ed.)*. Madrid, España: Athlas
- Segredo, P.A. (2011). La gestión universitaria y clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2), 164-177.
- Segredo, P.A., García, M.A., López, P.P., León, C.P. y Perdomo, V.I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129.
- Segredo, P.A. y López, P.P. (2016). Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima, Cienfuegos, 2015. *Revista de Información para la Dirección en Salud*, 12(23), 25-35.

Segredo, P.A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. Segredo, P. y Reyes M. D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones Generales. *Correo Científico Médico de Holguín*. Recuperado de: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>

Serna, H. (2008) (10ma Ed.) *Planeación y Gestión Estratégica*. Bogotá: 3R Editores.

Valenzuela Salazar, N. L., Martínez, C. P. B., Sánchez, V. L. V., & Briones, C. T.R.(2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>

Zea Bejar, J. H. (2018). La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño del capital humano de servicios al paciente en el hospital regional Manuel Núñez butrón. *Revista de investigaciones*, 7(2), 569-579. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.276>

Zegarra Ballon Neyra Maria Gracia (2020). *Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en empresas de Lima Metropolitana (Tesis Magistral) Universidad de Lima*

Zinato (2007). *Gestión de personas en Educación Superior: Un estudio sobre la Cultura Organizacional*. Universidad Católica de Brasilia – Brasil.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	DE MEDICIÓN	AMBITO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO	TÉCNICAS	INSTRUMENTO		
Problema General: ¿Cómo influye la cultura en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 en Lima?	Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima	Hipótesis general: La cultura se relaciona significativamente en clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima	Variable dependiente: Clima organizacional				De razón	Ámbito de estudio: Hospital nivel III-1 Lima Población: 120 colaboradores asistenciales que labora de manera presencial en áreas de emergencia y consultorio externo	Tipo de estudio ▪ No experimental ▪ Transversal ▪ Correlacional ▪ Cuantitativo	De acuerdo al período y secuencia de estudio; fue transversal , porque se estudió las variables en un solo período de tiempo	El cuestionario contiene: - Profesión, sexo, tiempo de trabajo. - Cuestionario de clima organizacional (ECOS-S) - Cuestionario de cultura	
			Comportamiento organizacional	.Motivación .Comunicación .Relaciones interpersonales y de trabajo	(nunca)=0 puntos ▪ AV (a veces)= 1 punto	Estructura organizacional						.Funcionamiento .Condiciones de trabajo .Estímulo al desarrollo organizacional
			Estilo de dirección	.Liderazgo .Participación .Solución de conflictos .Trabajo en								▪ S (siempre)=2 puntos

en la clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima? Cuál es la relación de la consistencia en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima? ¿Cuál es la relación de adaptabilidad en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1	en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima Determinar de la consistencia en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima Determinar la adaptabilidad en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima Determinar la misión en el clima organizacional	organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima La consistencia se relaciona en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima La adaptabilidad se relaciona en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima La misión se relaciona en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima		equipo			Criterios de inclusión - Personal asistencial que labora de manera presencial en áreas de emergencia y consultorio externo Criterios de exclusión - Personal administrativo - Usuarios externos - Personal de limpieza	organizacional de Denison
Variable independiente: Cultura organizacional								
			Involucramiento Consistencia Adaptabilidad Misión		Muy en desacuerdo: 1 En desacuerdo = 2 Neutral = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo =5	De razón		

Lima?	en								
Cuál es la relación de la misión en el clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima?	de un hospital nivel III-1 Lima								

