



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un
hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Polo Baluarte, Joseph Martin ([ORCID 0000-0002-8577-1343](https://orcid.org/0000-0002-8577-1343))

ASESOR:

Dr. Bejar, Luis Humberto ([ORCID: 0000-0002-9579-8785](https://orcid.org/0000-0002-9579-8785))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, mi hermano y mi novia que son el motor de mi vida y la razón de mi existir, a mis primos, mi cuñada y mis amigos, quienes me acompañan en todos los pasos y en especial a mis abuelos Luis Polo y Antonio Baluarte, quienes trazaron el pasaje por el cual camino hoy.

Agradecimientos

A las personas que luchan día a día por lograr una nación más equitativa, a quienes luchan por sembrar valores, a quienes se mantienen firmes ante la adversidad, a quienes denuncian la corrupción, a quienes defienden a los débiles, a quienes defienden la justicia y a quienes aman a los animales. Mi eterno agradecimiento por hacer de este un gran país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de Contenido	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variable Cultura Organizacional	17
Tabla 2 Operacionalización de Variable Gestión de Recursos Humanos	18
Tabla 3 Resumen de Procesamiento de Casos	20
Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad	20
Tabla 5 Resumen de Procesamiento de Casos	20
Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad	20
Tabla 7 Implicancia del Personal	23
Tabla 8 Consistencia del Personal	23
Tabla 9 Adaptabilidad de La Entidad	23
Tabla 10 Misión de La Entidad	24
Tabla 11 Estilo de Dirección	25
Tabla 12 Información Y Comunicación	25
Tabla 13 Capacitación Profesional	25
Tabla 14 Retribución	26
Tabla 15 Prueba estadística Hipótesis Principal	27
Tabla 16 Prueba estadística primera Hipótesis Especifica	28
Tabla 17 Prueba estadística segunda Hipótesis Especifica	29
Tabla 18 Prueba estadística tercera Hipótesis Especifica	29
Tabla 19 Prueba estadística cuarta Hipótesis Especifica	30

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1 Variable Cultura Organizacional	22
Figura 2 Variable Gestión de Recursos Humanos	24

Resumen

La cultura organizacional no solo son los valores, costumbres o comportamientos de los recursos humanos, si no también abarcan aspectos normativos y estructurales en las entidades públicas. Sin embargo, muchas veces es dejada de lado, restándoles la importancia que le corresponde. Por este motivo la presente investigación es muy importante para poder determinar la medida en la cual la cultura organizacional y se relaciona en la gestión de recursos humanos, por medio de la consistencia del personal, la implicancia del personal, la misión y la adaptabilidad del Hospital. Para ello mediante la aplicación de encuestas como instrumento, se utilizó la correlación de Pearson para demostrar la existencia de la inferencia positiva alta entre ambas variables. En ese sentido se concluye que la cultura organizacional tiene relación directa en las políticas en materia de recursos humanos de dicha entidad pública. Por lo tanto, es recomendable que la cultura organizacional sea reforzada en las entidades públicas toda vez que se relaciona de forma positiva en la gestión de sus recursos humanos.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Recursos Humanos, Entidades Públicas.

Abstract

Organizational culture is not only the values, customs or behaviors of human resources, but also includes regulatory and structural aspects in public entities. However, it is often neglected, downplaying its due importance. For this reason, this research is very important to be able to determine the extent to which the organizational culture is related to the management of human resources, through the consistency of the staff, the involvement of the staff, the mission and the adaptability of the Hospital. Emergency Ate Vitarte. For this, by applying surveys as an instrument, Pearson's correlation was used to demonstrate the existence of a high positive inference between both variables. In this sense, it is concluded that the organizational culture is directly related to the human resources policies of said public entity. Therefore, it is recommended that the organizational culture be reinforced in public entities since it is positively related to the management of their human resources.

Keywords: Organizational Culture, Human Resources, Public Entities.

I. INTRODUCCIÓN

La finalidad de las entidades públicas es crear valor público y velar por el bienestar de la población, sin embargo, es común denotar una percepción negativa por parte de las personas sobre el desempeño de dichas entidades, en las cuales abundan casos de corrupción, ineficiencia, maltrato, entre otros. En ese aspecto Gaete et al. (2019) mencionaron que las entidades públicas, en la región deben innovar a fin de fortalecer sus procesos y crear un nuevo servicio público. Para ello, un factor clave es la cultura organizacional, sobre la cual Arroyo (2018) la consideró como un conjunto de valores, creencias, hábitos, actitudes y tradiciones entre grupos que coexisten en una entidad.

En ese sentido, cuando hablamos de cultura organizacional, nos referimos a un grupo de factores que influyen de manera significativa en el accionar de una entidad, Rahmadani & Hanum (2019) consideraron que la cultura organizacional es muy importante para que los individuos de una organización adquieran valores y se adecuen a las normas establecidas, asimismo, Li et al. (2018) mencionaron que una cultura organizacional adecuada refuerza la estructura de liderazgo y puede acelerar los procesos de innovación, así también Abdi et al. (2018) señalaron que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento, innovación organizacional y cultura.

En ese aspecto, el comportamiento humano asume un rol principal en la cultura organizacional, Gil et al. (2018) mencionaron que la diversidad cultural, puede afectar la interrelación de los miembros de una organización, del mismo modo Driskill (2019) indicaron que los miembros de la organización pueden ser adoctrinados en creencias y suposiciones únicas que forman la base para un accionar conjunto. En tal contexto, la cultura organizacional puede convertirse en un instrumento de mejora en el desempeño y el rendimiento general en una entidad pública, pero para ello primero se debe fortalecer la gestión de los recursos humanos y la interacción que mantienen los miembros de la organización.

Por otro lado, Barrios (2018) señaló que la cultura organizacional implica el conjunto de cualidades, acuerdos, formas de ser, que influyen en el accionar de los miembros de la organización, asimismo Hernandez et.al. (2018) escribió que el compromiso organizacional es determinante en la consecución de las metas y objetivos de la entidad. Por ejemplo, Gonzales-Díaz y Flores (2020) mencionaron que la crisis ocasionada por COVID 19, provocó que algunas empresas cambien por completo su estrategia, lo cual solo fue posible con el compromiso de sus trabajadores. Asimismo, Salvador y Sánchez (2018) consideraron que el liderazgo directivo, cumple un rol fundamental como eje del compromiso de los trabajadores.

Otro aspecto importante a considerar es la implicancia que tiene la cultura organizacional con la estrategia, Mendez-Álvarez (2019) mencionaron que un factor de diferenciación es la capacidad de las entidades de adaptarse a los cambios, este hecho impacta directamente en la cultura de la organización. Esto sugiere que la cultura organizacional puede frenar o acelerar la ejecución de la estrategia. Asimismo, Contrera y Amparo (2018) señalaron el cuestionario de Denison diseñado por Daniel Denison, como instrumento para medir los grupos de trabajo y la cultura organizacional. El cuestionario Denison según Bonavia et.al. (2013) abarca cuatro rasgos culturales o dimensiones, las cuales son implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión.

Existe mucha teoría sobre la cultura organizacional, por tal motivo es necesario delimitar dicho conocimiento a fin de ser aplicado en este estudio, Barale y Santos (2017) identificaron dos corrientes teóricas, la primera considera que la cultura de la organización puede variar en función a las decisiones que tome la institución. Y la segunda en la cual se considera que la organización solo puede tener una cultura. por ejemplo, Quiñones & Supervielle (2005) mencionaron que, cuando la banca internacional española empezó a invertir en Latinoamérica, se vieron en la necesidad de introducir una nueva cultura centrada en la atención de calidad al cliente, la cual fue asimilada por los nuevos trabajadores, convirtiéndose hoy en un estándar del sector.

En ese sentido, un cambio cultural requiere contemplar la estrategia, y sobre todo el factor humano, Coelho (2003) refirieron que un modelo de gestión

estratégica suele fracasar cuando la cultura de la organización se vuelve muy rígida y/o burocrática. En ese aspecto, Cuesta-Santos et. al. (2018) señalaron que la Gestión de Recursos Humanos abarca desde el soporte para implementar y gestionar estrategias, hasta la gestión del conocimiento y el rendimiento de los trabajadores de la organización. Así también Ferreiro-Seoane (2018) consideró que la gestión del conocimiento y el talento humano es de vital importancia para conseguir el éxito de una organización,

Por su parte Armijos et. al. (2019) señaló que la Gestión de los Recursos Humanos, constituye uno de los pilares en los que una empresa se sostiene para consolidarse y definirse en el rubro en que se especializa. En cuanto a las entidades del sector salud, aún existe la percepción de una cultura organizacional que es renuente al cambio. Para dicho cambio, se requiere un gran compromiso y desempeño por parte del recurso humano. En ese sentido Jufri (2019) sugirió que existen tres factores que influyen en el desempeño: la cultura organizacional, liderazgo y clima organizacional.

