



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Cultura organizacional y compromiso de los recursos humanos
de consulta externa en un hospital nivel II-1, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Montenegro Chasquibol, Denny (orcid.org/0000-0002-0505-6447)

ASESORES:

Mg. Serna Calderon, Luis Fernando (orcid.org/0000-0002-6033-9132)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mis queridos padres y familiares que estuvieron brindándome su apoyo continuo para lograr mis objetivos, asimismo; por darme el aliento constante de seguir superándome profesionalmente.

Agradecimiento

El agradecimiento a Dios por la vida, la salud y por permitirme llevar esta nueva experiencia que representa no sólo un logro académico, sino también un paso significativo en mi crecimiento personal y profesional; asimismo, agradecer a los miembros de casa con los que comparto día a día, a mis asesores, por sus enseñanzas y valores sólidos para llegar a ser mejor profesional.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	21
3.5. Procedimientos:	23
3.6. Método de análisis de datos:	24
3.7. Aspectos éticos:	24
IV. RESULTADOS:	25
V. DISCUSIÓN:	31
VI. CONCLUSIONES:	37
VII. RECOMENDACIONES:	39
REFERENCIAS:	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Juicio de Expertos	22
Tabla N° 2. Análisis de Confiabilidad	22
Tabla N° 3. Descripción de la Variable Cultura Organizacional y dimensiones	25
Tabla N° 4. Descripción de la Variable compromiso de RRHH y Dimensiones	26
Tabla N° 5. Validación de la Hipótesis General:	27
Tabla N° 6. Contrastación de Hipótesis Específica N° 01	28
Tabla N° 7. Validación de Hipótesis Específica N° 02	29
Tabla N° 8. Contrastación Hipótesis Específica N° 03	30

RESUMEN

El objetivo de la investigación es comprobar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en un Hospital Nivel II.1, Lima 2023. La investigación es de tipo básico correlacional no causal, nivel explicativo, con enfoque cuantitativo, se desarrolló con una muestra de 150 colaboradores, con resultados estadísticos de fiabilidad de encuesta Alfa de Cronbach .950 para Variable de cultura organizacional y de .937 para variable de compromiso de RRHH, prueba de normalidad menor a 0.05; se aplicó la prueba no paramétrica para contrastar la hipótesis, demostrando que existe una relación positiva entre la cultura de la organización y el compromiso de RRHH de consulta externa en un Hospital II.1, Lima 2023, debido que la cultura organizacional se encuentra en riesgo y aun así el compromiso de los trabajadores es de promedio a alto, se obtuvo resultados que la cultura organizacional solo un 12.7% de los encuestados considera que es adecuada, mientras que el 78% percibe que está en riesgo, principalmente debido a que el 81.3% consideran que la dimensión de orientación a resultados está en riesgo, asimismo; 77.3% considera que la dimensión estilos de administración se encuentra en riesgo.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso, recursos humanos.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between organizational culture and the commitment of human resources in the outpatient department of a Level II.1 Hospital, Lima 2023. The research is a basic correlational non-causal study, with an explanatory level and a quantitative approach. It was conducted with a sample of 150 employees. The survey reliability statistics yielded a Cronbach's Alpha of .950 for the organizational culture variable and .937 for the human resources commitment variable, with a normality test result less than 0.05. Non-parametric tests were applied to test the hypothesis, demonstrating that there is a positive relationship between organizational culture and the commitment of human resources in the outpatient department of a Hospital II.1, Lima 2023. This is due to the fact that the organizational culture is at risk, yet the workers' commitment is average to high. The results showed that only 12.7% of the respondents consider the organizational culture to be adequate, while 78% perceive it to be at risk, mainly because 81.3% believe that the results orientation dimension is at risk. Additionally, 77.3% consider that the administrative styles dimension is at risk.

Keywords: organizational culture, human resources, organizations

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de salud hoy en día atraviesan diversos problemas y ello conlleva desde la cultura organizacional y el compromiso que tienen los recursos humanos (RRHH) con la institución. Es así que a nivel global para J. Reyes & Moros (2018), son las creencias, valores y comportamientos arraigados en el tiempo que influyen en la forma de funcionamiento de la organización y son los que llevan a repercutir en los RRHH, para Tietschert et al. (2019), es un facilitador importante para la mejora integrada, ya que impactará con el bienestar de los colaboradores de una organización, es así que para Ramírez & Franco (2019), viene hacer la relación que aborda en el compromiso organizacional cuyo propósito es apreciar si es determinante para el desempeño del trabajador en su área, para Rožman & Štrukelj (2021), son los mecanismos de la organización que pueden impactar con el compromiso de sus trabajadores, asimismo muestra la importancia para que la institución construya una relación relevante con sus trabajadores.

A nivel latinoamericano, la Cultura Organizacional, según Abun et al. (2021), en sector salud buscan generar valor para satisfacer las necesidades, creando estrategias y compromisos para dar una prestación de calidad; así para (Fajardo et al. 2020), son recursos intangibles que agregan valor, representan el núcleo central de su capital intelectual, mostrando sus intereses, valores, confianza, reputación y responsabilidad social; asimismo García Rubiano & Forero Aponte (2020), refiere que los cambios dentro de la organización se dan estudiando los aspectos individuales y el entorno del colaborador; y para cada organización es distinta y tiene su propia originalidad, debido a que integra y reconoce las prácticas y valores del compromiso de los colaboradores; y para Hernández, Parra, et al. (2017), la organización es un referente a unidades de convivencia, desarrollados bajo modelos de interacción que comparten sistemas de valores cuyo propósito final es obtener beneficios.

A nivel nacional, encontramos diversos autores que respaldan el presente estudio, Valero et al. (2022) para conocer la organización se tiene que conocer su cultura, cuyos elementos orientan al comportamiento de los colaboradores; es así que para De la Cruz (2020) señala que la cultura está relacionada directamente a la actividad social del grupo, así como la experiencia de cada individuo, asimismo para Dumler (2020), es el conjunto de variables comportamentales a las cuales se

le llama cultura organizacional, convirtiéndose en cimientos de una organización, R. León et al. (2020), indica que evaluó el liderazgo y bienestar emocional, donde el liderazgo forma la cultura con valores y responsabilidades del representante que llevan al éxito, es así que para Goetendia (2020) hace referencia al compromiso organizacional como las guías que toma en cuenta la gestión de los RRHH para medir la lealtad y el vínculo de sus trabajadores.

En el contexto local, el hospital sujeto a estudio brinda servicios de salud a la población de todo Lima este, está constituida por profesionales de la salud, cuyo fin principal es brindar servicios de salud, con calidad; tanto es así que, los constantes cambios de gestión generan múltiples desafíos con modificaciones en los procesos para la atención en la consulta externa debido a las nuevas políticas implementadas no siendo muchas veces efectivas para involucrar al personal con un ímpetu de compromiso para laborar; además, siendo el compromiso del trabajador muy insuficiente su identificación para con la institución, muchas veces poco o nada conocen las metas ni los objetivos de la institución, pocos son los que participan en reuniones de capacitación, coordinación y/o confraternidades convocadas por la gestión, muchos de ellos solo se dedican a cumplir sus labores sin mostrar un interés en mejorar el servicio y a la menor oportunidad están disponibles para cambiar de trabajo, esto es posiblemente debido a la falta de gestión, oportunidades adecuadas, falta de incentivos y/o de facilidades laborales.

La relevancia del presente estudio es encontrar alternativas de mejora de las deficiencias identificadas en la cultura de organización con el compromiso de los RRHH, tal es así que para Fajardo et al. (2020), manifiesta que la organización y el compromiso de RRHH se determinan por ser recursos intangibles de suma importancia de una institución, agregan valor representan el núcleo central de su capital intelectual, para Valenzuela et al. (2018) afirma que las culturas presentes organizacionales están influenciadas por los paradigmas arraigados en actitudes, valores y prioridades laborales, lo que impacta para el progreso de la institución, para Rojas et al. (2020), es significativo que la organización debe tener tolerancia al cambio de puesto que representan el progreso y crecimiento, para que pueda permanecer en el medio y generar niveles adecuados de productividad, asimismo para Rahmadani & Hanum (2020), considera que es relevante en personas de la organización comprometerse y adecuarse a las normas de la institución.

De acuerdo a la realidad expuesta, se determinó señalar el problema general con la interrogante ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de RRHH de consulta externa?; del cual se estableció señalar en tres problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la innovación y toma de riesgos de la cultura organizacional con el compromiso de RRHH de consulta externa?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación a los resultados de la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH en consulta externa?; c) ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo administrativo y el compromiso de RRHH?.

La justificación de la investigación es en forma práctica, Arias & Covinos (2021), debido que su base es en la teoría y de acuerdo al estudio podrá dar información a los encargados de la administración del hospital, permitirá saber cómo se encuentra la cultura organizacional que existe y como éste lleva al compromiso de los RRHH de consulta externa, permitiendo ello tomar en cuenta las inconsistencias encontradas, el cual forjará lograr cumplir en adecuar una atención con responsabilidad, calidad y oportuna para la satisfacción del paciente. Reyes et al. (2021) muestra datos evidentes a la cultura organizacional el cual conduce al desarrollo para el bienestar de la salud, incluyendo la creatividad, eficacia, para conllevar a la satisfacción del usuario, así como tiene relevancia en la identificación de los trabajadores para la mejora continua.

Es así que, se justifica mediante la teoría Ñaupas et al. (2018), por ser relevante en la teoría reflejada de acuerdo con los hallazgos podrán ser verificables, contribuirá con la línea de investigación, para Tunal (2021) se justifica metodológicamente debido a que con los instrumentos aprobados y metodologías que se utilizan en la investigación podrán ser usados como referencias para otras investigaciones en el futuro; para Morando & Platania (2022) a nivel social es importante en la actualidad la cultura organizacional, ser el medio para construir una sociedad sostenible y entender como está impactando en el estudio de la modernidad; asimismo para Gozález & Flores (2020), la cultura organizacional es un medio estratégico relevante para asegurar el valor, de continuar en la organización.

Es así que, para solucionar la problemática, se plantea como objetivo general: Determinar si existe relación entre la cultura organizacional con el

compromiso de RRHH de consulta externa del Hospital II.1, Lima 2023; asimismo, se menciona a continuación los objetivos específicos: a) Determinar si la relación entre la innovación y toma de riesgo de la cultura organizacional y compromiso de RRHH de la consulta externa; b) Determinar si existe relación entre la orientación a resultados de la cultura organizacional con el compromiso de RRHH de consulta externa y c) Determinar la relación entre el estilo de administración de la cultura de la organización con el compromiso de RRHH de la consulta externa.

Se plantea como Hipótesis General Determinar si Existe relación entre la cultura organizacional con el compromiso de RRHH de la consulta externa; así como hipótesis específicas: a) Existe relación entre innovación y toma de riesgos de la cultura organizacional y el compromiso de RRHH de consulta externa, b) Existe una relación entre orientación a resultados de la cultura organizacional y el compromiso de RRHH de consulta externa, y c) Existe una relación entre los estilos de la administración de la cultura organizacional con el compromiso de RRHH de la consulta externa.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio se despliega abordando antecedentes internacionales, Latinoamericanos como también nacionales, cuyos temas están relacionados con las variables planteadas, para Ñaupas, et al. (2018), es relevante la teoría reflejada de acuerdo con los hallazgos referidos que sostienen la investigación, por lo que se da inicio con sustento de los autores internacionales:

Para Landells & Albrecht (2019), en su artículo científico aborda el objetivo de asemejar la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso de RRHH, para Rubio & García, (2019), el compromiso orienta en la cultura organizacional para el cumplimiento de las metas organizaciones, por lo que desarrolla su investigación en forma cuantitativa, utiliza el diseño no experimental, descriptivo-correlacional, la encuesta fue realizada mundialmente en el 2010, en 109 países, dentro de sus puntos fue compromiso de los empleados debido de estar ligado a la vida de los colaboradores y a la cultura organizacional, obtuvo desde la perspectiva vigor 50%, siendo empleados que tienen alto niveles de energía y resistencia mental, por otro lado, un 41.45% en dedicación perciben sentimientos de ir a trabajar, un 34.87% reporta pueden trabajar durante largos periodos, y más de un 50% refieren siempre ser persistentes en su trabajo, e incluso cuando no va bien hacen esfuerzos por laborar. Los resultados obtuvieron un nivel de confianza de 95% cuyo valor "p" debajo de 0.05 concluyendo que se correlaciona en forma positiva alto con vigor y dedicación, pero positivamente bajo con absorción.

Aporta este artículo científico a la investigación ya que la cultura organizacional es relevante debido a que son paradigmas arraigados en actitudes, valores y prioridades laborales, si la gestión se desarrolla bien influirá en los compromisos del personal, por la que la cultura organizacional ayudará a lograr determinar la correlación que existe con el compromiso de RRHH.