ANEXO 2 OPERACIONALIZACION

Tabla Operacionalización de Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Comportamiento organizacional	Motivación			
	Comunicación	10, 15, 29, 35, 45		
	Relaciones interpersonales y de trabajo	2, 17, 22, 37, 48 3, 18, 23, 38, 46		
			N (nunca)= 0 puntos	
Estructura organizacional	Funcionamiento de trabajo	6, 11, 25, 30, 43	AV (a veces)= 1 punto	Clima organizacional global: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuado ▪ En riesgo ▪ Inadecuado
	Estímulo al desarrollo organizacional	1, 16, 21, 36, 4		
		5, 20, 31, 40, 50	S (siempre)=2 puntos	
	Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41		
Estilo de dirección	Participación Solución de conflictos	4, 19, 24, 39, 49 9, 14, 28, 34, 44		
	Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33, 42		

Tabla Operacionalización de Cultura Organizacional

Definición Teórica	Dimensiones	Indicadores	Puntuación
<p>La Cultura Organizacional es el conjunto de creencias y comportamientos compartidos, está estrechamente relacionada con las diversas actividades en la empresa, conflictivas, informativas, opiniones, peticiones y que al final se resuelven y llega a un fin común (Denison, 2010).</p>	<p>Dimensión 1 Involucramiento 1 a 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Orientación al equipo - Desarrollo capacidades 	<p>NominalFuerte: 46 a 75 Débil 15 a 45</p>
	<p>Dimensión 2 Consistencia 16 a 30</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdos y coordinación - Integración 	<p>NominalFuerte: 46 a 75 Débil 15 a 45</p>
	<p>Dimensión 3 Adaptabilidad 31 a 45</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de cambio - Enfoque al cliente - Aprendizaje organizacional 	<p>NominalFuerte: 46 a 75 Débil 15 a 45</p>
	<p>Dimensión 4 Identificación de la Misión 46 a 60</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección e intención estratégica - Metas - Objetivos - Misión 	

ANEXO 3: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Código del cuestionario: 2. Edad:3. Sexo:4. Profesión:
 5. Grupo ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial 6. Condición: (1) Nombrado (2) Contratado
 7. Tiempo trabajando en la institución..... 8. Tiempo trabajando en el puesto actual:

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

	Incisos	N	AV	S
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			

17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los			

	trabajadores.			
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

Condigo de cuestionario: _____ Edad: ____ Área: _____ Fecha: _____

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista. 1 2 3 4 5

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N°	Items	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todos el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	La capacidad del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					

14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					

17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestro cliente influye en nuestras decisiones.					

38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas "se pierden en el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo Plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

ANEXO 4

FICHA TECNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre:	Cuestionario para medir Clima Organizacional
Año y Autor:	Segredo, Pérez y López. Adicionalmente participaron 11 expertos en el área de salud pública. 2013
Universo de estudio:	120 profesionales de la salud
Nivel de confianza	93%
Margen de error	7%
Tipo de instrumento	Cuestionario Escala de medición: Clima organizacional adecuado es de 60 a más, en riesgo de 40 a 49 e inadecuado de 40
Tiempo utilizado:	15 minutos

FICHA TECNICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre:	Cuestionario para medir Cultura Organizacional
Año y Autor:	Denison, 2001
Procedencia	Washington
Universo de estudio:	120 profesionales de la salud
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Tamaño muestral	120
Tipo de instrumento	Es un cuestionario que permite determinar los cuatro rasgos culturales de la participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión en las prácticas de gestión. Resultantes de 60 preguntas
Tiempo utilizado:	15 minutos
Medición:	tipo Likert que tiene cinco puntos Muy en desacuerdo: 1 En desacuerdo = 2 Neutral = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo=5

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- FILIAL LIMA **INVESTIGADOR:** ROSALYNN SEGURA MARZAL
TITULO DE LA INVESTIGACION: Cultura y clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima,2022

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Estamos invitando a usted a participar en el presente estudio (el título puede leerlo en la parte superior) con fines de investigación.

PROCEDIMIENTOS: Si usted acepta participar en este estudio se le solicitará que conteste las interrogantes planteadas acerca de CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL. El tiempo a emplear no será mayor a 15 minutos.

RIESGOS: Usted no estará expuesto a ningún tipo de riesgo en el presente estudio.