Finalmente, la coyuntura producida por COVID-19, brindó la oportunidad de explorar cambios estructurales en la cultura de las organizaciones públicas, Spicer (2020) mencionó que la profunda dislocación introducida por COVID-19 brinda la oportunidad de evaluar que tan fuerte es la cultura organizacional que existe en la empresa o entidad, Idris (2019) consideró que la cultura organizacional ha demostrado ser un desencadenante de altos desempeño de la organización. Entonces surgen los siguientes problemas:

¿Por qué si la cultura organizacional es tan importante para el rendimiento, desempeño y funcionamiento de las entidades públicas, estas no suelen darle la debida importancia ni gestionan sus recursos humanos en torno a fortalecerla?

¿Por qué las entidades públicas, no destinan suficientes recursos para impulsar y generar mayor implicancia del personal con la organización, aun cuando este hecho puede mejorar de forma considerable la gestión de los recursos humanos?

¿Por qué las entidades públicas no priorizan desarrollar la integridad y la consistencia en sus trabajadores, si son valores determinantes para un correcto desempeño laboral, y fortalece la cultura organizacional?

En ese sentido, esta investigación será un aporte para fortalecer la cultura organizacional en las entidades públicas y demostrar su utilidad como una herramienta para la correcta gestión de los recursos humanos, entendiendo que el talento humano es el principal medio para conseguir los objetivos institucionales.

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es determinar en qué medida, la cultura organizacional es una herramienta que permite mejorar la gestión de los recursos humanos de la entidad, abordando para ello los principales aspectos que influyen en su desarrollo.

Entonces, el primer objetivo específico es Identificar en qué medida la cultura organizacional, se relaciona con la gestión de los recursos humanos de la entidad, teniendo en cuenta que ellos son los encargados del desarrollo de actividades y productos brindados a la población.

Asimismo, el segundo objetivo específico es identificar la relación existente entre la cultura organizacional de la entidad con la Integridad y consistencia entendidas como valores que influyen en la toma de decisiones de los trabajadores.

De igual manera, el tercer objetivo específico es identificar la relación existente entre la cultura organizacional y la capacitación profesional de los trabajadores.

Del mismo modo, el cuarto objetivo específico es identificar la relación existente entre la cultura organizacional de la entidad con la retribución de los trabajadores.

En ese contexto, se plantea como hipótesis general que, el desarrollo de la cultura organizacional se relaciona con la correcta gestión de recursos humanos en la entidad pública.

Como primera hipótesis específica se plantea que la cultura organizacional guarda relación con en el estilo de dirección utilizado en la entidad.

Asimismo, como segunda hipótesis específica se plantea que la cultura organizacional tiene relación con la información y comunicación en la entidad pública.

Del mismo modo, como tercera hipótesis específica se plantea que la cultura organizacional se relaciona con la capacitación profesional aplicada a los trabajadores de la entidad.

Finalmente, como cuarta hipótesis específica se plantea que La cultura organizacional mantiene relación con la Retribución a los trabajadores en la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

La cultura organizacional, está compuesta por los valores, procesos, principios y normas que determinan el accionar de una organización y constituye su esencia. Asimismo, puede ser utilizada como una herramienta para fortalecer la estrategia institucional, sin embargo, puede ser perjudicial si se adopta de forma negativa. Por tal motivo es importante entender como la cultura de una organización, influye en el comportamiento y el manejo de los recursos humanos, entendiendo a la gestión de recursos humanos como un sistema complejo de procesos que administran el talento y capacidades de los trabajadores.

En ese sentido, existen investigaciones precedentes sobre estos temas, las cuales ayudaran a dilucidar los conceptos con mayor profundidad permitiendo el desarrollo de la hipótesis planteada.

Grados (2020) tuvo por objetivo conocer qué tipo de relación existe entre la Cultura Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS. Se utilizó un diseño metodológico transversal, no experimental y correlacional, buscando relación de causalidad entre dos fenómenos, para ello se manejó una población de 250 participantes de los cuales fueron 142 varones y 108 mujeres, obteniendo una muestra de 95 participantes a quienes se aplicó encuestas como el instrumento de recolección de datos. La investigación arrojó como principales resultados, que el 51% considera que el Hospital cuenta con una cultura organizacional regular; el 38% considera regular la existencia de valores; el 41% considera regular las creencias de la entidad, es decir la proyección de la imagen que tienen los trabajadores de esta; el 40 % considera el clima (laboral) como regular; el 38% considera la regular la aplicación de las normas; el 54% considera los símbolos de forma regular; el 52% considera regular la Filosofía de la entidad; el 56% considera regular la gestión de los recursos humanos; entre otros. Como conclusión se obtuvo un nivel de correlación de (0.719) alta, la significancia es de 0.000, lo que significa que existe una relación alta entre la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos del Hospital.

Mena (2021) La autora planteó como objetivo brindar conocimiento sobre la gestión de los recursos humanos y cuál es la implicancia que tiene con la cultura organizacional, a fin de brindar herramientas que sean de utilidad para la Alta Dirección en el Gobierno Regional de Huánuco. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, es de un alcance descriptivo correlacional, presenta un diseño no experimental de corte transversal, se utilizó la técnica de encuesta como principal instrumento, aplicada a una población de 76 trabajadores, quienes constituyeron el total de la muestra. Se abordaron las siguientes dimensiones la innovación, la toma de riesgos, la orientación a los equipos y la orientación a resultados, adoptados por la alta dirección, entre los principales resultados se obtuvieron los siguientes datos: el 36.8 % considera que casi siempre existe la promoción y asenso en la organización; el 40,79% considera que casi siempre se mantiene al personal y no se cambian,38.84% considera que casi siempre se evalúa al personal al momento de la contratación, el 42.11% considera que casi siempre existe una adecuada planificación de la capacitación, entre otros resultados. Como conclusión de esta investigación que existe un valor Rho de Spearman de 0.803 que se traduce en una correlación positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco, asimismo para ello se requiere cumplir con una serie de procesos de forma adecuada como la capacitación, inducción, desarrollo de habilidades, proceso de selección entre otras.

Sotomayor (2021) buscó demostrar que la interacción de los trabajadores es importante para el eficiente manejo de las condiciones internas de la organización y el cumplimiento de los objetivos y metas. Utiliza una metodología de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, para lo cual fue necesario recolectar información de 29 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, aplicando una muestra no probabilística. Se obtuvo hasta el conocimiento, así como la interacción entre los trabajadores, como resultado que, para el cumplimiento de las labores asignadas a los trabajadores, influyen muchos aspectos que van desde la responsabilidad el clima organizacional, los incentivos entre otros. Como conclusión el autor señala que a través de la cultura organizacional se puede incrementar cumplimiento de metas y objetivos institucionales, asimismo se

menciona de forma particular que, en la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, no se cumplen de forma eficiente los objetivos y métodos debido a que el nivel de la cultura organizacional es débil, puesto que cada trabajador maneja patrones culturales independientes.

Centeno, et.al. (2018) Los autores tuvieron como objetivo utilizar estudios cualitativos y la investigación teórica para la creación de una empresa de call center, para ello se investigó la relación entre la cultura organizacional y la rotación del personal en call center de cobranza. En cuanto a la metodología, se trata de una investigación cualitativa, por lo que se utilizó focus group, entrevistas y encuestas como instrumentos para recolectar información e identificar las preferencias de los usuarios. La investigación tiene como resultado la elaboración de un plan de negocios en con enfoque al desarrollo de una cultura organizacional orientada a la disminución de la rotación de personal. Los autores concluyen que existe una relación entre la productividad, la rotación de personal y la cultura organizacional, por lo que mejorando la cultura también se podrá retener a una mayor cantidad de trabajadores, así como será un lugar de trabajo más idóneo para atraer nuevos talentos.

Espinoza y Gaspar (2018) El objetivo de los investigadores fue identificar la relación entre el bienestar laboral y la cultura organizacional del Centro de Salud Ascensión Huancavelica, para esta investigación, de tipo básica no experimental, se utilizó el método hipotético deductivo, de corte transversal, para ello se utilizaron encuestas aplicadas a 45 profesionales del sector salud mediante un cuestionario sobre cultura organizacional y bienestar laboral. Como resultados se observa que 22.3% (11) profesionales del sector salud mantienen una cultura organizacional flexible, asimismo el 2.2% 1 profesional del sector salud consideran mantener una cultura organizacional fuerte. Como conclusión los investigadores consideran que existe relación con un 5% de significancia entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los profesionales del sector salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica.

Calumani y Muriano (2018) Los investigadores tuvieron como objetivo de la investigación demostrar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de ICA en el año 2018. Para ello esta investigación cuantitativa de tipo no experimental fue aplicada a 83 docentes utilizando un muestreo no probabilístico, por medio de cuestionarios de cultura organizacional y gestión del talento humano, los cuales fueron validados por expertos. En cuanto a los resultados se utilizó la prueba Rho de Spearman para demostrar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión de talento humano. En conclusión, los investigadores consideran que tanto la cultura organizacional como la gestión de talento humano, afectan el ambiente laboral y por lo tanto necesariamente a las personas que lo integran.