Por otro lado, Calderón & Serna (2009) en su tesis, el objetivo fue establecer como la cultura organizacional y los RRHH se relacionan, bajo un estudio empírico, considerando que para perdurar en el tiempo las prácticas deben encajar en una organización. La investigación se apoyó en la variable cultura organizacional, Sánchez n.d (1995) denota a través del tiempo expresan y desarrollan conocimientos y sus actitudes frente a la vida cotidiana; Asimismo Abraham & Zewdie (2020), en su

investigación señala que el propósito fue evaluar la cultura organizacional actual, a través de encuesta como diseño de investigación, participaron en su estudio 100 trabajadores, el instrumento de evaluación fue con encuesta mediante cuestionario (OCAI), estándar desarrollado por Cameron y Quinn (2006); asimismo, Salazar (2019) realiza su investigación para evaluar el compromiso de los empleados, utiliza investigación cuantitativa, con 95 personas de población, presento el nivel de 95% de confianza y 5% de margen error, son medición de alfa de Cronbach márgenes mayor a 0.65 ó 0,7 consideró deseable. Concluye solicitando que los gerentes deben generar los cambios desde la cultura existente, debiendo involucrarse en los puntos más relevantes de la organización. La tesis aporta a mi investigación, demostrando que toda organización es diferente en cuanto a sus creencias y vivencias que se ven reflejadas día a día, sin embargo, las percepciones de las inconsistencias percibidas no expresan los resultados esperados, sin embargo, en este mundo cambiante es importante tomar énfasis en la innovación y toma de riesgos de la cultura organizacional que influye en el compromiso de RRHH.

Asimismo, la investigación de Purwadi et al. (2020), de Sumarinda, manifiesta que el compromiso profesional, es determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización, Vizcaíno (2020), de Ecuador; en su investigación tiene como objetivo analizar la relación de la organización con la complacencia y el compromiso institucional del personal, llevado a cabo con una población de 100 participantes, fueron clasificadas por 38 varones y 62 damas, fue realizado con enfoque cuantitativo, y de forma no experimental, con un corte transversal, sus resultados determinaron que la satisfacción no se relaciona con el tiempo que lleva el trabajador; sin embargo, se relaciona que el compromiso del colaborador, asimismo muestra que los hombres están más conformes, y las damas más comprometidas, predomina el compromiso efectivo, la satisfacción en el trabajo y compromiso institucional con una correlación de 0.638, con mayor satisfacción laboral, es mayor el nivel de compromiso de los colaboradores. Entonces concluye que podrá lograr el involucramiento tanto en el trabajo, demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de emprender sus actividades cotidianas. Aporta a la investigación, mediante el cual se puede tomar apuntes referentes de los resultados

obtenidos que son relevantes, por la importancia de la gestión que están orientados a ver los resultados planteados de la cultura organizacional con el compromiso de RRHH.

Asimismo, Hurtado et al. (2021), realiza su investigación cuyo objetivo fue estudiar la cultura de la organización y el compromiso, relacionado a efectos indirectos de la experiencia de marca empleada, la metodología de estudio fue cuantitativo, con una muestra de 369 docentes, asimismo, contrasta las hipótesis con mínimos cuadrados parciales con ecuaciones estructurales. La cultura organizacional lo mide con 22 ítems, bajo una escala de calificación de 7 puntos, la confiabilidad y validez con puntuaciones de 0.906 y 0.931 por Alfa de Cronbach, asimismo el compromiso organizacional, (efectivo y moral) estudiada como un constructo de segundo orden, utilizado con 12 ítems, bajo escala de calificación del 1-7, obtiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de un valor de 0.800 y fiabilidad de 0.881 en los valores. Obtuvo resultados en el cual muestra que existe relaciones directas positivas y significantes de la marca empleadora en cultura y compromiso organizacional, además la práctica de marca empleadora media y moderada elocuentemente la relacionan con su variable, en el cual la cultura organizacional no presenta alta repercusión en el compromiso organizacional; asimismo, la mediación resultada como moderada de la experiencia de marca empleadora progresara la relación. En el cual concluye sugiriendo que, para fortalecer la cultura y el compromiso organizacional, así como en los estilos de la administración, deben incluir primordialmente la gestión como un elemento dinamizador.

Además, L. Reyes et al. (2021), estudia como objetivo el propósito para cultura organizacional en instituciones es que le permitan el acomodo a la organización, su abordaje es de suma importancia para constituir una cultura organizacional de desafíos, necesitando conocimiento y manejo para la administración mejorada, el cual reflejará en el compromiso de los RRHH Juyumaya (2018), realiza su investigación para buscar la relación entre el compromiso y complacencia laboral dentro del desempeño de la cultura organizacional, utilizó una encuesta transversal, con una indagación transversal, bajo una muestra por conveniencia de $n=255$, con un 28% de hombres y un 72% de mujeres, utiliza la escala UWES-9, utilizó para el análisis correlacionales con SPSS, su análisis fue teórico en el rol de la cultura organizacional con un modelo propuesto, encontrando que el compromiso del trabajador tiene una alta relación con la satisfacción del

desempeño en su labor, relacionándose en forma positiva con el rendimiento en trabajo, además es de expectativa que influya en forma positiva en relación al work engagement, satisfacción laboral y rendimiento de las actividades.

Aporta a mi investigación por ser el factor de cultura organizacional como un fuerte que vincula la organización con el compromiso de RRHH ya sea en la satisfacción y el compromiso e identificación para el trabajo, se puede demostrar que la cultura abarca cubriendo muchas áreas de las organizaciones, pudiendo considerarse como la respuesta aprendida para ser aplicada en la organización.

En lo Nacional hay diversos autores relacionados como Mendoza (2022), determinó como objetivo determinar la relación entre la cultura de la organización y compromiso de RRHH, utilizó una muestra de 124 de los cuales fue conformado por administrativos y asistenciales encuestados, con estilo cualitativo, para demostrar su hipótesis, obtuvo resultados de confiabilidad calculando los coeficientes Alfa de Cronbach de 0.846 de correlacional, con un umbral de significancia el 5% indicando la seguridad de la aplicación de las variables, el cual demuestra que el 39.% de colaboradores cree que necesita atención la organización, el 27.4% demuestra que está en riesgo y un 43.5% distingue un compromiso bajo y solo un 30.6% muestra un compromiso profesional alto la mitad, recomienda implementar acciones que conduzcan al progreso de la cultura organizacional el cual se verá reflejado en el compromiso del trabajador, asimismo sugiere perfeccionar la participación de los colaboradores mediante grupos de trabajo, así como establecer medios comunicativos en todos los niveles. Esta tesis aporta al trabajo de investigación, demostrando que la cultura organizacional define los límites y procedimientos que se ven reflejados en el comportamiento en general de los colaboradores para con la organización, asimismo, el compromiso siendo un sentimiento de cada uno se debe promover a las conductas positivas.

De igual forma, Tanta (2022), en su tesis, su objetivo fue determinar la relación de cultura de la organización y el desempeño del profesional en cuanto al compromiso, en una municipalidad, para la Variable cultura organizacional se apoyó en la teoría de, Ibarra & Rodríguez (2015) donde menciona que es el instinto más resaltante para evaluar el campo individual más activo, y para la variable compromiso se apoyó en, Peralta et al. (2007) refiere que el compromiso del capital humano es factor trascendental por que el

colaborador es quien contribuye con la empresa, además con la evaluación del desempeño de compromiso de sus trabajadores pueden identificar las habilidades y/o dificultades para la contribución a la institución. La investigación recolectó información teórica y empírica de 44 colaboradores, a través de encuesta usando cuestionario con preguntas de 16 y 30 respectivamente, con un diseño longitudinal, de tipo correlacional no experimental, con un procesamiento estadístico de correlación de 0.710, asimismo obtiene un resultado del 59.1% encuestados manifiestan que reconocen la opinión, un 54.5% los logros, realizan un trabajo metódico 50.9%, si como niega el 40.9%, el 36.4% producen y logran un trabajo metódico, concluye confirmando el lazo relevante entre el clima organizacional y la satisfacción profesional, así como confirma la existencia de un liderazgo participativo y no autoritario, es un clima favorable aun así cuando presentan problemas están dispuestos a resolverlos, recomienda además realizar evaluaciones habituales para mejorar la cultura organización del entorno laboral, en cuanto a seguridad y desarrollo personal. Aporta a mi investigación, con sus resultados obtenidos de información, comunicación trabajo en equipo, coordinación referente a los antecedentes culturales que cuenta cada organización se verán reflejados en los colaboradores, donde una buena gestión, así como un respaldo y apoyo a sus trabajadores generará involucramiento del personal.

Por su parte, Rivasplata (2022) en su investigación plantea como objetivo general determinar si existe una relación en la gestión por procesos de la consulta externa y el compromiso organizacional, su desarrollo lo realizó en forma cuantitativa, utiliza una muestra de 86 participantes de la salud entre asistenciales y administrativos, mediante la técnica empleada de encuesta, utiliza para validar su hipótesis a dos cuestionarios uno para cada variable, demuestra la similitud importante de gestión por métodos con su tema de relevancia en la innovación y toma de riesgo y la evaluación del compromiso organizacional cuyo coeficiente fue positivo con un 0.226; es bajo y con un nivel de significancia de 0.036, manifestando que existe una relación demostrativa entre la gestión por procesos de la consulta externa y el compromiso efectivo y el de continuidad, así como en lo normativo no existió relación relevante. Obtuvo resultados de < 0.05 , por lo que rechaza la hipótesis nula y acepto la hipótesis externa. Recomienda la conformación de un equipo de trabajo para implementar la gestión para poder involucrar

a todos sus colaboradores, el cual influirá para la mejora de la organización con enfoque en la consulta externa y se refleje a otras gestiones.

Para, Robbins & Judge (2014) y Mena (2021), cultura organizacional es elusiva, intangible y se presenta de forma implícita asumida como algo garantizado; Vesga et al. (2020), sostiene que es la cultura organizacional es un concepto central en la administración de una organización, Mena (2021), cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión de RRHH en la cultura organizacional, con un enfoque cuantitativo, con nivel de estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con muestra de 76 personas, para contrastar su hipótesis referente a las variables, recurre al programa estadístico SPSS, resultado de Spearman para sus dos variables de 0.803 con valor de significancia de 0.000, en el cual, concluye que la gestión de RRHH incide significativamente en la cultura organizacional de la alta gestión. A su vez detallar que destacan las dimensiones que a continuación se detallan:

Primera dimensión: innovación y toma de riesgos, para el éxito de las personas exige en innovar de forma sistemática, no únicamente está relacionado a las Tecnologías, con indicadores de creatividad, iniciativa y desafíos.

Segunda Dimensión: Orientación a Resultados, se entiende la habilidad para dirigir con acciones hacia el objetivo deseado, actuando rápidamente frente a las decisiones importantes y necesarias de una organización, a los indicadores que destaca el autor son los siguientes: metas, objetivos, productividad.

Tercera Dimensión, Estilos de la Administración, hace referencia a las diferentes formas en la que las autoridades toman decisiones y dirigen su organización, pudiendo variar ampliamente según la personalidad del gestor, se mide a través de los indicadores siguientes: trabajo en equipo, comunicación y coordinación.

Para, Méndez (2019) hace diferente a las organizaciones la capacidad que tienen para adaptarse a cambios, estrategias, que impacten en la aceleración y ejecución de sus actividades para el cumplimiento de sus metas, para Barrios (2018), en las organizaciones se presentan interacciones entre personas que pueden provenir de diversas culturas, por tanto, se componen de conjunto de cualidades. Por su parte, Polo (2022) en su tesis, planteó el objetivo de establecer determinar la medida de la cultura organizacional como se relaciona en la gestión de RRHH, por medio de la conciencia de

los colaboradores, la implicancia del personal, la misión y la adaptabilidad. Utiliza muestra = 80, correlación de Pearson 0.789 y 0.861, con un nivel de confianza de 95% y 5% de significancia, con coeficiente de Rho = 0.460 para su hipótesis general, a fin de determinar la inferencia positiva alta entre las variables. Concluye determinando que existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de RRHH, recomienda reforzar las entidades públicas toda vez que se relacionan positivamente con la gestión de sus trabajadores, en cuando a la información y comunidad, capacitación y redistribución de los trabajadores, en su investigación destaca las siguientes dimensiones en su investigación:

Primera dimensión: Implicancia del personal, se refiere al poder que le dan la institución a sus miembros para que puedan desarrollar sus actividades, Polo (2022), de esta manera las personas que integran la organización tendrán oportunidad de mejorar y fortalecer sus habilidades con el fin de mantener su competitividad.

Segunda dimensión: Consistencia del personal, engloba el comportamiento y las actitudes que muestran sus miembros de la organización relacionados con los valores que la definen e influyen en acciones y decisiones.

Tercera dimensión: Adaptabilidad del personal, hace referencia (ídem, p.15) a los cambios constantes al cual tiene que adaptarse, por lo que sus actividades están orientadas en torno al cliente, en el que puede recibir y transformar las interacciones con el entorno que le motivan a innovar conocimientos.

Cuarta Dimensión: Misión, (ídem, p.15), viene hacer la orientación inspiradora que describe una dirección futura, es lo deseado por una organización, lo que se basa en el deseo de alcanzar, de acuerdo con valores y aspiraciones fundamentales. Aporta a mi investigación, por mostrar a la cultura organizacional como ente de correspondencia directa de las políticas en materia de RRHH, por lo que es importante reforzar las entidades públicas debido a que se relacionan positivamente con la gestión y compromiso de los RRHH.