BENEFICIOS: Los beneficios del presente estudio no serán directamente para usted, pero le permitirán al investigador(a) y a las autoridades de salud mejorar sobre la gestión del talento humano. Si usted desea comunicarse con la investigadora para conocer los resultados del presente estudio puede hacerlo vía telefónica siguiente contacto: cel: 943272647 Correo: dentalsemar@hotmail.com

COSTOS E INCENTIVOS: participar en el presente estudio no tiene ningún costo ni precio. Así mismo NO RECIBIRÁ NINGÚN INCENTIVO ECONÓMICO ni de otra índole.

CONFIDENCIALIDAD: Le garantizamos que sus resultados serán utilizados con absoluta confidencialidad, ninguna persona, excepto la investigadora tendrá acceso a ella. Su nombre no será revelado en la presentación de resultados ni en alguna publicación.

USO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA: Los resultados de la presente investigación serán conservados durante un periodo de 5 años para que de esta manera dichos datos puedan ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones relacionadas.

AUTORIZO A TENER MI INFORMACIÓN OBTENIDA Y QUE ESTA PUEDA SER ALMACENADA: SI

NO

SI

Se contará con la autorización del Comité de Ética de Investigación de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Lima cada vez que se requiera el uso de la información almacenada

DERECHOS DEL SUJETO DE INVESTIGACIÓN: Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con el investigador, Hugo Alexis Castro Toscano Cel: 943939590. Si Ud. tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de Posgrado de la Universidad César Vallejo

CONSENTIMIENTO

He escuchado la explicación de la investigadora y he leído el presente documento
por lo
que

ACEPTO voluntariamente a participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque ya haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento

Participante

Testigo

investigadora

DNI

DNI

FECHA

ANEXO 6

	OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION - HOSPITAL SANTA ROSA	DIRECTIVA DE INVESTIGACION CIENTIFICA		Región: 08
		00030 OAD-DE-PO1	FECHA DE VERSION 22/07/2014	Version: 1

HOSPITAL SANTA ROSA

FORMATO DE SOLICITUD DE APROBACION DE PROTOCOLO DE INVESTIGACION

SOLICITUD: APROBACION DE PROTOCOLO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL SANTA ROSA

S.D.
Rosalynn Malena Segura Marzal

Con DNI: 25834567 con domicilio en Av. Julio C. Tello 428- Carmen de la Legua alumno/profesional Dentista del Hospital Santa Rosa

Rosa ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que teniendo el deseo de desarrollar el protocolo de investigación:
Cultura y Clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III - I Lima, 2022

Solicito la evaluación y aprobación del protocolo de investigación presentado.

Atentamente,

Pueblo Libre 10 de Noviembre 2022

Rosalynn M.
Autor del Protocolo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "SANTA ROSA"

10 NOV. 2022

RECEPCION
TRAMITE DOCUMENTARIO

Hora:

14:56

MESA DE PARTES

10/11/2022 - 14:48:00

Expediente N°: 0006803-2022

Nota : La recepción no da conformidad al contenido.

Teléfono: 615-8200 Anexo: 502

Visítanos : www.hsr.gob.pe

Hospital Santa Rosa

ANEXO 7

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables de investigación, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables cultura organizacional y el clima organizacional son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables cultura organizacional y clima organizacional.

Pruebas de normalidad			
Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.218	120	0.000
Involucramiento	0.227	120	0.000
Consistencia	0.234	120	0.000
Adaptabilidad	0.251	120	0.000
Identificación de la Misión	0.195	120	0.000
Clima organizacional	0.134	120	0.000
Comportamiento organizacional	0.140	120	0.000
Estructura organizacional	0.166	120	0.000
Estilo de dirección	0.130	120	0.000



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura y clima organizacional en trabajadores de un hospital nivel III-1 Lima, 2022", cuyo autor es SEGURA MARZAL ROSALYNN MALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:24:34

Código documento Trilce: TRI - 0492157