Avellán et.al. (2020) Los autores tuvieron como objetivo estudiar la importancia de la gestión de recursos humanos, para fortalecer la cultura organizacional asumida por los trabajadores y mejorar la cohesión y la identidad con la organización. Se trata de una investigación de tipo cualitativa, en la cual se utilizó como método la recolección de diversos conceptos teóricos, sustraídos de libros sobre gestión de recursos humanos a fin de detallar con precisión conceptos referentes al tema de investigación. Como resultado se obtuvo un compendio de conceptos teóricos que pueden ser empleados por las organizaciones para mejorar la relación que existe entre la gestión de sus recursos humanos y la cultura organizacional. La investigación concluye que la cultura organizacional brinda herramientas para que el gestor de recursos humanos pueda realizar un manejo eficiente de los trabajadores y en consecuencia mejorar sus procesos productivos, del mismo modo, una adecuada gestión de recursos humanos fortalece la cultura organizacional de la entidad.

Reinoso y Perez (2019) tuvieron por objetivo identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento de los colaboradores de las mypes. Para dicho estudio se aplicó un cuestionario a los trabajadores de 35 mypes, utilizando una escala de Likert para medir correlación de 1 a 5 donde 1 es nunca y 5 es siempre. Obteniendo como resultados más altos, que el 29% de trabajadores

a veces llegan tarde a su trabajo, el 34% casi siempre conocen su trabajo, el 46% a veces tienen cualidades para el planeamiento, el 46% casi siempre tiene iniciativa, el 56% se consideran casi siempre responsables, el 51 % casi siempre consideran que pueden trabajar solos, el 49% considera que siempre tienen habilidades para trabajar en equipo y el 46 % considera que casi siempre tienen habilidades de relaciones interpersonales. Por lo cual concluyen que los empleados consideran que las medidas adoptadas por la empresa influyen en el clima organizacional generando que los trabajadores desarrollen sus labores a gusto.

Rivera, et.al. (2018) Los autores tuvieron por objetivo, el estudio de la cultura organizacional con el fin de conseguir desarrollarla como una herramienta para afrontar desafíos y retos, que a su vez generen organizaciones más saludables; para ello el propósito fue realizar una revisión documental sobre dicho concepto. Como metodología se utilizó un diseño bibliográfico documental, mediante la recolección de diversos datos secundarios, con una muestra de tipo conceptual, abarcando un total de cincuenta artículos de investigación realizados desde el año 2000 al 2017. Como resultado de la investigación, se define a la organización como un microambiente, conformado por individuos, puestos de trabajo, actividades, entre otros elementos físicos y culturales; el ambiente referido tiene tres determinantes: General; Operativo; e Interno. Se concluye con que la cultura organizacional es similar a estructura de un iceberg, solo es visible la parte superior que es la más pequeña, en la cual se encuentran las actividades y las decisiones diarias producto del trabajo, sin embargo, la parte más grande es invisible, y está compuesta por los factores psicológicos, afectivos y emocionales, por lo tanto, resulta de mucha importancia manejarla de forma correcta, por ello finalmente se percibe a la cultura organizacional como necesaria para conseguir una organización saludable.

Llanos y Bell (2018) Las autoras de la investigación tuvieron por objetivo, definir y esclarecer el concepto de cultura organizacional, delimitando las variables objetivas que permitan su identificación dentro de la entidad. Para ello, como método se aplicó la revisión teórica de 18 autores desde los años 1970 a la actualidad, quienes realizaron aportes significativos en el tema, se recopilaron

aportes de los principales autores, como por ejemplo Pettigrew (1979) quien fue uno de los primeros en desarrollar el concepto de cultura organizacional quien la considera como un sistema de significados aceptados por un grupo en un tiempo determinado; asimismo entre otros autores se citó a Chiavenato (2009) quien desarrolló entre otras la teoría de la gestión del talento humano e incluyó a la cultura organizacional como parte de esta gestión, definiendo a la cultura como un conjunto de normas no escritas y comparándola con la estructura de un iceberg. Como resultado de la investigación las autoras refieren que los investigadores recopilados en su mayoría abordan variables subjetivas e imprecisas: significados y percepciones (44%); expectativas y creencias (33%); sentimientos y pensamientos (17 %) y símbolos (18%). En conclusión, las autoras analizaron la teoría recopilada y desarrollaron un modelo conceptual con precisión de 2 dimensiones y 6 variables.

Huynh (2020) Los investigadores tuvieron por objetivo medir el impacto de la cultura organizacional en la gestión de los recursos humanos de las empresas de Vietnam, que cotizan públicamente, contribuyendo a la creación de datos estadísticos sobre este tema. Como método se aplicó un análisis de regresión múltiple, de los datos recopilados de 300 empresas de Vietnam. Se obtuvo como resultado que la adaptabilidad, misión, coherencia y participación en las organizaciones, influyen en la gestión de sus recursos humanos, principalmente en la formación y desarrollo; y en menor medida en la selección y contratación de los trabajadores. Los autores concluyen en que la cultura organizacional influye en la gestión de los recursos humanos, y esta última a su vez es determinante en el desempeño de las organizaciones; asimismo comprueban que la misión es el factor cultural más importante respecto a una adecuada gestión de los recursos humanos, puesto que las organizaciones con objetivos claros a largo plazo tienden a desarrollar mejor las capacidades y gestionar mejor el talento de sus recursos humanos.

Santizo (2018) en su investigación planteó como objetivo desarrollar la relación entre la cultura organizacional y la motivación de los trabajadores de una fábrica en Quetzaltenango, para ello definen a la cultura organizacional con un grupo de creencias que guían el actuar de los miembros de una compañía. Esta

investigación es de tipo cuantitativo cuyo diseño es descriptivo, se utilizó la escala de Likert para medir la incidencia de la cultura organizacional y la motivación, el instrumento fue aplicado a 43 trabajadores de la fábrica Cantel Quetzaltenango. Como resultado se obtuvo que el 81 % de las personas que laboran en la fábrica mantiene un compromiso con los valores, las normas, y se sienten identificados con la empresa. Finalmente, el investigador concluye que si existe incidencia entre la cultura organizacional y la motivación del personal de la fábrica Cantel Quetzaltenango.

Kumar (2010) tuvo como objetivo investigar las prácticas utilizadas en la gestión de los recursos humanos. Como método el estudio utiliza un muestreo de conveniencia a gerentes de dos organizaciones lucrativas, la información fue recopilada por entrevistas y correos, asimismo el estudio fue aplicado a todos los departamentos de la organización como marketing, finanzas, gestión de recursos humanos, producción, etc. Finalmente se aplicó un total de 150 cuestionarios en físico, 95 cuestionarios digitales. El resultado de dicha investigación arroja que existe correlación positiva entre la gestión de recursos humanos (reclutamiento, planeamiento, selección, evaluación del desempeño, gestión de carrera y recompensas, capacitación y desarrollo) y la cultura organizacional (mejora de estatus, valores incentivos, apoyo socioeconómico y autorrealización), este estudio reveló que los valores individuales tienen gran importancia en determinar que tanto encaja un individuo en el contexto de la organización. En conclusión, el estudio determinó que las prácticas de gestión de recursos humanos son el medio por el cual se crea y se mantiene la cultura organizacional, asimismo diseñar una nueva cultura requiere que los gestores de recursos humanos se mantengan a la vanguardia en cuanto a prácticas innovadoras y emocionantes de cambio cultural.

Tampol y Hector (2021) tuvieron como objetivo elaborar un modelo de gestión de recursos humanos que sea funcional y que se encuentre alineado de mejor manera con la misión, visión y los objetivos de todo el norte, para escuelas del sur y centro de Filipinas. En cuanto a la metodología se trata de una investigación de diseño descriptivo-cuantitativo que evalúa dos valores de estudio liderazgo y excelencia y en cuanto a recursos humanos las relaciones con los

empleados, equilibrio laboral y la evaluación del desempeño. El estudio requirió la aplicación de encuestas a un total de 405 empleados de 11 instituciones en Filipinas con mínimo 5 años afiliados a instituciones educativas. Entre los factores más comunes en el desarrollo de una política de recursos humanos se encuentra la cultura de la organización. En cuanto a los resultados esta investigación demuestra que la excelencia y el liderazgo organizacional se integran en las relaciones con los empleados, equilibrio laboral y la evaluación del desempeño. Por lo tanto, concluyen que debe existir una relación entre la evaluación del desempeño y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Después de haber realizado un análisis de los antecedentes, extraeremos ideas fuerza que constituirán el marco conceptual, las que reflejan el saber epistemológico:

Cultura: Según Chiavenato (2009) la cultura se encuentra presente en todas las naciones o sociedades, y tienen influencia en el comportamiento de las organizaciones y las personas, esta comprende hábitos, costumbres, usos, políticas de trabajo, códigos de conducta, valores compartidos, objetivos y tradiciones que se transmiten de generación en generación por medio de la socialización y la educación.

Filosofía de la Organización: La filosofía es el cuestionamiento y la reflexión sobre la esencia y las propiedades de las cosas naturales, de igual manera aplica en las organizaciones, las cuales tienen una filosofía que constituye su esencia y determina sus valores, misión, y visión. Esta filosofía debe responder o al menos plantear las preguntas, ¿Qué es la entidad? ¿Por qué existe? ¿Para qué hace lo que hace?, ¿A dónde se espera llegar?, estas respuestas determinarán el camino a seguir de la entidad, y serán las bases sobre la cual se debe desarrollar la cultura organizacional.