Para, Driskill (2018), las organizaciones no se limitan simplemente a los lugares donde desempeñamos nuestro trabajo, sino también abarcan espacios que acompañan a los individuos desde su nacimiento o inicio hasta su final. Tal es así que para Dris (2019), por ser un desencadenante de alto desempeño de la organización, además

puede ser un predictor de un desempeño comprometido dentro de una organización, en su investigación predijo que puede ser una de las cosas más críticas para fomentar un alto desempeño organizacional, ya que cuanto más empleados obedezcan y sigan las reglas, mayor será el desempeño de la organización. Por lo que para Sagastegui (2017), tiene por objetivo de determinar la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH, para el cual su diseño es correlacional, estudio no experimental, contó 80 colaboradores de muestra, utilizó dos cuestionarios de 18 y 32 ítems de preguntas respectivamente. Sus correlaciones fueron superiores a 0.300 y significativas, con una confiabilidad de 0.919 y 0.959 en sus variables, basando en método Alpha de Cronbach eliminando datos. En el cual obtiene resultado en cultura organizacional de medio y alto (99%); en compromiso laboral con nivel de medio y bajo (99%), relación significativa de ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.971$) efectivo (0.815) de los hallazgos encontrados sugiere a la gestión administrativa de los colaboradores consensuar y conciliar la actualización sus documentos de gestión, que guarden vinculación con sus variables e indicadores efectivos, normativos y de continuación, asimismo se toma como análisis las siguientes dimensiones:

Primera dimensión, Valores, orientados a la doctrina, practicando las cualidades de los colaboradores es medido con indicador de: trabajo en equipo e innovación y cumplimiento de metas.

Segunda dimensión Creencias: los principios ideológicos del individuo, estudio con indicadores de forma de ingreso a la institución,

Segunda dimensión Clima, referido al conjunto de sensaciones dentro del lugar laboral, estudia con indicadores capacitación y cooperación como autonomía

Tercera dimensión: Normas, que cubren diversas gamas de actividades organizacionales, se analiza con indicadores de horarios.

Cuarta dimensión: Símbolos, distintivos tradicionales que identifican a la institución, con indicadores de celebraciones en la institución y reconocimientos

Quinta dimensión: Filosofía, es la ideología y las políticas establecidas, con indicadores de misión, visión, interés de la institución.

Para la variable Compromiso de RRHH, para Robbins & Judge (2014) la cultura incrementa el compromiso organizacional y aumenta la consistencia del comportamiento

del trabajador, para Orellana & López (2020), sostiene que es un proceso que se evalúa en el tiempo, mediante un conjunto de actitudes sustentadas en las afirmaciones de la organización que rigen además en sus relaciones. Se tiene como autor principal a Schaufeli et al., n.d. (2002) y Cuesta (2015) es el acto de dedicarse y ser responsables por una causa, quien planteo como objetivo de medir y evaluar el constructo sentido del compromiso para insertarlo en la acción de gestión en la organización, realiza un estudio de diseño metodológico enfoque cuantitativo, a través de encuesta con modelación matemática y la correlación estadística, utiliza la encuesta UWES, con 17 ítems para evaluar la teoría del compromiso, que en sus resultados vincula particularmente a la gestión RRHH con la cultura de la organización, para su estudio planteó tres dimensiones las cuales detallo:

Primera dimensión: cualidades de fuerza, de vitalidad y energía que presente un ser humano para el desarrollo de sus actividades, utilizó los indicadores siguientes: fuerza, nivel de energía, esfuerzo y voluntad

Segunda dimensión: Dedicación, hace referencia a la entrega, compromiso, persistencia que muestra un determinado individuo, y sus indicadores son: Entusiasmo, Resiliencia, Trabajo en equipo.

Tercera dimensión: Absorción. Hace referencia al proceso, para integrar en otra forma de manera completa en diferentes actividades, áreas y/o contextos. Y sus indicadores son: percepción del tiempo en el trabajo, inmersión y agotamiento.

Para Lupano Perugini et al. (2017), en su investigación referente a compromiso del personal en una organización valida la encuesta de escala sobre work Engagement, incluye una atención, absorción y energía dirigida en las tareas laborales. El compromiso representa una etapa mental determinada por: Dedicación, que implica involucramiento en el trabajo; Vigor, se refiere al ánimo y el énfasis a las actividades a realizar, y absorción, hace referencia a la concentración Schaufeliet al. (2002). Para (Bakker & Demerouti (2013), representa una situación importante con propósito organizacional y connota compromiso laboral, para Lupano, Perugini et al. (2017) sus dimensiones fueron:

Primera dimensión es: Vigor, que hace referencia a la fuerza, la medición de energía, esfuerzo y voluntad que tienen los colaboradores para involucrarse en las actividades de la empresa.

Segunda dimensión: Dedicación, que remite a ser desafiliado e inspirado en sus labores, sus indicadores de medición fueron, entusiasmo, resiliencia, trabajo en equipo,

Tercera dimensión: Absorción, es la concentración total en el propio trabajo, sus indicadores son: percepción del tiempo en el trabajo, inmersión en el trabajo y agotamiento.

Para, Fajardo et al (2020) manifiesta que la organización y el compromiso de RRHH se determinan por ser recursos intangibles importantes de una institución, agregan valor representan el núcleo central de su capital intelectual, sin embargo, todavía hay muchos aspectos pendientes de explorar y comprender Calderón et al. (2023), Spontón et al. (2022), su objetivo fue realizar la validación del cuestionario compromiso de RRHH, variable de la investigación que se relaciona con la cultura organizacional, evalúa con una población de 674 personas de argentina, cuyos resultados psicométricos preliminares son satisfactorios, (valores comprendidos entre 69 y 90) en relación con los grupos estudiantiles fueron resultados coherentes. Asimismo, evalúa las dimensiones siguientes para su investigación:

Primera Dimensión, a vigor, que hace referencia a la fuerza para laborar, impulsa a demás a preservar los desafíos.

Segunda dimensión a dedicación fomenta la precisión y la minuciosidad, por ejemplo, un investigador comprometido dedicará tiempo y esfuerzo exhaustivo.

Tercera dimensión a absorción, con la finalidad de comprender como se interacciona con diferentes energías del entorno laboral.

Para, Bernal et al. (2021) hace referencia al estado que establece el trato entre el colaborador y la organización, que será determinante para permanecer en ella o no, traduciéndose el compromiso a la lealtad, derivado de la conformidad que tiene para cumplir con los objetivos, metas y valores de su centro de labores, el cual le permitirá participar activamente teniendo una identificación con el mismo, Armijos et al. (2020) representa una perspectiva innovadora, como un factor concluyente para el éxito de la institución, que ayuda a entender y optimizar a las organizaciones, caracterizada por ser comprometida, invisible e informal, esta cultura se desarrolla en un nivel elevado de abstracción y logra tener un gran impacto en el comportamiento de la organización, racionalización de varias de las actitudes que cohesionan con las personas y moldea en

su forma de pensar, apreciar y actuar, realiza su investigación utilizando una metodología de tipo transversal, con población finita, participan enfermeras, sus datos analizados fue de forma cuantitativa y procesadas en programa estadístico SPSS, obtuvo el 33% de que percibe estrés moderado, presentó indicios de Burnout en un 7% con IC del 95% medida fue de 54 años. Para el cual utiliza las siguientes mediciones:

Primera Dimensión, a vigor, que hace referencia a la fuerza para laborar, impulsa a demás a preservar los desafíos.

Segunda dimensión a dedicación fomenta la precisión y la minuciosidad, por ejemplo, un investigador comprometido dedicará tiempo y esfuerzo exhaustivo.

Tercera dimensión a absorción, con la finalidad de comprender como se interacciona con diferentes energías del entorno laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

3.3.1 Tipo de la investigación:

El trabajo investigativo fue de tipo básico, cuantitativo para su enfoque, debido a que el objetivo es consolidar mediante información confiable los conocimientos de la organización Neill & Cortez (2018), su fin es generar conocimientos novedosos, o modificar las teorías existentes, permitiendo así aumentar el acervo científico. Es fundamental para comprender como se relacionan las variables, lo que conduce a la adquisición de nuevos conocimientos sin llevar a cabo su aplicación inmediata a la práctica, en la investigación se podrá demostrar la hipótesis planteada. Y cuantitativo, porque los datos se midieron y cuantificaron mediante la estadística, de esta manera posibilitando tener resultados a partir de las hipótesis, pues para Sánchez (2019) de acuerdo con la información realizada se sustenta en certezas que se acomodan más hacia la descripción que fue a la medida y cuantificada en forma estadística, dando la posibilidad de obtener indicaciones a partir de la hipótesis; asimismo, la investigación tiene por principal razón medir y calcular para obtener datos porcentuales sobre la cultura de la organización y el compromiso de RRHH. Este contexto se refiere a una investigación no experimental, debido a que está manteniendo las variables de investigación sin alterarlas.

3.3.2 Diseño de la Investigación:

Para la viabilidad del estudio se usó el diseño descriptivo y correlacional, se determinó encontrar la correlación existente de las variables. Según Arias & Covinos, (2021) hace referencia a las estrategias y procesos que se desarrollan para poder abordar la investigación, los mismos que conllevarán para cumplir con la solución del problema planteado, se

aplica en su contexto para su estudio correspondiente. Transversal, debido a que se relacionan las dos variables en un tiempo establecido. Asimismo; es descriptivo, porque se refirió a elementos muy importantes de la investigación planteada, de acuerdo con los promedios, porcentajes, frecuencias que han sido valoradas los indicadores con intervalo de confianza; asimismo es Correlacional causal, debido que se procuró relacionar las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable de estudio 1: Cultura Organizacional.

Definición Conceptual:

Para, Robbins & Judge (2014), (Mena (2021) la cultura organizacional, es elusiva, intangible y se presenta de forma implícita, asumida como algo garantizado, la cultura organizacional puede ser tan fuerte o sólida que vaya más allá de sus fronteras, dando más estabilidad a una organización, pero también puede convertirse en obstáculo negativo para el cambio, debido a que toda organización tiene una cultura propia que se desarrolla a través de sus valores, normas, creencias, tradiciones y comportamientos compartidos con sus miembros.

Definición Operacional:

En la investigación tendrá el método de medición considerando sus tres dimensiones, las cuales son: Innovación y toma de riesgos, orientación a los resultados, estilos de la administración, para el cual será aplicando un cuestionario con la escala de Likert, estableciendo treinta (30) ítems.

Indicadores:

Para la presente investigación, se asignó a la primera constante por cada dimensión a los siguientes indicadores: 1) Innovación y toma de riesgos, cuyos

indicadores sucesivos son: creatividad, iniciativa y desafíos; 2) Orientación a los resultados, con indicadores de: metas, objetivo y productividad y 3) Estilos de la administración con indicadores: Trabajo en equipo, comunicación y coordinación.

Escala de medición:

La escala de valoración presente es constante tipo Likert: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Para poder categorizar cada dimensión correspondiente a la variable cultura organizacional, en función a resultados emanados, se agruparon las puntuaciones para la variable independiente de la forma siguiente: adecuado con puntuación mayor a 108, asimismo se tiene resultados en riesgo con resultado de 72 a 107, así como inadecuado con resultado menor a 71 asimismo, para las dimensiones de V. independiente con resultados de: apropiado con una valoración > a 36, en riesgo con valoración de 24 a 35, inapropiado con resultados menores a 23.

V2: Dependiente: Compromiso de RRHH

Definición conceptual:

Según, Schaufeli et al., n.d. (2002) y Cuesta (2015) es el acto de dedicarse y ser responsables por una causa, objetivo o asignación de algo, siendo su conexión emocional, a nivel laboral se describe a la dedicación y lealtad que muestra un empleado hacia su organización, la cultura incrementa el compromiso organizacional y aumenta la consistencia del comportamiento del trabajador.

Definición Operacional:

En la presente investigación de la variable independiente Compromiso de RRHH, tendrá una medición considerando 03 dimensiones, las cuales son las siguientes: Vigor, Dedicación y Absorción, se aplica cuestionario con la escala de Likert, determinado por 17 preguntas respectivamente.

Indicadores:

Para la presente investigación, se asignó a la segunda constante por cada dimensión los siguientes indicadores: dimensiones (1) vigor, con los indicadores de: Fuerza, nivel de energía - esfuerzo y voluntad. (2) Dedicación con indicadores de: entusiasmo, resiliencia, trabajo en equipo. (3) Absorción tiene por indicadores de: Percepción del tiempo en el centro de trabajo, inmersión en el trabajo y agotamiento.

Escala de medición:

Para el cual, se utilizó la escala de valoración tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**3.3.1. Población:**

A manera de concepto, mencionar al INEI, quien conceptualiza como el conjunto de individuos que residen en un determinado lugar, en el ámbito de la estadística menciona a un grupo de elementos que se desea investigar. Para desarrollar la hipótesis es de suma relevancia contar con una población cuantitativa, siendo la base para interpretación y la adaptación de los temas metodológicos que están dentro de los campos similar y relacionados, Cash et al. (2022). La población de muestra del estudio fue conformada por colaboradores, que laboran en la consulta externa como son: Médicos, Odontólogos, Obstetra, Técnica Enfermería, Técnica Asistencial, con una población de: 150 colaboradores de la institución, en concordancia con la conveniencia del estudio.

Criterios de Inclusión:

Está conformado por los trabajadores que hayan mantenido labores en la institución y que prestan servicios en las áreas de consulta externa, los

mismos que pertenecen a diferentes regímenes laborales: 276, 728 y CAS – DL.1057.