Innovación y toma de riesgos: En toda organización la innovación genera ventajas y crecimiento, puesto que siempre se busca una forma más conveniente de hacer las cosas, crear nuevos productos, o mejorar los procesos para crearlos.

Sin embargo, innovar puede ser sinónimo de cambio, el cambio implica asumir riesgos, los cuales no siempre son aceptados por los trabajadores en general incluyendo los directivos. Es necesario entonces concientizar a los integrantes de la organización sobre las ventajas de innovar y tomar riesgos, siempre y cuando estos sean gestionados de forma adecuada.

Clima Laboral: Es el ambiente en el cual los trabajadores se interrelacionan de forma laboral, afectiva y física, mientras desarrollan sus labores, en la creación dicho ambiente intervienen varios factores que pueden determinar un clima laboral saludable o nocivo. Un clima laboral saludable debe garantizar la tolerancia, empatía, respeto, entre otros valores, que permitan la convivencia laboral de forma armoniosa, y a su vez logren que el trabajo sea un espacio en el cual se preserve la dignidad humana. Dicho ambiente también debe facilitar que las actividades de trabajo generen un buen desempeño y rendimiento laboral.

Habilidades de relaciones interpersonales: Son habilidades que facilitan la interacción entre los miembros de la organización, tales como la comunicación asertiva, capacidad para el trabajo en equipo, liderazgo, autoconfianza, inteligencia emocional, entre otras. Estas habilidades pueden ser potenciadas a fin de crear un clima laboral saludable, el cual en consecuencia tiende a incrementar el rendimiento de los trabajadores y así facilitar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Ahora bien, esto no es una tarea fácil, puesto que existen diferencias culturales entre cada individuo, que dificulta en ocasiones una adecuada interacción.

Compromiso organizacional: Es un factor de éxito de las empresas, puesto que, si el trabajador está comprometido con su función, es más eficaz. Existe una relación entre la cultura y el compromiso organizacionales. La cultura organizacional actúa como una herramienta que fortalece el compromiso organizacional. Sin embargo, el compromiso de los trabajadores con la organización requiere que existan incentivos que estimulen dicho compromiso, es decir la organización debe brindar una estructura que permita y facilite que el trabajador se sienta valorado y motivado para realizar sus labores cotidianas.

Implicancia del Personal: Significa el poder que las organizaciones les dan a sus miembros, el desarrollo de sus capacidades y como los organizan en equipos, lo que causa que dichos miembros desarrollen un compromiso con su organización. Según Bonavia et.al. (2013) consideró que la implicación tiene sub escalas como; a) el Empowerment que quiere decir el poder que tienen los individuos dentro de la organización b) el Trabajo en Equipo que se refiere a la importancia que se le da a trabajar en conjunto a fin de alcanzar objetivos comunes dentro de la organización, y c) el Desarrollo de Capacidades, que se refiere a como la organización invierte en desarrollar habilidades y competencias a sus empleados a fin de mantener la competitividad.

Consistencia del Personal: Este concepto se refiere al comportamiento que tienen los miembros de la organización en cuanto a los valores que la rigen y determinan su accionar, tal como indica Bonavia et.al. (2013) la consistencia les da integración y estabilidad a las organizaciones, y es medido por tres índices: a) los valores centrales que son los que comparten los miembros de la organización y generan un sentido de identidad b) los acuerdos, que se refiere a la capacidad de los miembros de lograr convenios sobre temas importantes, c) Coordinación e Integración, se refiere a la capacidad de trabajar en conjunto con otras áreas a fin de conseguir objetivos comunes.

Adaptabilidad del personal: Según Bonavia et.al. (2013) refirió que las organizaciones se enfrentan a cambios constantes a los cuales deben adaptarse, considerando tres sub escalas, a) Orientación al Cambio, la organización se encuentra predispuesta a asimilar y anticipar cambios a futuro, b) Orientación al Cliente, quiere decir que la organización orienta sus actividades en torno al cliente (usuario en el caso de las entidades públicas), c) Aprendizaje Organizativo, se refiere a que la organización recibe y transforma las interacciones con el entorno, en oportunidades que motivan el innovar y la creación de conocimiento.

Misión: según Bonavia et.al. (2013) es el propósito que determina a donde se quiere llegar en el futuro, la misión se encuentra compuesta por tres índices: a) Dirección y propósitos estratégicos, expresan las intenciones que tiene la

organización y la forma en que los miembros contribuyen a su desarrollo, b) Metas y Objetivos: La visión, la misión y la estrategia se relacionan con los objetivos y metas. C) Visión: se refiere a la imagen que tiene la organización en el futuro, representada por los valores de la institución y trabajadores.

Estilo de Dirección: Se refiere a la forma en la que los directivos gestionan la organización y cuál es la percepción que tienen los trabajadores de su accionar, para ello se evalúan las políticas determinadas por la entidad, por ejemplo, la visión, la misión, los objetivos, la forma en la que se valora el trabajo, el manejo de la información, el orden jerárquico entre otros aspectos que determinan el accionar de la entidad.

Información y Comunicación: Este aspecto de la gestión de los recursos humanos refiere a la forma en la que fluye la información en la organización, y los métodos de comunicación empleados. Es importante porque a través de la comunicación y la información, se puede fortalecer la estructura de la entidad, transformando una organización rígida y burocrática en una más flexible y eficiente.

Capacitación Profesional: Este concepto se refiere a los recursos con los que cuenta y que recibe un trabajador para realizar sus labores, considerando a la formación continua como una herramienta que permite incrementar la capacidad del trabajador para realizar sus labores, mejorando en el desempeño y potenciando sus debilidades.

Retribución: Se refiere a la compensación que recibe un trabajador por los servicios brindados, Avila y Pascual (2019) mencionaron que se basa en el sistema de compensación salarial, considerando aspectos como la relación entre la retribución de los trabajadores y si es acorde a lo que el trabajador le brinda a la organización. Existen muchos criterios para determinar la retribución, siendo quizás el más importante el rendimiento y desempeño del trabajador en cuanto a las funciones que realiza.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo Y Diseño De Investigación:

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, puesto que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se utilizaron métodos matemáticos y estadísticos para el análisis de la información recopilada y comprobar la hipótesis propuesta. Asimismo, es de tipo básica, debido a que busca incrementar los conocimientos sobre un tema ya estudiado. Es de nivel correlacional, debido a que su finalidad es identificar el grado de asociación o la relación existente entre dos o más variables en términos estadísticos durante un contexto definido, permitiendo conocer cómo se comporta una variable vinculada a otra. En cuanto al diseño de la investigación, es no experimental, ya que no se manipulan las variables y de corte transversal, puesto que analiza una sola vez los datos recogidos de varias unidades en un momento específico.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1 Cultura Organizacional: Pettigrew (1979) la consideró como un sistema de significados aceptados por un grupo en un tiempo determinado. Asimismo, podemos añadir la perspectiva de Chiavenato (2009) quien la describió como un conjunto de normas no escritas, que son asumidas por la organización, además la compara como la estructura de un iceberg, en la parte más pequeña de la superficie, se encuentran los aspectos formales y visibles, tales como las políticas de la organización, las normas, los procedimientos, entre otros; y por otro lado tenemos a los aspectos invisibles e informales, como son las expectativas y valores, las relaciones afectivas, las percepciones y actitudes, etc.

Tabla 1 Operacionalización de Variable Cultura Organizacional

TABLA DE OPERACIONALIZACION VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura Organizacional	Conjunto de significados compartidos por los miembros de una organización, que abarca desde el comportamiento	Implicancia Del Personal	Participación de los Trabajadores	1,2
			Trabajo en Equipo	3
			Compromiso Laboral	4
			Suficiencia de Conocimientos	5

de los trabajadores hasta las políticas y normas que rigen su accionar.	Consistencia del personal	Integridad del Personal	6,7
		Clima Laboral	8,9,10
	Adaptabilidad de la entidad	Adaptabilidad	11,12,13
		Innovación	14,15
	Misión de la entidad	Misión	16,17,19
		Visión	18,20

Fuente: Elaboración Propia

Variable 2 Gestión de Recursos Humanos: La gestión de recursos humanos se define como un enfoque estratégico y coherente de la gestión de los activos más valiosos de una organización: las personas que trabajan allí y que contribuyen de manera individual y colectiva al logro de sus objetivos. En ese sentido podemos entender al talento humano como el activo más valioso que puede tener una organización, ya que sin la intervención humana de momento ninguna organización podría generar valor gestionar el recurso humano de una organización, implica seleccionar al personal más adecuado para formar parte de la organización, el pago de sus remuneraciones, evaluar su rendimiento, gestionar el conocimiento, entre otros aspectos.

Tabla 2 Operacionalización de Variable Gestión de Recursos Humanos

TABLA DE OPERACIONALIZACION VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	manejo integral de todos los procesos involucrados con el personal de una entidad, implica la selección del personal, el pago de sus remuneraciones, evaluar su rendimiento, gestionar el conocimiento, entre otros aspectos.	Estilo de dirección	Liderazgo	1,2,3
			Motivación	4,5
		Información y comunicación	información y comunicación	6,7,8
			tecnología	9,10
		Capacitación profesional	formación	11,12,13
			desarrollo	14,15
		Retribución	remuneración	16,17,19
			incentivos	18,20

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Población y Muestra:

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población debe considerar en su totalidad los casos de estudio que cumplen con ciertas

especificaciones propias para la investigación en curso. Para ello se deben precisar con detalle las características y condiciones en las que se desarrolla el trabajo de investigación, por ejemplo, delimitar el lugar, tiempo, etc. Un trabajo de investigación no será mejor por tener la población de estudio más amplia, más si por delimitar mejor la población en función a los requerimientos del problema.

En ese sentido, para la presente investigación, se consideró una población de 80 trabajadores administrativos de un Hospital Público del Ministerio de Salud. Para ello se tomará como muestra la totalidad de la población, es decir la muestra será de tipo censal abarcando un total de 80 participantes.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

En cuanto a las técnicas utilizadas para la recolección de datos Torres, et.al. (2018) mencionaron que los individuos son las unidades de estudio que conforman la población, a quienes en este caso se les aplicó la encuesta, que es un instrumento de interrogación estandarizado el cual permitió obtener mediciones de forma cuantitativa.

En ese sentido, en el desarrollo de este trabajo de investigación, se utilizó el cuestionario, el cual fue elaborado en función al marco teórico existente, que a su vez se aplicó en modo de encuestas a la muestra especificada dentro de la población. Dicho cuestionario contó con preguntas precisas y objetivas que permitieron obtener información de calidad, para ello previamente fue sometido al juicio de tres especialistas que validaron su confiabilidad. La confiabilidad se encontró en un rango de 0 a 1.

Como resultado, los tres especialistas corroboraron la validez del instrumento, basado en su juicio de expertos, teniendo en cuenta que las preguntas guardan relación con los aspectos que se intentan medir. De igual manera, se realizó el análisis de confiabilidad a la prueba piloto aplicando Alfa de Cronbach, teniendo como resultado los siguientes valores:

a) Análisis de fiabilidad Cultura Organizacional:

Tabla n° 03: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

Tabla n° 04: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.789	20

Se observa en la tabla n° 03 que para la variable cultura organizacional, se realizó una prueba piloto a 15 participantes. Asimismo, en la tabla n° 04, se observa que luego de realizar el análisis mediante Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.789 que significa que el instrumento tiene una fiabilidad aceptable

b) Análisis de fiabilidad Gestión de Recursos Humanos:

Tabla n° 05: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

Tabla n° 06: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.861	20

Se observa en la tabla n° 05 que para la variable cultura organizacional, se realizó una prueba piloto a 15 participantes. Asimismo, en la tabla n° 06, se observa que luego de realizar el análisis mediante Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.861 que significa que el instrumento tiene una fiabilidad buena.

3.5. Procedimiento:

Se diseñó el cuestionario en la plataforma Google Form, la cual fue remitida a los individuos de la muestra mediante plataformas digitales como WhatsApp, correo electrónico, etc, que facilitaron el acceso, considerando que en la coyuntura actual existen restricciones que limitan el contacto físico.

3.6. Método de análisis de datos:

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) para el análisis de los datos del trabajo de investigación, primero se determinó el software estadístico a utilizar, en el caso de este proyecto, se utilizó SPSS. Para ello se elaboró una matriz en la cual se verificaron los datos a fin de que estos no contengan errores.

Luego se verificó la validez y confiabilidad lograda por el instrumento utilizado, en cualquiera de los métodos empleados para medir la confiabilidad se verificó que esta oscilara entre 0 nula confiabilidad y 1 máxima confiabilidad. Se aplicó estadística descriptiva, para codificar cada variable, distribución de frecuencias, medidas de tendencia y medidas de confiabilidad.

Finalmente, a través de la estadística inferencial, se midió la correlación de ambas variables, para poder demostrar la hipótesis planteada.

3.7. Aspectos Éticos:

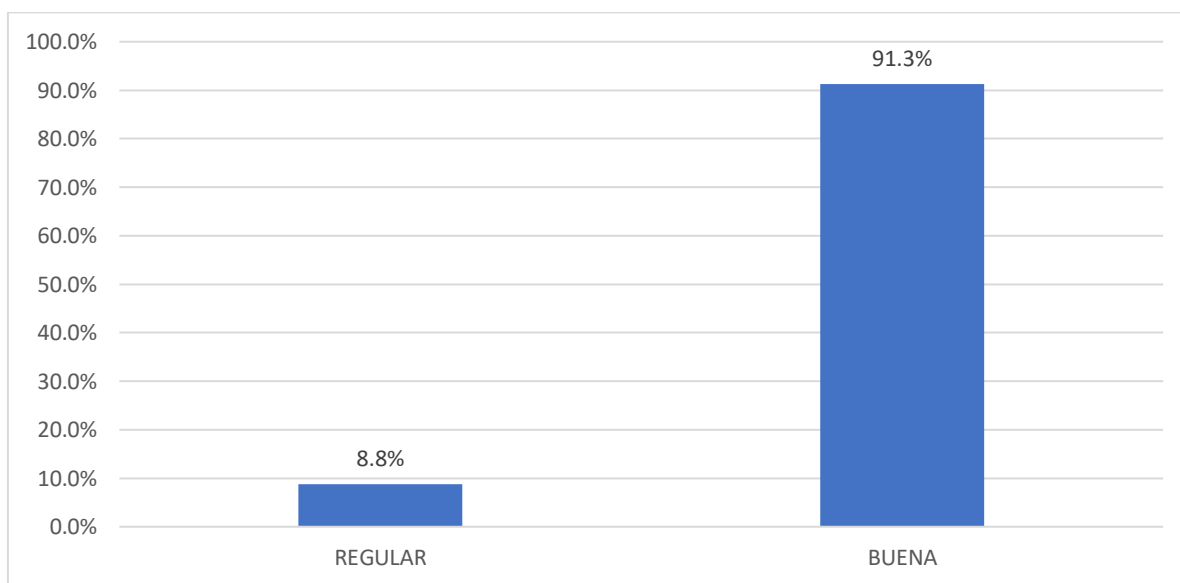
Para la elaboración de esta investigación, se respetó la privacidad de cada individuo sobre su opinión y participación en la recolección de información, asimismo, se guió el estudio con responsabilidad y compromiso, a fin de garantizar la calidad del resultado de la investigación. Para ello se puso especial énfasis en la honestidad durante todo el desarrollo del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos:

Luego de haber obtenido los datos mediante la aplicación del instrumento, se realizó un análisis descriptivo mediante el cual se consiguieron los resultados que sirven para medir la percepción de los trabajadores de la entidad en relación con la cultura organizacional y a la gestión de recursos humanos, así como de sus diferentes dimensiones. En ese sentido, es preciso señalar que para las variables principales se utilizó una gráfica de barras para medir la percepción, mientras que, para las dimensiones de dichas variables, se utilizaron tablas detallando la frecuencia y el porcentaje de acuerdo con los rangos mala, regular y buena.

Figura 1 Variable Cultura Organizacional



Fuente: Elaboración Propia.

La figura 1, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 91.3% considera que la cultura organizacional es buena, el 8.8% considera que es regular.

Tabla 7 Implicancia del Personal

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	3	3.8%
Regular	10	12.5%
Buena	67	83.8%
TOTAL	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 7, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 83.8% considera que la implicancia del personal es buena, el 12.5% considera que es regular y el 3.8% considera que es mala.

Tabla 8 Consistencia del Personal

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	2	2.5%
Regular	7	8.8%
Buena	71	88.8%
TOTAL	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 8, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 88.8% considera que la consistencia del personal es buena, el 8.8% considera que es regular y el 2.5% considera que es mala.

Tabla 9 Adaptabilidad De La Entidad

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	4	5.0%
Regular	7	8.8%
Buena	69	86.3%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 9, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 86.3% considera que la adaptabilidad de la entidad es buena, el 8.8% considera que es regular y el 5.0% considera que es mala.