Criterios de Exclusión:

Se ha determinado excluir a todos los trabajadores que no laboran en áreas de consulta externa, ni aquellos que solo realizan horas extras y son de otros establecimientos, ya que solo cubren algunos turnos al mes u al año; además, de los profesionales que por alguna razón no desearon participar.

3.3.2. Muestra.

Se utiliza la muestra censal por conveniencia o llamado muestreo no probabilístico, como lo manifiesta López (2004), es un subconjunto o fracción de una población o universo a investigar. Para ello existen distintos procedimientos para determinar la cantidad que debe tener la muestra, el cual se tendrá en cuenta para incluir una muestra adecuada y relevante de los elementos que se estudiará para obtener resultados más precisos.

3.3.3. Muestreo.

Para el presente muestreo, se tomó la encuesta a 150 trabajadores de salud, se utilizó muestra no probabilística, Neill & Cortez (2018), para elegir el tamaño de población puede ser necesario seleccionar una parte representativa para la investigación a desarrollar, asimismo; hace referencia a la población sujeta a estudio, cuyo fin es obtener información referente a las particularidades en su conjunto, así como para Quesada & Medina (2020) el muestreo adecuado permitirá poder conocer lo que nos rodea y realizar una correcta interconexión para recoger los resultados.

3.3.4. Unidad de Análisis

Se representa por colaboradores del sector salud del área de consulta externa de la institución en estudio, conformado por 150 personas que corresponden a asistenciales (Médicos, Obstetras, Cirujanos Dentistas, Enfermeras, Técnicas de enfermería - asistenciales) así como administrativos.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Desarrollado con encuestas para adquirir datos de los enunciados, los mismos que se utilizará para analizar el objeto de estudio de acuerdo a las interrogantes que se sustentan en la teoría, es así que para Repullo & Lorenzo (2016) se pueden clasificar por su contenido, se enfocan en las opiniones o actitudes y otras por características o comportamientos, mediante el cual se puede recolectar información por interrogantes, mediante encuestas señalan el problema de investigación.

La herramienta que se usó para adquirir los datos fue mediante encuesta con preguntas, el mismo que permitirá determinar las variables y protocolizar las interrogantes que se desarrolló a la muestra, el estudio fue realizado de forma virtual, respetando la condición del participante, para Arias & Covinos (2021) las técnicas usadas para personas en las cuales pueden emitir su opinión, percepción o comportamiento a través de interrogantes que fueron preelaboradas con orden lógico y de forma escalonada; así como, por su practicidad para permitir un nivel de precisión de las dos variables se realizó en forma sucinta sin extenderse en las preguntas, el mismo que además les permitió responder en forma más adecuada y rápida.

Siendo la confiabilidad el medio por el cual se ha realizado a través del juicio de 03 expertos, los cuales verificaron después de las recomendaciones y levantado las observaciones de los dos cuestionarios utilizados, uno para cada variable, dieron conformidad para poder aplicarlo para la presente investigación.

Cabe mencionar que estos instrumentos han sido cumpliendo los requisitos establecidos en las investigaciones académicas, en cuanto a su validez y confiabilidad.

Tabla N° 1. Juicio de Expertos

Grado Académico	Datos del Experto	Dictamen
Magíster	Juan C. Morón Siguas	Aplicable
Magíster	Huber M. Tejada Meza	Aplicable
Magíster	Claudia C. Ballón Castro	Aplicable

Referente a la confiabilidad, para Toro et al. (2022), sostienen que el alfa Cronbach se caracteriza por tener una estimación de confiabilidad para que el instrumento pueda seguir su curso en la investigación, de acuerdo con las correlaciones que posee cada ítem de variables y sus dimensiones de estudio. Para el autor Oviedo & Campo (2005), son usados para cuantificar, se describe de la manera más precisa posible, lo que permitirá demostrar su utilidad y por consiguiente la veracidad y calidad en los resultados.

Tabla N° 2. Análisis de Confiabilidad

Estadísticos de Fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Cultura Organizacional	0.950	30
Compromiso de RRHH	0.937	17

Se utilizó para la investigación la prueba de confiabilidad de la encuesta: Alfa Cronbach, se utilizó la escala ordinal, cuyo resultado fue de 0.950 para las 30 preguntas que componen las tres dimensiones de las V. Independiente y para el compromiso de RRHH con resultado de 0,937, con 17 preguntas que componen tres dimensiones de la V. dependiente, por lo que podemos decir que el instrumento es fiable; se realiza la prueba de normalidad, así como también se ejecuta un estudio detallado de los resultados para determinar la correlación entre variables, lo que condescendió dar respuesta a la hipótesis planeada, siendo los instrumentos fiables.

3.5. Procedimientos:

Se consiguió la datos realizando la encuesta física, el cual está conformado por cuestionarios (02) uno para cada variable a) cultura organizacional con 30 interrogantes y para la variable compromiso de RRHH con 17 interrogantes, para el cual se compartió cuestionarios impresos a la población objetiva, mediante forma presencial, previa coordinación con Jefe de área, asimismo se comunica al participante los aspectos éticos y el compromiso de su intervención por consentimiento informado, demostrando su voluntad en la participación para lograr la recolección de datos.

Autores que respaldan la aplicación de las encuestas, Ferrás & Boada (2018), investigó referente a la cultura organizacional, adapto el cuestionario a castellano OCAI, (Organizational Culture Assessment Instrument). Esta herramienta su propósito es evaluar a las organizaciones a identificar sus anteriores y actuales preferidos culturales, mediante la encuesta para saber las percepciones, el mismo que con resultados podrán evaluar el estado actual e identificar sus brechas. Asimismo, para la variable compromiso de RRHH, se utiliza en las interrogantes UWES que fue desarrollado y válido en Europa, tal es así que, se muestra la investigación realizada en Uruguay aplicado a profesionales de la salud, para Gómez et al. (2019) aplicó esta encuesta para determinar el compromiso de sus trabajadores de salud *utilizaron la medición Utrecht de compromiso en el trabajo (UWES)*, para el cual tomaron 17 ítems para la evaluación del personal.

3.6. Método de análisis de datos:

Llevado a cabo tabulando en programa Microsoft® Excel, así como se usó en los sistemas estadísticos SPSS -Statistics 29.0.1.0, información que se recauda para analizar y describir las variables del estudio. Seguidamente, se realiza la distribución adecuada de las dimensiones mediante el estudio a través de un análisis para ambas variables y encontrar la distribución normal, asimismo verificar la dimensión con la prueba de kolmogoroy - Smirnoy, de acuerdo con estos resultados de normalidad, presentan una distribución normal (todos los valores obtenidos son $> a 0.05$), señalando que existe el sesgo y es necesario el estudio de pruebas no paramétricas para contrastar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos:

Para proceder con la investigación, fue importante aplicar los principios éticos, brindados por la UCV, de acuerdo con el Código de ética, principios éticos del estudio (Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020), realizar una investigación con transparencia, cuyo objetivo fue la población de trabajadores del Hospital de nivel II.1, 2023 que laboran en consulta externa, que con decisión voluntaria participaron, se conversó y explico la importancia de participar que será relevante tanto en lo personal como en lo profesional en beneficio de la institución donde labora, se aplica la encuesta en general sin ningún tipo de discriminación, manteniendo y garantizando además la confidencialidad del participante de la encuesta que brinde para la investigación de forma voluntaria. Asimismo; para Arroyo (2018) nos indica que la ética es un conjunto de valores, actitudes y tradiciones de los colaboradores que existen dentro de un lugar u la entidad a estudio.

IV. RESULTADOS:

A continuación, se desarrolla el estudio con los datos emanados aplicando las encuestas al personal que labora la consulta externa, del Hospital II.1, Lima - 2023 de los recepcionados de la información mediante la encuesta, se usó el software SPSS, obteniendo las siguientes tablas de frecuencia y gráficos para el análisis respectivo, a continuación, se presenta los resultados que muestran las variables y sus dimensiones.

4.1. Resultados descriptivos:

a) Variable Independiente: Cultura Organizacional.

Tabla N° 3. Descripción de la Variable Cultura Organizacional y dimensiones

Nivel	V1		D1		D2		D3	
	Cultura Organizacional		Innovación y toma de riesgos		Orientación a resultados		Estilo de la administración	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	14	9.3%	32	21.3%	11	7.3%	12	8.0%
En riesgo	117	78.0%	88	58.7%	122	81.3%	116	77.3%
Adecuado	19	12.7%	30	20.0%	17	11.3%	22	14.7%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Fuente: Datos obtenidos del SPSS, elaboración propia

Interpretación:

Se puede señalar entonces que en consideración de los resultados obtenidos que solo el 12.7% de los encuestados considera que la cultura organización es adecuada, mientras que el 78.0% de los participantes percibe que la cultura organizacional está en riesgo, esto principalmente porque el 81.3% de los encuestados considera que la dimensión orientación a resultados está en

riesgo, así como también el 77.3 % considera que la dimensión estilo de administración se encuentra en riesgo.

Asimismo; de los datos conseguidos se obtiene resultados en riesgo con un 81.3% en orientación a resultados, así como en la Innovación y toma de riesgos con un 58.7%; también con un 77.3% de los estilos de administración, percibiendo que la organización debe tomar acciones frente a estos resultados.

b) Variable Dependiente: Compromiso de RRHH.

Tabla N° 4. Descripción de la Variable compromiso de RRHH y Dimensiones

Nivel	V2 Compromiso de RRHH		D1 Vigor		D2 Dedicación		D3 Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy baja	0	0.0%	0	0.0%	2	1.3%	2	1.3%
Baja	4	2.7%	0	0.0%	2	1.3%	11	7.3%
Promedio	61	40.7%	24	16.0%	55	36.7%	89	59.3%
Alto	67	44.7%	101	67.3%	62	41.3%	35	23.3%
Muy alto	18	12.0%	25	16.7%	29	19.3%	13	8.7%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Fuente: Datos SPSS, de preparación propia

Interpretación:

De los resultados logrados del área de la consulta externa del Hospital II.1, Lima este, se muestra el nivel de compromiso de los RRHH, el cual se obtiene que un porcentaje de 2.7% es baja, un 40.7 % tiene resultado promedio, 44.7% de nivel alto y muy alto 12.0%.

Asimismo, de los datos conseguidos se obtiene resultados con un nivel alto en Vigor con 67.3%, seguido de nivel promedio el 16% y muy algo 16.7%, asimismo en nivel de dedicación con un valor promedio con 36.7%, alto con 41.3% bajo y muy bajo con 1.3%, así como absorción presenta niveles de 59.3% promedio, baja 7.3%, muy baja 1.3% y muy alto 8.7%.

4.2. Resultados Inferenciales:

Validación de Hipótesis:

Para contrastar la hipótesis, con los resultados obtenidos se determina analizar utilizando la estadística no paramétrica para el estudio correlacional, procediendo a utilizar la prueba de X^2 (Chi-cuadrado) de una muestra, permitiendo ver el buen ajuste entre las frecuencias deseadas que se logran de la distribución hipotética, con un nivel de significancia de 95%.

Hipótesis General:

Con el fin de comprobar el Chi-Cuadrado, se plantea la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alternativa (H_a), esta última representa la hipótesis general planteada para el presente estudio, el cual se detalla a continuación:

Ha. Existe demostrativa relación entre la cultura organizacional y el compromiso de RRHH en la consulta externa en un Hospital Nivel II.1, Lima 2023.

En consecuencia, con la implementación del X^2 , se obtuvo el siguiente resultado respecto a Hipótesis General:

Tabla N° 5. Validación de la Hipótesis General:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.345 ^a	6	.018
Razón de verosimilitud	12.510	6	.052
Asoc. lineal por lineal	1.291	1	.256
N de casos válidos	150		

a. 5 casillas (41.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .37.

Fuente: Datos SPSS, de preparación propia

Interpretación:

Con 6 grados de libertad, el valor estadístico obtenido es 15.345 mayor al valor teórico 12.5916, se aprueba la Hipótesis Alternativa (H_a), entonces rechazamos la Hipótesis Nula (H_0); debido a que las variables son dependientes entre sí. En otros términos, se puede decir que la Cultura Organizacional influye en el nivel de compromiso de RRHH estudiados. Validando la Hipótesis General.

Hipótesis Específica N° 01

Con el fin de comprobar el Chi Cuadrado, se plantea la Hipótesis Nula (Ho) y la Hipótesis Alternativa (Ha), esta última representa la hipótesis específica 1 planteada para el presente estudio, el cual se detalla a continuación:

Ho. No existe demostrativa relación entre la Innovación y Toma de Riesgos y el compromiso de RRHH de la consulta externa.

Ha. Existe demostrativa relación entre la Innovación y Toma de Riesgos y el compromiso de RRHH de la consulta externa.

En consecuencia, con la implementación del Chi Cuadrado, se obtuvo el siguiente resultado respecto a Hipótesis Específica 1:

Tabla N° 6. Contrastación de Hipótesis Específica N° 01

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.582 ^a	6	.102
Razón de verosimilitud	11.340	6	.078
Asoc. lineal por lineal	1.381	1	.240
N de casos válidos	150		

a. 5 casillas (41.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .80.