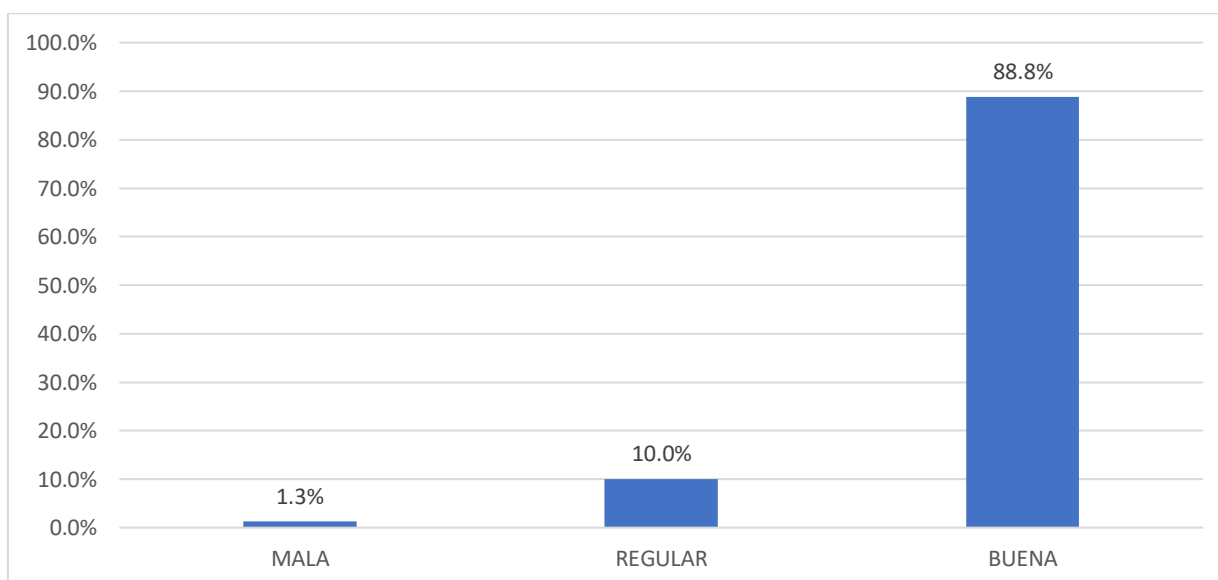
Tabla 10 Misión De La Entidad

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	3	3.8%
Regular	7	8.8%
Buena	70	87.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 10, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 87.5% considera que la misión de la entidad es buena, el 8.8% considera que es regular y el 3.8% considera que es mala.

Figura 2 Variable Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia.

La figura 2, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 88.8% considera que la gestión de recursos humanos es buena, el 10.0% considera que es regular y el 1.3% considera que es mala.

Tabla 11 Estilo de Dirección

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	6.3%
Regular	7	8.8%
Buena	68	85.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 11, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 85.0% considera que el estilo de dirección es bueno, el 8.8% considera que es regular y el 6.3% considera que es malo.

Tabla 12 Información y Comunicación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.3%
Regular	10	12.5%
Buena	69	86.3%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 12, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 86.3% considera que la información y comunicación del personal es buena, el 12.5% considera que es regular y el 1.3% considera que es mala.

Tabla 13 Capacitación Profesional

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.3%
Regular	12	15.0%
Buena	67	83.8%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 13, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 83.8% considera que la capacitación profesional es buena, el 15.0% considera que es regular y el 1.3% considera que es mala.

Tabla 14 Retribución

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	12.5%
Buena	70	87.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 14, muestra que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 87.5% considera que la retribución es buena, el 12.5% considera que es regular.

4.2 Resultados Inferencial:

Los resultados obtenidos de aplicar el instrumento a los 80 trabajadores administrativos del Hospital han sido analizados mediante pruebas estadísticas, a fin de medir su grado de correlación, basados en el método Rho de Spearman.

4.2.1 Hipótesis General:

La hipótesis general plantea que, el desarrollo de la cultura organizacional se relaciona con la gestión de recursos humanos.

Ho: La cultura organizacional NO se relaciona con la gestión de recursos humanos.

Ha: La cultura organizacional se relaciona con la gestión de recursos humanos.

Tabla 15 Prueba estadística Hipótesis Principal

	CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
--	-------------------------------	------------------------------------

	Coeficiente de correlación	1	.460**
CULTURA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		.001
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	.460**	1
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Sig. (bilateral)	.001	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia.

De la prueba estadística mostrada en la tabla 15, con una confianza de 95% y 5% de significancia, se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.460 es decir una correlación positiva moderada, y el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: si existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos del Hospital.

4.2.2 Hipótesis Específica 1:

La primera Hipótesis Específica plantea que la cultura organizacional se relaciona con el estilo de dirección.

Ho: La Cultura Organizacional NO se relaciona con el estilo de dirección.

Ha: La Cultura Organizacional se relaciona con el estilo de dirección.

Tabla 16 Prueba estadística primera Hipótesis Específica

Correlaciones		CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTILO DE DIRECCION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1	.304**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	80	80
ESTILO DE DIRECCION	Coeficiente de correlación	.304**	1

	Sig. (bilateral)	.001	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia.

De la prueba estadística mostrada en la tabla 16, con una confianza de 95% y 5% de significancia, se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.304 es decir una correlación positiva baja, y el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: si existe relación entre la cultura organizacional y el estilo de dirección del Hospital.

4.2.3 Hipótesis Especifica 2:

La segunda Hipótesis Especifica plantea que la cultura organizacional se relaciona con la información y comunicación.

Ho: La cultura organizacional NO se relaciona con la información y comunicación.

Ha: La cultura organizacional se relaciona con la información y comunicación.

Tabla 17 Prueba estadística segunda Hipótesis Especifica

Correlaciones		CULTURA ORGANIZACIONAL	INFORMACION Y COMUNICACIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1	.371**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	80	80
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	.371**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la prueba estadística mostrada en la tabla 17, con una confianza de 95% y 5% de significancia, se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.371

es decir una correlación positiva baja, y el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: existe relación entre la cultura organizacional y la información y comunicación del Hospital.

4.2.4 Hipótesis Especifica 3:

La tercera Hipótesis Especifica plantea que la Cultura Organizacional se relaciona con la capacitación profesional.

Ho: La cultura organizacional NO se relaciona con la capacitación profesional.

Ha: La cultura organizacional se relaciona con la capacitación profesional.

Tabla 18 Prueba estadística tercera Hipótesis Especifica

Correlaciones		CULTURA ORGANIZACIONAL	CAPACITACIÓN PROFESIONAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1	.265**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	80	80
CAPACITACION PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	.265**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la prueba estadística mostrada en la tabla 18, con una confianza de 95% y 5% de significancia, se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.265 es decir una correlación positiva baja, y el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: existe relación entre la cultura organizacional y la capacitación profesional del Hospital.

4.2.5 Hipótesis Especifica 4:

La cuarta Hipótesis Especifica plantea que la cultura organizacional se relaciona con la retribución.

Ho: La cultura organizacional NO se relaciona con la retribución.

Ha: La cultura organizacional se relaciona con la retribución.

Tabla 19 Prueba estadística cuarta Hipótesis Especifica

Correlaciones		CULTURA ORGANIZACIONAL	RETRIBUCION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1	.408**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	80	80
RETRIBUCION	Coeficiente de correlación	.408**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la prueba estadística mostrada en la tabla 19, con una confianza de 95% y 5% de significancia, se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.408 es decir una correlación positiva moderada, y el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: existe relación entre la cultura organizacional y la retribución del hospital.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos por esta investigación, se acepta la hipótesis general alterna, es decir que la cultura organizacional SI se relaciona con la gestión de recursos humanos, de la cual parte la siguiente discusión.

La cultura organizacional es constantemente menospreciada en el sector público, puesto que no se entiende aun la importancia que esta tiene en los procesos de gestión, y en la creación de valor público. Como se puede apreciar por los resultados obtenidos de esta investigación, la cultura organizacional tiene

relación con la gestión de recursos humanos del Hospital, particularmente en el estilo de dirección y la forma en la que se gestiona la información y la comunicación dentro de la entidad, al ser una entidad pública relativamente nueva, este Hospital ha podido desarrollar una cultura organizacional orientada a la innovación, la calidad en la atención, el compromiso con la organización, entre otros aspectos que han facilitado que hoy sea el Hospital emblema en la lucha contra el COVID del país.

Sin embargo, no todas las entidades públicas tienen la oportunidad de crear una cultura organizacional, en el caso del Hospital, esto se pudo lograr puesto que ingresaron a laborar personas con diferentes culturas, que tuvieron que adaptarse a los objetivos planteados por la gestión, consiguiendo altos estándares de atención y una gran cantidad de pacientes dados de alta de forma satisfactoria. Esto refuerza la idea de que las entidades públicas tienen la obligación de poner mayor énfasis en mejorar su cultura organizacional, la cual como se ha visto en el marco teórico, involucra no solo el aspecto humano, si no también estructurales y normativos, cobrando gran relevancia la participación de los directores. En el caso de los trabajadores administrativos del Hospital, ellos tienen una adecuada percepción de la Cultura Organizacional, es así que el 91.3% de ellos considera que esta entidad posee una “buena” cultura organizacional.

Para llegar a esa conclusión se desagregó a la cultura organizacional en cuadro dimensiones principales establecidas según Denisov: 1) la implicancia del personal; 2) la consistencia del personal; 3) la adaptabilidad de la entidad y 4) la misión de la entidad. Todas ellas en su conjunto, conforman los ejes principales que determinan la cultura organizacional en una entidad, abarcando aspectos humanos como la consistencia y la implicancia del personal, así como aspectos normativos y directivos como la adaptabilidad de la entidad y la misión de la entidad. De esta manera Kirin et al. (2019), mencionaron que de acuerdo al modelo Denison, los factores que implican estabilidad organizacional son la consistencia y la misión, asimismo, los factores que caracterizan la flexibilidad son la participación de los empleados y adaptabilidad de la organización.