Fuente: Datos SPSS, de preparación propia

Interpretación:

Se puede observar que, con 6 grados de libertad, el valor estadístico obtenido es de 10.582, menor al valor teórico 12.5916, por lo que, aceptamos la hipótesis nula (Ho) y las variables son independientes entre sí, en otros términos, se determina que la innovación y toma de riesgos no influye en el compromiso de los recursos humanos estudiados. Rechazando la Hipótesis Específica 1.

Hipótesis Específica N° 02

Con el fin de comprobar el Chi Cuadrado, se plantea la Hipótesis Nula (Ho) y la Hipótesis Alternativa (Ha), esta última representa la hipótesis específica 2 planteadas para el presente estudio, el cual se detalla así:

Ho. No existe demostrativa relación entre la orientación a resultados y el compromiso de recursos humanos en un Hospital de la consulta externa en un Nivel II.1, Lima 2022.

Ha. Existe demostrativa relación entre la orientación y toma de resultados y el compromiso de recursos humanos de la consulta externa.

En consecuencia, con la implementación del Chi Cuadrado, se obtuvo el siguiente resultado respecto a Hipótesis Específica 2:

Tabla N° 7. Validación de Hipótesis Específica N° 02

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.420 ^a	6	.037
Razón de verosimilitud	11.435	6	.076
Asociación lineal por lineal	.639	1	.424
N de casos válidos	150		

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 29.

Fuente: Datos SPSS, de preparación propia

Interpretación:

Realizando el contraste entre orientación a resultados, con 6 grados de libertad, el valor de estadístico obtenido es 13.420, mayor al valor teórico 12.5916, se aprueba la hipótesis alternativa (Ha), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y las variables son dependientes entre sí. En otros términos, se puede decir que la orientación a resultados influye en el nivel de compromiso de los RRHH estudiados, Validando la Hipótesis Específica 2.

Hipótesis Específica N° 03

Con el fin de comprobar el Chi Cuadrado, se plantea la Hipótesis Nula (Ho) y la Hipótesis Alternativa (Ha), esta última representa la hipótesis específica 3 planteadas para el presente estudio, el cual se detalla así:

Ho. No existe demostrativa relación entre los estilos de la administración y el compromiso de RRHH en un Hospital de la consulta externa en un Nivel II.1, Lima 2022.

Ha. Existe demostrativa relación entre los estilos de la administración y el compromiso de RRHH de la consulta externa en un Hospital de Nivel II.1, Lima 2022.

En consecuencia, con la implementación del Chi Cuadrado, se obtuvo el siguiente resultado respecto a Hipótesis Específica 3:

Tabla N° 8. Contrastación Hipótesis Especifica N° 03

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.814 ^a	6	.000
Razón de verosimilitud	30.429	6	.000
Asoc. lineal por lineal	1.114	1	.291
N de casos válidos	150		

a. 6 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .32.

Fuente: Datos SPSS, de preparación propia

Interpretación:

Realizando el contraste entre el estilo de administración y nivel de compromiso de RRHH, con 6° de libertad, el resultado estadístico obtenido equivale a 36.814, mayor al valor teórico 12.5916, entonces se aprueba la Hipótesis Alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho); debido a que las variables son dependientes entre sí. Ante los resultados es de mencionar que el nivel de estilo de administración influye en el nivel de compromiso de RRHH del Hospital II-1, estudiado, validando la Hipótesis Específica 3.

V. DISCUSIÓN:

Se desarrolla a continuación, los resultados derivados en la investigación, comparándolos con diversos investigadores previos que tienen similitud con el objetivo de lograr una conclusión compartida.

En el objetivo general se determinó la correlación de la existencia entre la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH de la consulta externa en el Hospital nivel II-1 Lima 2023, en concordancia con los datos logrados, se puede concluir que SI existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH de la consulta externa, debido a que se tiene resultados que la cultura organizacional se encuentra en riesgo y aun así el compromiso de los trabajadores es promedio o alto, para el cual se utilizó la prueba de chi cuadrado, teniendo como resultado de 0.256, considerando una confiabilidad del 95%, con un margen de caída de 5%, en el cual fue rechazada la hipótesis nula y validando la hipótesis alternativa, en el cual se valida la hipótesis general planteada. El presente trabajo coinciden con estudios de Mena (2021), en su tesis su objetivo determinar la incidencia del compromiso de RRHH con la cultura organizacional, realiza su estudio con un enfoque cuantitativo, cuya población fue: 76 trabajadores, para contrastar la hipótesis utilizó el SPSS, asimismo presentó una correlación de 0,803, con valor de significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula (HO) y acepta la hipótesis de investigación (HI), concluye en los resultados de gestión de los colaboradores que tienen una incidencia positiva y significativa en el Gobierno Regional. Asimismo, se contrasta con la investigación realizado por Purwadi et al. (2020), el compromiso laboral, esta direccionado a cumplir los objetivos de una institución, debido a que la forma como se sientan estarán motivados y comprometidos para afrontar su trabajo que le genere la empresa, de igual manera para la variable compromiso de RRHH Vizcaíno, (2020), en su investigación analiza la relación de la satisfacción y el compromiso organizacional del personal, llevado a cabo con una población de 100 personas participantes, las cuales fueron clasificadas por 38 varones y 62 damas, el estudio fue realizado con enfoque cuantitativo, sus resultados determinaron que la satisfacción no se relaciona con el tiempo que lleva el trabajador; sin embargo, se relaciona que el compromiso del colaborador, asimismo muestra que los hombres están más conformes, y las damas más comprometidas, predomina el compromiso efectivo, la

satisfacción en el trabajo y compromiso institucional con una correlación de 0.638, con mayor satisfacción laboral, es mayor el nivel de compromiso de los colaboradores. Entonces concluye que podrá lograr el involucramiento en el trabajo, realizando un esfuerzo mayor a la hora de emprender sus actividades cotidianas.

Asimismo, de acuerdo con nuestra hipótesis 01, con 6 grados de libertad, el valor estadístico obtenido es 10.582, menor al valor teórico 12.5916, por lo que se acepta la hipótesis nula y que las variables son independientes entre sí, por lo que se puede decir que la innovación y toma de riesgos no influye en el nivel de compromiso de los RRHH estudiados, se utilizó la prueba de X^2 , teniendo un coeficiente de 0.240 de valor correlacional, con un nivel de significancia del 95%, indicándonos que se acepta la hipótesis nula, dado que principalmente se califica el nivel de innovación y toma de riesgo, que se encuentra inadecuado y en riesgo, en contraste con el nivel de compromiso medio y alto principalmente que tienen los RRHH. Se relaciona el estudio con la investigación de Rivasplata (2022), en su investigación cuyo objetivo fue determinar si existe una relación en la gestión de los procesos de consulta externa y el compromiso institucional, desarrollado de nivel básico, no experimental, cuantitativo, descriptivo-correlacional, con muestra de 86 participantes integrantes del sector salud, mediante la técnica empleada de encuesta con dos cuestionarios uno para cada variable, demuestra similitud importante de gestión por métodos con su tema de relevancia en la innovación y toma de riesgo y la evaluación del compromiso organizacional cuyo coeficiente fue positivo con un 0.226; de grado bajo y con un nivel de 0.036, < a 0.05, en el que rechaza la hipótesis nula y acepto la hipótesis externa. Rubio & García, (2019), hace referencia al compromiso que se orientan para el cumplimiento de las metas organizacionales, asimismo definen a los colaboradores con compromiso laboral a aquellas que están plenamente concentradas en las actividades laborales, tanto a nivel físico, cognitivo como también emocionalmente. El método de la investigación que desarrollo fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, la encuesta fue realizada mundialmente en 2010 en 109 países, dentro de sus puntos fue compromiso de los empleados debido de estar ligado a la vida de los colaboradores y a la cultura organizacional, obtuvo desde la perspectiva vigor 50%, siendo empleados que tienen

alto niveles de energía y resistencia mental, por otro lado, un 41.45% en dedicación perciben sentimientos de ir a trabajar, un 34.87% reporta pueden trabajar durante largos periodos, y más de un 50% refieren siempre ser persistentes en su trabajo, e incluso cuando no va bien hacen esfuerzos por laborar, los resultados obtuvieron un nivel de confianza de 95% cuyo valor “p” debajo de 0.05.

Además; de acuerdo con la Hipótesis N° 02, realizando el contraste entre orientación a resultados, con 6 grados de libertad, el valor de estadístico obtenido es 13.420, mayor al valor teórico 12.5916, por lo que se rechaza la hipótesis nula y las variables son dependientes entre sí. , se utilizó la prueba del X^2 , teniendo un coeficiente de 0.424 de valor correlacional, con un nivel de significancia del 95%, conteniendo un borde de caída de 5%, por lo que se determina que existe una relación entre la orientación a resultados con el nivel de RRHH estudiados. La presente investigación se relaciona con lo estudiado por Juyumaya (2018), realiza su investigación para buscar la relación entre el compromiso y satisfacción laboral dentro del desempeño de la cultura organizacional, utilizó una encuesta transversal, con una indagación transversal, bajo una muestra por conveniencia de $n=255$, con un 28% de hombres y un 72% de mujeres, utiliza la escala UWES-9, utilizó para el análisis las correlaciones con SPSS, encontrando que el compromiso del trabajador tiene una fuerte relación con la satisfacción del desempeño laboral, relacionándose en forma positiva con el rendimiento en trabajo, además es de expectativa que influya en forma positiva en relación a work engagement, satisfacción laboral y rendimiento de las actividades. De la misma manera con los hallazgos de Tanta (2022), realiza el desarrollo de su investigación sobre cultura de la organización y la ocupación del impulso laboral que realiza los RRHH de la M.P. Cajamarca, 2019, indica la relación que existe en estas variables, para el cual recolecto información teórica e empírica a 44 colaboradores, concluye confirmando el lazo relevante entre el clima organizacional y deleite profesional, recomienda además realizar evaluaciones habituales para mejorar la cultura de la organización del entorno laboral, en cuanto a seguridad y desarrollo personal. Asimismo, Salazar (2019) realiza su investigación con un procedimiento cuantitativo, con 95 encuestados, nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, alcanzo en su medición de alfa de Cronbach

márgenes superiores a 0.65 y 0,7 consideró deseable. Concluye solicitando que los gerentes deben generar los cambios desde la cultura existente, debiendo involucrarse en los puntos más relevantes de la organización; de igual manera se relaciona con lo investigado por Hurtado et al. (2021), realiza su investigación cuyo objetivo fue estudiar la cultura organizacional y el compromiso, relacionado con efectos indirectos de la experiencia de marca empleada, la metodología de estudio fue cuantitativo, con una muestra de 369 docentes, asimismo, contrasta las hipótesis utilizando mínimos cuadrados parciales con ecuaciones. La cultura organizacional lo mide con 22 ítems, bajo una escala de calificación de 7 puntos, la confiabilidad y validez con puntuaciones de 0.906 y 0.931 por Alfa de Cronbach, asimismo el compromiso organizacional, (efectivo y moral) estudiada como un constructo de segundo orden, utilizado con 12 ítems, bajo escala de calificación del 1-7, obtiene una confiabilidad con un valor de 0.800, y fiabilidad de 0.881 en los valores. Obtuvo resultados en el cual muestra que existe relaciones directas positivas y significantes de la marca empleadora en cultura y compromiso organizacional, relacionando sus variables; por lo que, concluye sugiriendo que, para fortalecer la cultura y el compromiso organizacional deben incluir primordialmente la gestión como factor dinamizador.

De igual manera con la hipótesis N° 03 realizando el contraste entre el estilo de administración de la cultura organizacional y el nivel de compromiso de RRHH, con 6° de libertad, el resultado estadístico obtenido equivale a 36.814, mayor al valor teórico 12.5916, entonces se determina rechazar la hipótesis nula y las variables son dependientes entre sí. Es de mencionar que el nivel de estilo de administración influye en el nivel de compromiso de RRHH de la consulta externa, estudiado, se utilizó la prueba de X^2 teniendo un coeficiente: 0.291, con un valor de significancia del 95% con borde de caída de 5% en tal sentido se puede decir que existe la validación de esta hipótesis. Por su parte se relaciona con lo estudiado por Rodríguez (2019), desarrolló su investigación con el objetivo de establecer si existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica, utiliza una investigación no experimental, con muestra de 60 personas, utilizando el método deductivo, inductivo y analítico, lo desarrolló mediante cuestionarios, debidamente validados, como resultado de coeficiente correlacional es de

.963, determinando que existe una relación favorable en las variables de compromiso de trabajo y planeación estratégica, en donde el compromiso del trabajador es predominante con nivel medio de 67.8%, como nivel bajo de 25.4%, en nivel alto con 6.8% el nivel de planeación tiene como resultados de nivel medio 83.1%, seguido de alto con 1.7% y bajo con 15.3%, ante ello recomienda que la institución debe promover principios que permita al personal involucrarse y participar dentro de los procesos de la institución, así como sostener una buena comunicación para preservar el compromiso. Asimismo, con lo investigado por Polo (2022), en su tesis planteó el objetivo de establecer la medida en la cual la cultura organizacional se relaciona en la gestión de RRHH, en cuanto a la conciencia de personal, la implicancia de la misión y la adaptabilidad, utiliza muestra de 80 personas, correlación de Pearson de 0.789 y 0.861, asimismo tiene una confianza de 95% y $p = 5\%$, con coeficiente de $Rho = 0.460$ para su hipótesis general, a fin de determinar la inferencia positiva alta entre las variables. Concluye determinando que existe relación entre sus variables, recomienda reforzar las entidades públicas toda vez que se relacionan positivamente con la gestión de sus trabajadores, en cuando a la información y comunicación, capacitación y redistribución de los trabajadores, en la misma línea Cuesta (2015), planteo el objetivo de medir y evaluar el constructo sentido del compromiso para integrarlo en la acción de gestión en la organización, realiza un estudio de diseño metodológico enfoque cuantitativo, a través de encuesta con modelación matemática y la correlación estadística, utiliza la encuesta UWES, con 17 ítems para evaluar la teoría del compromiso, que en sus resultados vincula particularmente a la gestión de RRHH con la cultura de la organización. Se relaciona además con lo investigado por Sagástegui (2017), tiene por objetivo de determinar la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH, para el cual su diseño es correlacional, estudio no experimental, contó 80 colaboradores de muestra, utilizó dos cuestionarios de 18 y 32 ítems de preguntas respectivamente. Sus correlaciones fueron superiores a 0.300 y significativos, con confiabilidad de 0.919 y 0.959 en sus variables. En el cual obtiene resultado en cultura organizacional de medio y alto (99%); en compromiso laboral con nivel de medio y bajo (99%), ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.971$) efectivo (0.815) de los hallazgos encontrados sugiere a la gestión administrativa de los colaboradores consensuar y conciliar la actualización sus

documentos de gestión, que guarden vinculación con sus variables e indicadores efectivos, normativos y de continuación.