En ese sentido, los resultados arrojaron que el 83.8% de los trabajadores administrativos del Hospital, considera que en la entidad existe una “buena” implicancia del personal, en ese aspecto Kalhor (2018) mencionó que la implicancia o participación en el trabajo es una variable de motivación desde el punto de vista organizativo, por ejemplo en las organizaciones del sector salud, la implicancia en el trabajo resulta uno de los principales problemas que pueden afectar significativamente la satisfacción laboral. La implicación o también llamada participación laboral puede contribuir a que el trabajador forme una relación espiritual con su trabajo, particularmente importante en la adecuada y exitosa atención del personal de enfermería en un hospital, atención que requiere un alto nivel de compromiso, los resultados de dicha investigación indicaron el importante papel del clima organizacional en la Implicación laboral y consecuentemente compromiso organizacional.

Asimismo, el 88.8% de los trabajadores del Hospital, considera “buena” la consistencia de sus acciones, en ese aspecto Kankanamge y Sirisena (2018) consideraron que la consistencia organizacional es un factores muy importante para obtener ventaja competitiva y rendimiento sostenible para una organización, asimismo distingue tres rasgos culturales en la organización que permiten medir la consistencia, dichos rasgos son 1) valores fundamentales, 2) los acuerdos o convenios adoptados dentro de la organización, 3) la coordinación e integración del personal. De acuerdo con los hallazgos de dicho estudio, se puede concluir que la consistencia y la participación son importantes para mejorar el nivel de trabajo de los empleados y su satisfacción, que a su vez contribuye de forma positiva en el trabajo del empleado.

Del mismo modo de acuerdo al análisis de los resultados de esta investigación, el 86.3% de los trabajadores administrativos del Hospital considera que la entidad tiene “buena” capacidad de adaptarse, en ese aspecto Uhl-Bien y Arena (2018) mencionaron que dentro de los principales desafíos que afrontan los líderes en la actualidad es la necesidad de habilitar y posicionar a las personas y organizaciones, a fin de permitir la adaptabilidad frente a entornos cada vez más

dinámicos y exigentes. El autor refiere que la innovación, las redes, la complejidad, la estrategia, y la teoría de la organización, proporcionan un marco de liderazgo para la adaptabilidad organizacional, indicando que el liderazgo para la adaptabilidad organizacional es un tipo de liderazgo distinto al tradicional.

Así también, el 87.5% de los trabajadores administrativos del Hospital, considera “buena” la misión de la entidad, en ese aspecto Malbašić et al. (2018) consideró que la misión organizacional es la base sobre la cual se realizan todas las actividades organizacionales, en ese sentido tradicionalmente se atribuye esta responsabilidad a la alta dirección. No obstante, en la actualidad cada vez más autores en base a la práctica empresarial, consideran como una nueva definición de misión organizacional el que la alta dirección no puede producir los resultados esperados en cuanto a la misión, si dicha misión no se encuentra alineada con las misiones personales de los empleados. Por tal motivo resulta importante que el 80% de los trabajadores participantes de este trabajo de investigación consideren buena la misión de la entidad.

En cuanto a la gestión de recursos humanos, el 88.8% de los trabajadores administrativos del Hospital, considera que la gestión de recursos humanos es “buena”, en ese contexto Oliveira et al.(2021) tuvieron como objetivo de estudio comprender la influencia de la estrategia y los recursos humanos sobre la gobernanza de estas organizaciones, los resultados Los resultados obtenidos muestran la existencia de una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la estrategia, esto confirma que la estrategia influye en las políticas de recursos humanos, y por ende mejorar sus procesos de gobernanza. Este resultado tiene concordancia con los resultados obtenidos en la presente investigación, debido a que como se detalló en el marco teórico las estrategias son adoptadas en base a las políticas de la entidad que a su vez son influenciadas por la cultura organizacional.

En ese aspecto, el 85.0% de los trabajadores administrativos del Hospital, considera “bueno” el estilo de dirección de la entidad, Stephen et al. (2018) investigaron diferentes estilos de gestión de recursos humanos y la eficacia organizativa, dicho estudio obtuvo como resultado que los estilos de gestión paternalista y participativa eran los estilos de gestión que predominaban en la práctica, y que la eficacia de las empresas privadas estaba muy por encima del promedio, en ese aspecto se determinó la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Dicho estudio, también indica que los estilos de gestión practicados en gran medida son determinantes críticos para el nivel de eficacia de la organización. Asimismo, recomienda a las organizaciones a emplear estilos de gestión orientados a los objetivos, las personas, y a las tareas para fomentar la motivación.

Asimismo, el 86.3% de los trabajadores administrativos del Hospital considera “buena” la forma en como el Hospital maneja la información y la comunicación, en ese aspecto Sanders et al. (2020) mencionaron que dentro de los principales desafíos generados durante la pandemia producida por COVID 19 , es el que tienen los altos directivos en cuanto a la necesidad de transmitir una gran cantidad de información para los empleados , para ello se han visto en la necesidad de utilizar diversos medios de comunicación dentro de la organizacional. A su vez, ha sido necesario adaptar la gestión los recursos humanos y la forma de comunicar generando un cambio organizacional que ha desarrollado conocimiento sobre cuándo las comunicaciones tienen éxito en "transmitir el mensaje". Esto es concordante con el resultado obtenido en la presente investigación, que, en circunstancias similares sobre un estado de emergencia por pandemia, existe un alto grado de aceptación sobre la forma en la que el Hospital gestiona la información y la comunicación.

De igual manera, el 83.8% de los trabajadores encuestados, considera “buena” la gestión de las capacitaciones al personal, en ese sentido Ilelah y Ali (2019), mencionaron que las organizaciones ponen énfasis en el desarrollo de los recursos humanos con miras a incrementar el rendimiento del personal y, por lo

tanto, el desempeño general de la organización. Algunas capacitaciones proporcionan resultados a corto plazo y otras logran resultados a largo plazo, ambas repercuten en el rendimiento. Los estudios que utilizaron la formación sobre el desempeño de los empleados arrojan resultados diferentes. Este en particular conceptualiza que la capacitación tiene un fuerte efecto en el rendimiento. Dicho estudio tuvo como resultado que la formación de recursos humanos tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados, lo que guarda relación al resultado obtenido por la presente investigación en la cual la gran mayoría de los trabajadores están conformes con la gestión de las capacitaciones de la entidad.

Por otra parte, el 87.5% de los trabajadores encuestados, considera buena la retribución que percibe por sus labores. La retribución generalmente suele ser un factor de satisfacción del trabajador, en ese aspecto Darma y Supriyanto (2017) definieron a la compensación como la capacidad y responsabilidad que mantiene una empresa de contribuir a sus empleados por el cumplimiento de sus tareas y por apreciar su desempeño, este concepto es interesante puesto que no solo abarca el tema económico, si no va más allá, considerando que existen retribuciones de tipos diferente al monetario, dicha investigación tiene como resultado que la retribución tiene una gran influencia en el rendimiento laboral, por lo tanto considerando que la gran mayoría de trabajadores encuestados en la presente investigación se encuentran consideran buena su retribución, existen grandes posibilidades de que sea un factor de gran rendimiento laboral.

En general son porcentajes altos de aceptación a la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos del Hospital. Analizando otros resultados obtenidos por diferentes autores, podemos evidenciar que son acordes a los resultados obtenidos por esta investigación, en ese sentido, Sotomayor (2021) identificó que el 28% de los trabajadores de la Municipalidad San Román de Juliaca considera que la cultura organizacional es muy importante dentro de la institución, mientras que el 31% considera que es importante, sin embargo, también se debe considerar que el 42% de los trabajadores de esta entidad aun perciben poco importante o desconoce la cultura organizacional, hecho que muestra la necesidad

de fortalecer el concepto de la cultura organizacional dentro de las instituciones públicas.

Por otro lado, Pino (2021) señaló en sus resultados que el 86% personal de los colegios especiales de la Ugel 06 de Lima en el año 2020, considera que la gestión de recursos humanos es eficiente, en cuanto a la Cultura Organizacional el 83.3 % del personal la considera efectiva. Según Carro-Suárez, et al. (2017) determinó que existe relacion entre la cultura organizacional y el desarrollo sustentable de una empresa, basado en el modelo denison, demostrando que los valores y creencias adoptados por la organización, la mision y la vision, el involucramiento de los trabajadores y la adaptabilidad de la empresa, son indispensables para que se cumplan los objetivos y resultan clave en los procesos de desarrollo sostenible, de estos resultados podemos deducir que la gestion de recursos humanos juega un papel clave para la consecucion de los objetivos de la entidad.

Asimismo, Yanez, et al . (2018) abordó conceptos importantes como que cada individuo que conforma la organización posee comportamientos, creencias, criterios, etc, diferentes, complicando el manejo de estos trabajadores, sin embargo señala que la cultura organizacional es muy importante para establecer relaciones saludables y un buen clima laboral entre los miembros de la organización. Del mismo modo Juyumaya (2018) consideró que la cultura organizacional tiene una fuerte influencia en la satisfaccion laboral, work engagement y rendimiento laboral. Por lo tanto, cuando hablamos de cultura organizacional, nos referimos al comportamiento en si que adopta la organización en su accionar, dicho accionar influye de manera directa con el manejo de los trabajadores. En ese sentido la gestion de recursos humanos, es en gran medida delimitada por la cultura que presenta la organización, puesto que dicha cultura determina tambien las politicas y el estilo de direccion del recurso humano.