El aporte de los hallazgos encontrados en la presente investigación, radica en plasmar la actual situación de la cultura organizacional y el compromiso de los RRHH del personal que labora en la consulta externa del hospital de nivel II.1, Lima 2023, permite los resultados colaborar con implementar estrategias eficaces de mejora a la cultura organizacional, asimismo la gestión a cargo de dirigir la institución pueden considerar la cultura de la organización como un ente clave para elevar el compromiso de los trabajadores, ya que trabajadores comprometidos brindarán mejor servicio y productividad; en tal sentido, es importante que consideren incorporar en sus planes de trabajo de la organización la comunicación a través de reuniones de trabajo para informar las metas, objetivos, productividad, así como el trabajo en equipo y la coordinación constante. Además, he de mencionar que se pudo demostrar que la cultura organizacional de la institución se encuentra en riesgo, y aun así el compromiso del trabajador es de promedio a alto, para llegar a favorecer el compromiso deberá de abordar los puntos en los problemas identificados.

VI. CONCLUSIONES:

De acuerdo con el análisis del trabajo investigativo realizado, se ha procedido a las conclusiones siguientes:

Primero: En concordancia con el objetivo general, se llegó a admitir la hipótesis alterna, rechazando la Hipótesis nula, que llevo a aceptar las variables en la consulta externa del Hospital II,1- 2023, en el que con 6 grados de libertad el valor estadístico X^2 obtenido fue de 15.345 y el valor $p = 0.018$ mayor al valor teórico 12.5916, por lo que las variables fueron independientes entre sí; se apreció que la cultura organizacional un 9.3% demuestra como inadecuado, el 78% que está en riesgo y 12.7% como adecuado, asimismo para el compromiso de RRHH un 44.7 % califica como alto, un 40.7% como promedio, un 2.7% como bajo y un 12% como muy alto, dando a entender que se tiene que la cultura organizacional se encuentra en riesgo y aun así el compromiso de los trabajadores es promedio o alto.

Segunda: En concordancia con el objetivo específico 1, se procedió a admitir la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna, ya que con 6 grados de libertad el valor estadístico X^2 obtenido fue de 10.582 y el valor $p = 0.102$ menor al valor teórico 12.5916, por lo que las variables son independientes entre sí; se apreció que la D. Innovación y toma de riesgos de la cultura organizacional un 21.3% demuestra como inadecuado, el 58.7% que está en riesgo y 20% como adecuado, asimismo para el compromiso de RRHH un 44.7 % califica como alto, un 40.7% como promedio, un 2.7% como bajo y un 12% como muy alto, dando a conocer que la innovación y toma de riesgos no influye en el nivel de compromiso de los RRHH.

Tercera: En concordancia con el objetivo específico 2, se llegó a admitir la hipótesis alterna, rechazando la Hipótesis nula, en el que con 6 grados de libertad el valor estadístico X^2 obtenido fue de 13.420 y el valor $p = 0.037$ mayor al valor teórico 12.5916, por lo que las variables fueron independientes entre sí;

asimismo se apreció que la D. Orientación a resultados de la cultura organizacional un 7.3% demuestra como inadecuado, el 81.3% que está en riesgo y 11.3% como adecuado, asimismo para el compromiso de RRHH un 44.7 % califica como alto, un 40.7% como promedio, un 2.7% como bajo y un 12% como muy alto, dando a entender que la orientación a resultados influye en el nivel de compromiso de los RRHH.

Cuarta: En concordancia con el objetivo específico 3, se llegó a admitir la hipótesis alterna, rechazando la Hipótesis nula, en el que con 6 grados de libertad el valor estadístico X^2 obtenido fue de 38.814 y el valor $p = 0.000$ mayor al valor teórico 12.5916, por lo que las variables fueron independientes entre sí; Se pudo observar que la D. Estilo de la Administración de la cultura organizacional un 8% demuestra como inadecuado, el 77.3% que está en riesgo y 14.7% como adecuado, asimismo para el compromiso de RRHH un 44.7 % califica como alto, un 40.7% como promedio, un 2.7% como bajo y un 12% muy alto, dando a entender que el estilo de administración influye en el nivel de compromiso de los RRHH.

VII. RECOMENDACIONES:

- Primera:** Con los resultados obtenidos se debe buscar implementar medidas que mejoren la innovación emprendedora y por ende la toma de riesgos competitivos orientados al logro de los resultados, con los estilos de la administración que involucre a las áreas y personal para participar activamente en el logro de las metas y de los objetivos de la institución, de modo que se mantenga el nivel de compromiso de los RRHH.
- Segunda:** En vista de los resultados obtenidos, se sugiere buscar potenciar las medidas de innovación y toma de riesgo, en cuanto a la creatividad, iniciativa y desafíos, a fin de potenciar el nivel del compromiso de los RRHH del Hospital de nivel II.1.
- Tercera:** De acuerdo con el hallazgo encontrado, en la misma línea debe influirse más en la toma de orientación a resultados, con metas, objetivos e informar al personal para lograr cumplir con la productividad, asimismo, para conseguir mayores niveles en el compromiso del RRHH del Hospital de nivel II.1.
- Cuarta:** En función a los hallazgos encontrados, existe una brecha que resalta que se debe realizar los ajustes en los estilos de la administración o buscar uno o más acciones acordes a la realidad, como el trabajar en equipo, mejorar la comunicación y coordinación de modo que se mantenga el nivel de compromiso.

REFERENCIAS:

- Abraham, A., & Zewdie, S. (2020). Organizational Culture Assessment at Ethio-Telecom Using Competing Value Framework. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.669>
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and Work Engagement of Employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(1), 107–121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. www.tesisconjosearias.com
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2020). Análisis del Compromiso Laboral en Colaboradores de Gobiernos Locales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106). <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Arroyo, J. (2018). Los Códigos de Ética y los Códigos de Conducta en la Promoción de la Ética Organizacional. In *Junio* (Vol. 9, Issue 1). <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Barrios, R. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific*, 3(9), 214–232. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.9.11.214-232>
- Bernal, I., Alejandra, L., Mezquiti, R., Luis, J., & Zúñiga, P. (2021). *Compromiso Organizacional de Profesionales de la Salud ante covid-19*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194&lng=es&tlng=es.
- Calderón, G., & Serna Héctor. (2009). *Relaciones entre Recursos Humanos y Cultura Organizacional. Un Estudio Empírico*. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640010.pdf>

- Calderón, G., Vivares, J. A., & Jiménez-Munive, J. M. (2023). Hacia la comprensión de la cultura Organizacional Colombiana. Un Enfoque desde los Valores en competencia. *Revista Universidad y Empresa*, 24(43), 1–29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190>
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A., & Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>
- Cuesta, S., & Armando. (2015). Gestão dos recursos humanos na empresa, desempenho e sentido de compromisso. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 17(56), 1134–1148. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v17i56.1736>
- De la Cruz Gaonal, A. A. (2020). *Cultura Organizacional y Gerencia en el Futuro 2020. Gestión En El Tercer Milenio*, 2(4), 43–59. <https://doi.org/10.15381/gtm.v2i4.10143>
- Driskill, G. (2018). *Organizational Culture in Action*. <https://doi.org/10.4324/9780429427473>
- Dumler Cuya, F. (2020). *Una vez más hablemos de Cultura Organizacional 2020*. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/hablemos.htm
- Fajardo, Y., Luis, J., Gómez, P., Santos Mejía, N., Roberto, J., & Organizacional, C. (2020). *Cultura Organizacional*. 11.
- Ferrás Hernández, X., & Boada-Grau, J. (2018). *Cultura Organizacional: Una investigación psicométrica, predictiva y transcultural, en empresas españolas y latinoamericanas*. <http://hdl.handle.net/10803/666969>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2020). *Cambio Organizacional: Una Introducción al Concepto*. <https://orcid.org/0000-0003-0132-4595>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la

- escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 305–316. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Gozález, R., & Flores Ledesma, K. (2020). *Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social*. <https://orcid.org/0000-0002-7529-8847>
- Hernández, I., Parra, M., García, J., De Castro, N., Romero, C., & Duran, S. (2017). *Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes* (Vol. 39). https://www.researchgate.net/publication/323376091_Comportamiento_Organizacional_Ciudadano_COC_como_ejemplo_de_participacion_generador_de_un_dialogo_de_saberes_Organizational_citizenship_behavior_as_a_model_of_participation_building_a_dialog_among_kno
- Hurtado, P., Bernardo, D., Ccorisapra, F., & Quispe, A. (2021). *Cultura y Compromiso, Organizacional: Efectos Indirectos de la Experiencia de Marca empleadora*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-369.pdf>
- Ibarra-Sáiz, M., & Rodríguez-Gómez, G. (2015). *Aprendiendo a Evaluar para Aprender*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7408491>
- Idris, I. (2019). Exploring organizational culture, quality assurance, and performance in higher education. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(2), 166. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7529>
- Juyumaya, J. E. (2018). *WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL: EL ROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL versión en línea*. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612>
- López, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Lupano Perugini, M. L., De la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta

- Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 127–137.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Mena Chávez, W. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco-2021*.
- Mendez, E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mendoza, L. (2022). *Cultura organizacional y compromiso laboral en el personal de un centro de salud de Cusco, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108773>
- Morando, M., & Platania, S. (2022). Building a Social Sustainable Society: Influence of Interventions and Training Programs on Organisational Climate. *Merits*, 2(1), 21–25.
<https://doi.org/10.3390/merits2010003>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. R. (2018). *Bogotá-México, DF 5a. Edición Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. doi:
<https://doi.org/10.2307/j.ctv2k058c5>
- Neill, D. A., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Orellana, P., & López, J. (2020). *Organizational culture*. <https://economipedia.com/>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach Title: An Approach to the Use of the Cronbach's Alfa*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Peralta, M., Santofimio, A., & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Polo, J. (2022). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82209>

- Purwadi, Dio Caesar Darma, Widya Febrianti, & Dedy Mirwansyah. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6, 116–130. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Quesada Somano, A., & Medina León, A. (2020). *Theoretical Research Methods: Analysis-Synthesis, Induction-Deduction, Abstract-Concrete, and Historical-Logica*. https://www.researchgate.net/publication/347987929_METODOS_TEORICOS_DE_INVESTIGACION_ANALISIS-SINTESIS_INDUCCION-DEDUCCION_ABSTRACTO_-CONCRETO_E_HISTORICO-LOGICO
- R. León, F., Morales, O., Otoyá, O., Romero, A., De la Cruz, Á., & Sarria, F. (2020). Hacia Descripciones Nítidas de la Cultura Organizacional. *Revista de Psicología*, 9(3), 59–71. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.705>
- Rahmadani, F., & Hanum, F. (2020). *Organizational Culture*. 10.2991/assehr.k.201221.020
- Ramírez Sánchez, V., & Franco, F. de J. M. (2019). Evaluation of the Organizational Commitment of Public Servants in Mexico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Repullo, J., & Lorenzo, S. (2016). *Evolución y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. <file:///C:/Users/Denny/Downloads/2002RASCalidaddevidalaboral.pdf>
- Reyes, J., & Moros, H. (2018). *Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Reyes, L., Leyva, C., Villariño, C., Pérez, R., & Bujuelo, A. (2021). *Procedimiento para el diagnóstico de la cultura organizacional en las entidades médicas*. <https://orcid.org/0000-0002-9165-1719>
- Rivasplata. (2022). *Gestión por procesos de la consulta externa y compromiso organizacional en una Institución de Salud Pública*. Lima. 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100207>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc graw hill. Pearson Prentice Hall.

- Rodríguez Neyra, D. (2019). *Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38452>
- Rojas, C. P., Pacheco, C. M., Niebles, L. D., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020). *Cultura organizacional y estrategias para el manejo del cambio en PyMEs de la costa caribe colombiana* *Organizational culture and strategies for the management of change in SMEs of the Colombian Caribbean Coast*. 41(36). <https://www.revistaespacios.com>
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 34(1), 775–806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Rubio, L., & García, O. (2019). *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. <https://sophia.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/981/1481>
- Sagástegui, M. (2017). *Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en el Hospital I La Esperanza – EsSalud La Libertad, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29959>
- Salazar, J. (2019). *Una mirada al modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn desde el compromiso de los empleados*. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76123/1088308187.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J. (n.d.). *Cultura y Recursos Humanos. consideraciones desde un estudio piloto*. 1995. Retrieved July 19, 2023, from <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/90794e3b050f815354e3e29e977a88ab>
- Schaufeli, W., Salanova Marisa, & Gonzáles Vicente. (2002). *La Medición del Compromiso*.
- Tanta, J. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2019.
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4890>

- Tietschert, M. V., Angeli, F., van Raak, A. J. A., Clark, J., Singer, S. J., & Ruwaard, D. (2019). Can organisational culture of teams be a lever for integrating care? An exploratory study. *International Journal of Integrated Care*, 19(4). <https://doi.org/10.5334/ijic.4681>
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Empirical Analysis of Cronbach's Alpha Coefficient as a Function of Question Response Options, Sample Size and Outliers. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17–30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Tunal, G. (2021). *Protocolizing Scientific Research*. 37(1), 2022–2235. <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=21922orcid.org/0000-0002-3571-2732>
- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Levinao, A. M. (2018). Effective motivational strategies in pre-service teachers. *Educacao e Pesquisa*, 44. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844179652>
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vizcaíno, I. (2020). *ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIO HOSPITALARIO*. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de Operacionalización de las Variables

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Variable. 01 Cultura Organizacional	Robbins & Judge (2014), (Mena, (2021), es elusiva, intangible y se presenta de forma implícita asumida como algo garantizado, la cultura organizacional puede ser tan fuerte o sólida que vaya más allá de sus fronteras, dando más estabilidad a una organización, pero también puede convertirse en obstáculo negativo para el cambio, debido que toda organización tiene una cultura propia que se desarrolla a través de sus valores, normas, creencias, tradiciones y comportamientos compartidos con sus miembros.	En la investigación tendrá el método de medición considerando sus tres dimensiones las cuales son: Innovación y toma de riesgos, Orientación a los resultados, Estilos de la Administración, para el cual será aplicado un cuestionario con la escala de Likert, estableciendo treinta (30) ítems.	D1: Innovación y toma de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Iniciativa - Desafíos 	Del 1 al 10	Ordinal	Niveles: (Escala de Likert) Nunca (1); Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).
			D2: Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Objetivos - Productividad 	Del 11 al 18		
			D3: Estilos de la administración	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Comunicación - Coordinación 	Del 21 al 30		

Variable 02: Compromiso de RRHH.

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Variable 02: Compromiso	Según, Schaufeli et al., n.d. (2002) y Cuesta (2015) es el acto de dedicarse y ser responsables por una causa, objetivo o asignación de algo, siendo su conexión emocional, a nivel laboral se describe a la dedicación y lealtad que muestra un empleado hacia su organización, La cultura incrementa el compromiso organizacional y aumenta la consistencia del comportamiento del trabajador	En la presente investigación de la variable independiente Compromiso de Recursos Humanos, tendrá una medición considerando 03 dimensiones las cuales son las siguientes: Vigor, Dedicación y Absorción, se aplica cuestionario con la escala de Likert, determinado por 17 preguntas respectivamente.	D1. Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerza de energía. - Nivel de esfuerzo y voluntad. 	Del 1 al 6	Ordinal	Niveles: (Escala de Likert) (1) Nunca, (2) algunas veces al año, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez por semana, (5) Algunas veces por semana, (6) todos los días.
			D2: Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo. - Resiliencia - Trabajo en equipo. 	Del 7 al 11		
			D3: Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del tiempo en el trabajo. - Inmersión en el trabajo - Agotamiento 	Del 12 al 17		

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y Compromiso de los Recursos Humanos de Consulta Externa en el Hospital Nivel II.1, Lima 2023																																		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																															
<p>General: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II-1, Lima 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Qué relación existe entre innovación y toma de riesgos de la cultura organizacional de innovación, toma de riesgos con el compromiso de recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II-1, Lima 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación a los resultados de la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos, en el Hospital Nivel II-1, Lima – 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de la administración de la cultura organizacional con el compromiso de los recursos humanos en el Hospital nivel II-1, Lima – 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II.1, Lima 2023</p> <p>Específicas 1. Determinar la relación entre la innovación y toma de riesgo de la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II.1, Lima 2023.</p> <p>2. Determinar la relación entre la orientación a los resultados de la cultura organizacional con el compromiso de recursos humanos, en el Hospital nivel II-1, Lima - 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre el estilo de la administración, de la cultura organizacional con el compromiso de recursos humanos en el Hospital nivel II,1, Lima - 2023.</p>	<p>General: Existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II.1, Lima 2023.</p> <p>Específicas 1. Existe una concordancia de suma importancia entre la innovación y toma de riesgo de la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II-1, Lima 2023.</p> <p>2. Existe una relación adecuada entre la dimensión de orientación a los resultados de la cultura organizacional con el compromiso de recursos humanos en el Hospital nivel II-1, Lima 2023.</p> <p>3. Existe una relación entre cultura organizacional con el compromiso de los colaboradores con los estilos administrativos en el Hospital nivel II-1, Lima 2023.</p>	Variable 1/Independiente: Cultura Organizacional				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	D1: Innovación y toma de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creatividad ✓ Iniciativa ✓ Desafíos 	1, 2,3, 4, 5, 6, 7,8,9,10	Nunca (1); Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).	D2: Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Metas ✓ Objetivos ✓ Productividad 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	D3: Estilos de la administración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Comunicación ✓ Coordinación 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Variable 2/Dependiente: Compromiso				D1: Vigor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuerza ✓ Nivel de energía. ✓ Esfuerzo y voluntad. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Pocas veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Pocas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Pocas veces por semana (5) Todos los días (6)	D2: Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entusiasmo. ✓ Resiliencia ✓ Trabajo en equipo. 	8, 9, 10, 11, 12, 13	D3: Absorción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción del tiempo en el trabajo. ✓ Inmersión en el trabajo ✓ Agotamiento 	14, 15, 16, 17
			Variable 1/Independiente: Cultura Organizacional																															
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos																												
D1: Innovación y toma de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creatividad ✓ Iniciativa ✓ Desafíos 	1, 2,3, 4, 5, 6, 7,8,9,10	Nunca (1); Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).																															
D2: Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Metas ✓ Objetivos ✓ Productividad 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20																																
D3: Estilos de la administración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Comunicación ✓ Coordinación 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30																																
Variable 2/Dependiente: Compromiso																																		
D1: Vigor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuerza ✓ Nivel de energía. ✓ Esfuerzo y voluntad. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Pocas veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Pocas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Pocas veces por semana (5) Todos los días (6)																															
D2: Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entusiasmo. ✓ Resiliencia ✓ Trabajo en equipo. 	8, 9, 10, 11, 12, 13																																
D3: Absorción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción del tiempo en el trabajo. ✓ Inmersión en el trabajo ✓ Agotamiento 	14, 15, 16, 17																																

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Questionario para variable 1: Cultura Organizacional

Edad..... Sexo: Especialidad: RL.

A continuación, encontrará ítems que se orientan a evaluar la cultura organizacional de la Consulta Externa. Leer detalladamente cada enunciado y marcar con una (x) la alternativa que considere el cual se mantendrá en forma anónima,

Escala: Nunca (1); Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Los miembros de su equipo están muy involucrados con su trabajo					
2	La información es compartida y está disponible para todos los trabajadores de la institución.					
3	La interacción con distintos grupos dentro de la organización es difundida activamente.					
4	Las actividades y las funciones que desarrollen en grupos, se clasifican jerárquicamente.					
5	Los colaboradores están dispuestos a asumir riesgos y tomar trabajos competitivos orientados al logro.					
6	Existe un manejo de reconocimiento cuando desarrolla su trabajo con esmero e iniciativa.					
7	La Institución es dinámica, fomenta la innovación y emprendedora					
8	La Gestión reconoce y valora las actividades donde se realiza nuevos desafíos.					
9	Existe correlación entre los objetivos de la organización y el trabajo que realiza.					
10	Las competencias técnicas de los trabajadores son fuente importante de ventaja competitiva					
11	Los Gestores proponen metas a conseguir y existe amplio acuerdo sobre ellos.					
12	Los integrantes del grupo de trabajo se comprometen con las actividades encomendadas y asumen retos.					
13	Considera que el trabajo que realizan es intenso, para encontrar soluciones donde todos sean beneficiados.					
14	Se evalúa convenientemente la productividad del personal en general.					
15	La evaluación que se realiza a los trabajadores está basada en cumplimiento de objetivos.					
16	La misión y visión es comprensible para que el trabajo tenga sentido y proyección.					
17	Cuando existe un desafío para la institución todas las áreas participan activamente.					
18	Para la toma de decisiones se considera el apoyo y participación de todos los trabajadores.					
19	En la institución se estila el saludo en forma diaria y las exposiciones de respeto hacia los compañeros.					
20	Existe buena organización y estructura.					
21	Se estimula y promueve el trabajo en equipo.					
22	La forma de gestionar a los empleados se distingue por promover el trabajo en equipo, la búsqueda de consenso y fomentar la participación activa.					
23	La organización prioriza el crecimiento y desarrollo de su personal, manteniendo constantemente la confianza, la apertura y la participación como pilares fundamentales.					
24	Considera que los aprendizajes de actualización ayudan al personal a mejorar sus capacidades.					
25	Los Directivos o gestores tienen perspectivas a largo plazo.					
26	Las relaciones interpersonales entre Directivos y los trabajadores son cordiales.					
27	Cuando existe un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.					
28	La información es compartida entre el equipo de forma oportuna.					
29	Existe una comunicación adecuada cuando se desarrolla trabajo en equipo.					
30	Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos en equipo.					

Cuestionario: Compromiso de Recursos Humanos

A continuación, se presenta un grupo de enunciados, los cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible. Si nunca se ha sentido así conteste cero, y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece de acuerdo a la escala de respuesta (de 1 a 6).

Grupo ocupacional: Médico, Enfermera, Obstetra, Téc. Enfermería, Téc. Asistencial, Administrativos.



	Items	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
		1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía						
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
4	Puedo cubrir el trabajo durante largos períodos de tiempo.						
5	Soy persistente para realizar las actividades de mi trabajo.						
6	Cuando las cosas no van bien, continúo con las actividades encomendadas.						
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo						
9	Mi trabajo me inspira						
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
11	Mi trabajo es retador						
12	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.						
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí						
14	Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.						
15	Estoy inmerso en mi trabajo						
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo						
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo						

Anexo 03. Modelo de consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: **Cultura Organizacional y Compromiso de los Recursos Humanos de Consulta Externa en un Hospital nivel II-1, Lima 2023**

Investigadora: **Denny Montenegro Chasquibol**

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Cultura Organizacional y Compromiso de los Recursos Humanos de Consulta Externa en un Hospital nivel II-1, Lima 2023**”, cuyo objetivo es Determinar si la relación entre la innovación y toma de riesgo de la cultura organizacional y compromiso de RRHH de la consulta externa Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado Programa Académico de Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación:

Determinar si existe un impacto entre la cultura organizacional y el compromiso de los recursos humanos de la consulta externa en el Hospital nivel II-1, Lima 2023.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Desarrollará dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Cultura Organizacional y Compromiso de los Recursos Humanos de Consulta Externa en un Hospital nivel II-1, Lima 2023**”,
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 12 minutos, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Estadísticas de fiabilidad de la encuesta: Alfa de Cronbach

Variable Independiente: Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	150	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	30

Con un valor Alfa de Cronbach de 0.95 0 para las 30 preguntas que componen las dimensiones de la variable independiente podemos decir que el instrumento es fiable

Variable Dependiente: Compromiso de los Recursos Humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	150	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	17

Con un valor Alfa de Cronbach de 0.9 37 para las 17 preguntas que componen las : dimensiones de la variable dependiente podemos decir que el instrumento es fiable

Prueba de Normalidad.

		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig
V. 1				
Cultura Organizacional		0.402	150	0.000
V. 2				
Compromiso de RRHH		0.253	150	0.000

Análisis de la distribución normal de las observaciones obtenidas:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable independiente:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Cultura Organizacional	Innovación y toma de riesgos	Orientación a resultados	Estilo de la administración
N		150	150	150	150
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2.0333	1.9867	2.0400	2.0667
	Desv. Desviación	.46942	.64493	.43163	.47298
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.402	.295	.424	.409
	Positivo	.402	.292	.424	.409
	Negativo	-.378	-.295	-.390	-.364
Estadístico de prueba		.402	.295	.424	.409
Sig. asin. (bilateral) ^c		.000	.000	.000	.000
	Sig.	.000	.000	.000	.000
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Intervalo de confianza al 95%	Límite inferior	.000	.000	.000
		Límite superior	.000	.000	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 334431365.

En base a los resultados de la prueba de normalidad, descartamos que la distribución de los valores obtenidos en la encuesta para la variable independiente y sus dimensiones presenten una distribución normal (**todos los valores de significancia con corrección de Lilliefors obtenidos son menores a 0.05**), por ende, podemos señalar que existe sesgo y es necesaria la aplicación de pruebas no paramétricas para contrastar las hipótesis.

Aplicación de la Prueba no Paramétrica a la muestra:

Tabla de distribución chi – cuadrado para un nivel de significancia de 95%

V/P	0,05	V/P	0,05
1	3,8415	11	19,6752
2	5,9915	12	21,0261
3	7,8147	13	22,3620
4	9,4877	14	23,6848
5	11,0705	15	24,9958
6	12,5916	16	26,2962
7	14,0671	17	27,5871
8	15,5073	18	28,8693
9	16,9190	19	30,1435
10	18,3070	20	31,1435

Fuente: Econometría (Gujarati)

Elaboración: Propia

Anexo N° 04- Matriz de Evaluación por juicio de expertos.

Anexo 4. Certificado de Validación del Instrumento Recolección de Datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Tema de Tesis de Maestría en docencia universitaria.

V1. CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /Ítems	Persistencia1		Relevancia2		Claridad3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSION: INNOVACION Y TOMA DE RIESGOS						
1	Los miembros de su equipo están muy involucrados con su trabajo	X		X		X	
2	La información es compartida y está disponible para todos los trabajadores de la institución.	X		X		X	
3	La interacción con distintos grupos dentro de la organización es difundida activamente.	X		X		X	
4	Las actividades y las funciones que se realizan en grupos, se clasifican jerárquicamente.	X		X		X	
5	Los colaboradores están dispuestos a asumir riesgos y tomar trabajos competitivos orientados al logro.	X		X		X	
6	Existe una política de reconocimiento cuando realiza su trabajo con iniciativa.	X		X		X	
7	La Institución es dinámica, fomenta la innovación y emprendedora	X		X		X	
8	La Institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos.	X		X		X	
9	Existe correlación entre los objetivos de la organización y el trabajo que realiza.	X		X		X	
10	Las competencias técnicas de los trabajadores son fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X	
	DIMENSION: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Los Gestores proponen metas a conseguir y existe amplio acuerdo sobre ellos.	X		X		X	
12	Los miembros de grupo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo y a asumir retos.	X		X		X	
13	Considera que el trabajo que realizan es intenso, para encontrar soluciones donde todos sean beneficiados.	X		X		X	
14	Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.	X		X		X	
15	La evaluación que se realiza al personal está basada en cumplimiento y logro de objetivos	X		X		X	
16	La misión y visión es comprensible para que el trabajo tenga sentido y proyección.	X		X		X	
17	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	X		X		X	
18	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	X		X		X	

DIMENSIÓN: ESTILOS DE LA ADMINISTRACIÓN							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X	
22	El estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, consenso y la participación.	X		X		X	
23	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación persisten	X		X		X	
24	Considera que las capacitaciones ayudan al personal a mejorar y desarrollar sus capacidades.	X		X		X	
25	Los Directivos o gestores tienen perspectivas a largo plazo.	X		X		X	
26	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.	X		X		X	
27	Cuando existe un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	X		X		X	
28	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	X		X		X	
29	Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo.	X		X		X	
30	Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Normes del Juez Validador: Mg. Juan Carlos Morón Sigwas DNI N° 07464160

Especialidad del Validador: Maestro en Ciencias de la Salud Gestión en Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ESSALUD
HOSPITAL VOTO MARINALES
Juan Carlos Morón Sigwas
Mg. Juan Carlos Morón Sigwas
MEDICO CARDIOLOGO
CNP 30038NNE 10719
Mg. Juan Carlos Morón Sigwas
DNI N° 07464160


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MORON SIGUAS, JUAN CARLOS DNI 07464160	ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA Fecha de diploma: 23/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MORON SIGUAS, Juan Carlos DNI 07464160	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 09/04/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MORON SIGUAS, JUAN CARLOS DNI 07464160	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD GESTION EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 06/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Tema de Tesis de Maestría en docencia universitaria.

V1. CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /Items	Persistencia1		Relevancia2		Claridad3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS						
1	Los miembros de su equipo están muy involucrados con su trabajo	X		X		X	
2	La información es compartida y está disponible para todos los trabajadores de la institución.	X		X		X	
3	La interacción con distintos grupos dentro de la organización es difundida activamente.	X		X		X	
4	Las actividades y las funciones que se realizan en grupos, se clasifican jerárquicamente.	X		X		X	
5	Los colaboradores están dispuestos a asumir riesgos y tomar trabajos competitivos orientados al logro.	X		X		X	
6	Existe una política de reconocimiento cuando realiza su trabajo con iniciativa.	X		X		X	
7	La Institución es dinámica, fomenta la innovación y emprendedora	X		X		X	
8	La Institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos.	X		X		X	
9	Existe correlación entre los objetivos de la organización y el trabajo que realiza.	X		X		X	
10	Las competencias técnicas de los trabajadores son fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS						
11	Los Gestores proponen metas a conseguir y existe amplio acuerdo sobre ellos.	X		X		X	
12	Los miembros de grupo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo y a asumir retos.	X		X		X	
13	Considera que el trabajo que realizan es intenso, para encontrar soluciones donde todos sean beneficiados.	X		X		X	
14	Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.	X		X		X	
15	La evaluación que se realiza al personal está basada en cumplimiento y logro de objetivos	X		X		X	
16	La misión y visión es comprensible para que el trabajo tenga sentido y proyección.	X		X		X	
17	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	X		X		X	
18	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	X		X		X	
19	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones de respeto hacia los compañeros de trabajo.	X		X		X	
20	Existe buena organización y estructura.	X		X		X	

DIMENSIÓN: ESTILOS DE LA ADMINISTRACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X	
22	El estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, consenso y la participación.	X		X		X	
23	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación persisten	X		X		X	
24	Considera que las capacitaciones ayudan al personal a mejorar y desarrollar sus capacidades.	X		X		X	
25	Los Directivos o gestores tienen perspectivas a largo plazo.	X		X		X	
26	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.	X		X		X	
27	Cuando existe un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	X		X		X	
28	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	X		X		X	
29	Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo.	X		X		X	
30	Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mg. Huber Mario Tejada Meza DNI N° 10274554,

Especialidad del Validador: **Maestro en Medicina con mención en Cirugía Plástica.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Huber Mario Tejada Meza
DNI N° 10274554

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Tema de Tesis de Maestría en docencia universitaria.

V2. COMPROMISO DE RECURSOS HUMANOS

	DIMENSIONES ítems	Persistencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN: VIGOR						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X	
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X	
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X	
4	Puedo cubrir el trabajo durante largos periodos de tiempo.	X		X		X	
5	Soy persistente para realizar las actividades de mi trabajo.	X		X		X	
6	Cuando las cosas no van bien, continúo con las actividades encomendadas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: DEDICACIÓN						
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X	
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X	
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X	
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X	
11	Mi trabajo es retador	X		X		X	
	DIMENSIÓN: ABSORCIÓN						
12	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.	X		X		X	
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	X		X		X	
14	Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.	X		X		X	
15	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X	
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X	
17	Me es difícil "desconectarme" d emi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mg. Huber Mario Tejada Meza DNI N° 10274554,

Especialidad del Validador: **Maestro en Medicina con mención en Cirugía Plástica.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad.** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Huber Mario Tejada Meza
DNI N° 10274554

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TEJADA MEZA, HUBER MARIO DNI 10274554	MAESTRO EN MEDICINA CON MENCIÓN EN CIRUGÍA PLÁSTICA Fecha de diploma: 17/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/04/2016 Fecha egreso: 17/04/2017	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
TEJADA MEZA, HUBER MARIO DNI 10274554	MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGIA PLASTICA Fecha de diploma: 14/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
TEJADA MEZA, HUBER MARIO DNI 10274554	TÍTULO DE MÉDICO Fecha de Diploma: 19/07/1994 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 02/09/1994 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES ARGENTINA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Tema de Tesis de Maestría en docencia universitaria.

V1. CULTURA ORGANIZACIONAL

.N o	DIMENSIONES /Ítems	Persistencia1		Relevancia2		Claridad3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Los miembros de su equipo están muy involucrados con su trabajo	X		X		X	
2	La información es compartida y está disponible para todos los trabajadores de la institución.	X		X		X	
3	La interacción con distintos grupos dentro de la organización es difundida activamente.	X		X		X	
4	Las actividades y las funciones que se realizan en grupos, se clasifican jerárquicamente.	X		X		X	
5	Los colaboradores están dispuestos a asumir riesgos y tomar trabajos competitivos orientados al logro.	X		X		X	
6	Existe una política de reconocimiento cuando realiza su trabajo con iniciativa.	X		X		X	
7	La Institución es dinámica, fomenta la innovación y emprendedora	X		X		X	
8	La Institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos.	X		X		X	
9	Existe correlación entre los objetivos de la organización y el trabajo que realiza.	X		X		X	
10	Las competencias técnicas de los trabajadores son fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Los Gestores proponen metas a conseguir y existe amplio acuerdo sobre ellos.	X		X		X	
12	Los miembros de grupo de trabajo están muy comprometidos con su trabajo y a asumir retos.	X		X		X	
13	Considera que el trabajo que realizan es intenso, para encontrar soluciones donde todos sean beneficiados.	X		X		X	
14	Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.	X		X		X	
15	La evaluación que se realiza al personal está basada en cumplimiento y logro de objetivos	X		X		X	
16	La misión y visión es comprensible para que el trabajo tenga sentido y proyección.	X		X		X	
17	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	X		X		X	
18	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	X		X		X	
19	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones de respeto hacia los compañeros de trabajo.	X		X		X	
20	Existe buena organización y estructura.	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN: ESTILOS DE LA ADMINISTRACIÓN						
21	Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X	

22	El estilo para gestionar a los empleados se caracteriza por el trabajo en equipo, consenso y la participación.	X		X		X	
23	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza, la apertura y la participación persisten	X		X		X	
24	Considera que las capacitaciones ayudan al personal a mejorar y desarrollar sus capacidades.	X		X		X	
25	Los Directivos o gestores tienen perspectivas a largo plazo.	X		X		X	
26	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.	X		X		X	
27	Cuando existe un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	X		X		X	
28	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	X		X		X	
29	Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo.	X		X		X	
30	Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mg. CLAUDIA CECILIA BALLON CASTRO CMP N. 44744 RNE 24060

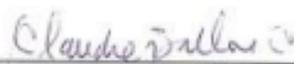
Especialidad del Validador: Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad.** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Mg. BALLON CASTRO CLAUDIA CECILIA
CMP N 44744 RNE 24060
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Tema de Tesis de Maestría en docencia universitaria.

V2. COMPROMISO DE RECURSOS HUMANOS

	DIMENSIONES /Items	Persistencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSIÓN: VIGOR						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X	
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X	
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X	
4	Puedo cubrir el trabajo durante largos períodos de tiempo.	X		X		X	
5	Soy persistente para realizar las actividades de mi trabajo.	X		X		X	
6	Cuando las cosas no van bien, continúo con las actividades encomendadas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: DEDICACION	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X	
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X	
10	Mi trabajo es retador	X		X		X	
11	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: ABSORCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.	X		X		X	
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X	
14	Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.	X		X		X	
15	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X	
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X	
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mg. **CLAUDIA CECILIA BALLON CASTRO** CMP N. 44744 RNE 24060

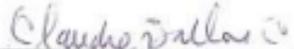
Especialidad del Validador: Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad.** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Mg. **BALLON CASTRO CLAUDIA CECILIA**
 CMP N 44744 RNE 24060
 MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BALLON CASTRO, CLAUDIA CECILIA DNI 40354816	MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 16/02/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2017 Fecha egreso: 30/11/2018	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
BALLON CASTRO, CLAUDIA CECILIA DNI 40354816	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 21/01/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
BALLON CASTRO, CLAUDIA CECILIA DNI 40354816	ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA Fecha de diploma: 20/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
BALLON CASTRO, CLAUDIA CECILIA DNI 40354816	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 25/02/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Jr
DR. JAVIER RAUL PALOMINO ARANA
JEFE MEDICO QUIRURGICO
HOSPITAL II.1 JORGE VOTO BERNALES CGPA
Gerencia Red Prestadora Arzonero
EsSalud

Lima, 11 de mayo de 2023

Carta P. 0155-2023-UCV-EPG-SP

Dr.
JAVIER RAUL PALOMINO ARANA
JEFE MEDICO QUIRURGICO
HOSPITAL II.1 JORGE VOTO BERNALES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MONTENEGRO CHASQUIBOL DENNY; identificado(a) con DNI/CE N° 42571218 y código de matrícula N° 7002835150; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE CONSULTA EXTERNA EN EL HOSPITAL NIVEL II.1, LIMA 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



[Handwritten signature]

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

[Handwritten signature]
Circular stamp: HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES - CGPA, JEFE MEDICO QUIRURGICO, ESCUELA DE MEDICINA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS FERNANDO SERNA CALDERON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Compromiso de los Recursos Humanos de Consulta Externa en un Hospital nivel II-1, Lima 2023", cuyo autor es MONTENEGRO CHASQUIBOL DENNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS FERNANDO SERNA CALDERON DNI: 41356867 ORCID: 0000-0002-4448-8787	Firmado electrónicamente por: LSERNACA el 01-08- 2023 17:06:21

Código documento Trilce: TRI - 0634609