Teniendo esto en cuenta, es importante cuestionarse, si las entidades publicas son totalmente autónomas en cuanto a su cultura organizacional, debido a que gran parte del aspecto normativo y misional se encuentra predeterminado por

las políticas sectoriales establecidas por el gobierno central. Sin embargo esto no es un limitante, para que las entidades puedan desarrollar una cultura organizacional óptima, sobre todo en los aspectos de la implicancia del personal y la consistencia del personal, los cuales son de mucha importancia para mejorar la gestión de los recursos humanos, como lo muestran los resultados de la presente investigación, existe gran inferencia sobre todo entre la cultura organizacional y el estilo de dirección.

VI. CONCLUSIONES

La cultura organizacional va mas alla de los comportamientos y actitudes de los miembros que la conforman, tambien tiene un componente normativo y estructural asi como una filosofia que determina el accionar de las entidades, en ese contexto, es la cultura de la organización la que define las politicas de las intituciones, dentro de las cuales se encuentra la gestion de sus recursos humanos. Como se recoge en los hallazgos de la presente investigacion, la cultura organizacional tiene relacion positiva moderada con la gestion de los recursos humanos, que de acuerdo al estilo de direccion, al manejo la informacion, la retribucion del personal y la capacitacion, son factores determinantes en la consecucion de los objetivos de la entidad, afectando el rendimiento laboral, el clima organizacional, la calidad de los procesos entre otros aspectos fundamentales para el correcto desempeño de una institucion publica. En ese aspecto esta investigacion llega a las siguientes conclusiones:

Primera: Se halló que la cultura organizacional y la gestion de recursos Humanos del Hospital, tienen una relacion directa moderada, con coeficiente Rho de Spearman de 0.460 y el valor p es de 0.001, es decir mientras más solida es la cultura organizacional se obtiene una mejor gestión de los recursos humanos.

Segunda: Se halló que la cultura organizacional y estilo de direccion del Hospital, tienen una relacion directa baja, con coeficiente Rho de Spearman de 0.304 y el valor p es de 0.001, es decir mientras más sólida es la cultura organizacional mejor es la información y comunicación de la entidad.

Tercera: Se halló que la cultura organizacional y la informacion y comunicacion del Hospital, tienen una relacion directa baja, con coeficiente Rho de Spearman de 0.371 y el valor p es de 0.001, es decir mientras más sólida es la cultura organizacional mejor es la información y comunicación de la entidad.

Cuarta: Se halló que la cultura organizacional y la capacitacion profesional de los trabajadores del Hospital, tienen una relacion directa baja, con coeficiente Rho de Spearman de 0.265 y el valor p es de 0.001, es decir mientras más sólida

es la cultura organizacional mejor es la capacitación profesional de los trabajadores de la entidad.

Quinta: Se halló que la cultura organizacional y la retribucion de los trabajadores del Hospital, tienen una relacion directa moderada, con coeficiente Rho de Spearman de 0.408 y el valor p es de 0.001, es decir mientras más sólida es la cultura organizacional mejor es la retribución de los trabajadores de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Las entidades publicas deben orientar sus esfuerzos y recursos a implementar politicas o estrategias con la finalidad de mejorar su cultura organizacional, teniendo en cuenta que esta es mas que solo un concepto, por el contrario afecta de manera significativa en toda la estructura de la organización y tiene implicancia en los objetivos y politicas adoptadas por esta. En ese sentido, es muy importante que los altos directivos puedan adoptar una postura participativa, en el fortalecimiento de la cultura organizacional de las entidades publicas, tomando como ejemplo las organizaciones a nivel mundial que han conseguido resultados favorables implementando culturas orientadas al fortalecimiento de sus recursos humanos y a la consecucion de objetivos, en ese sentido se recomienda lo siguiente:

Primera: La cultura organizacional como valor intrinseco de la entidad se relaciona con la gestion de recursos humanos, en ese sentido, se recomienda a los Directivos de las entidades publicas priorizar recursos en establecer politicas que permitan fortalecer la cultura organizacional de las entidades publicas entendiendo que esta accion mejorara sus procesos, entre ellos uno de los mas importantes como lo es la gestion de los recursos humanos.

Segunda: El estilo de direccion de las entidades publicas es un factor determinante en la consecucion de objetivos, en ese aspecto se recomienda que los directivos de las entidades publicas orienten su cultura organizacional de tal manera que puedan garantizar estilos de direccion adecuados que faciliten sus procesos internos y contribuyan a una mejora continua.

Tercera: Se recomienda que los directivos de las entidades publicas establezcan dentro de la cultura organizacional, mecanismos que permitan canales de informacion y comunicaci3n adecuados, necesarios para garantizar que se cumplan las estrategias asi como la consecucion de sus objetivos. Toda vez que esta investigacion demuestra la relacion existente entre ambos factores.

Cuarta: Se recomienda que los directivos de las entidades publicas y los trabajadores en general den la importancia debida a la capacitacion profesional, de esta manera se desarrollan habilidades que permiten mejorar el accionar de la entidad y su creacion de valor publico, por ende es necesario que la importancia de la capacitacion profesional forma parte de la cultura organizacional, toda vez que esta investigacion demuestra la relacion exitente entre ambos factores.

Quinta: Finalmente, se recomienda que los directivos de las entidades publicas y los trabajadores en general desarrollen dentro de la cultura organizacional el valor a la retribucion, entendiendo que esta no es solo monetaria, si no tambien motivacional y emocional, afectando el rendimiento de todos los miembros de la organizaci3n, debido a que segun los resultados de esta investigacion existe relacion entre ambos factores.

REFERENCIAS:

- Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 1-19. DOI: <https://doi.org/10.3846/jbem.2018.1477>
- Alberto, J., Amar, S., & Patrisia, D. (2019, April). The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 626-634). Atlantis Press. DOI: <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.82> URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/piceeba2-18/125907964>
- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment . *Modern Applied Science*, 137-154. DOI:10.5539/mas.v13n4p137 URL: <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arroyo Chacón, J. I. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional De Administración*, 9(1), 87-103. DOI: <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104> <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2104>
- Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 23 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Armstrong, M. (2020). *Human resource management practice*. Kogan page limited. URL:http://103.38.12.142:8081/jspui/bitstream/12345_6789/71/1/A%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice.pdf
- Avellán Castro, A., Pavón Ruiz, E. D., & Jirón Olivar, J. (2020). Importancia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).URL: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14647>
- Avila,S. & Pascual, M. (2019). Propiedades psicométricas de un cuestionario para evaluar la percepción de los trabajadores de las políticas de recursos humanos y su compromiso organizacional.Methaodos Revista de Ciencias

- Sociales, 165-183. DOI: <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2> URL: <https://methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/258>
- Barale, R., & Santos, B. (2017). Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 129-136. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12854>. URL: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200008&script=sci_abstract&tlng=es
- Barrios Pineda, R. E. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific*, 3(9), 214–232. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.9.11.214-232> URL: http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/236
- Bonavia, Tomas & Prado Gascó, Vicente & García, Alejandra. (2013). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica*. 7. 15-32. DOI: 10.18774/448x.2010.7.109. URL: <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/109>
- Calumani, H., & Muriano, R. (2018). Cultura organizacional y gestion del talento humano del personal docente de una institucion educativa, Ica-2018. Universidad Cesar Vallejo, Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27555>
- Carro-Suárez, Jorge, Sarmiento-Paredes, Susana, & Rosano-Ortega, Genoveva. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006> URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232017000400352&script=sci_abstract&tlng=pt
- Centeno, J., Katia, C., Chávez, R., & Zuñiga, L. (2018). Plan de negocios para la creación de un call center de cobranzas enfocado en desarrollar una cultura organizacional que reduzca los altos índices de rotación maximizando los niveles de productividad. *Maestría en Administración a Tiempo Parcial Intercorp 02*. Universidad ESAN, Lima . URL <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1399>
- Coelho, F. (2003). Gestão estratégica: um estudo de caso de percepção de mudança de cultura. *Psico-USF*, 81-89. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000100011> URL: <https://www.scielo.br/j/pust/a/3gn97PRQkG64HskvPvgnrZh/?lang=pt>
- Contrera, A., & Amparo, G. (2018). Aplicacion de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional . *Revista de Investigacion SIGMA*, 59-86. DOI: 10.24133/sigma.v5i01.1204

- Cuesta-Santos, Armando, Fleitas-Triana, Sonia, García-Fenton, Vania, Hernández-Darias, Ileana, Anchundia-Loor, Andrés, & Mateus-Mateus, Leonel. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. ISSN 1815-5936 URL: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362018000100004&lng=es&tlng=en.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524> URL: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec>
- Driskill, G. (2019). *Organizational Culture in Action*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429427473> URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429427473/organizational-culture-action-gerald-driskill>
- Espinoza, A., & Gaspar, J. (2018). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en Profesionales de Salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. URL: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2136>
- Ferreiro-Seoane, Francisco Jesús, Campo Villares, Manuel Octavio Del, & Camino-Santos, Marta. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y administración*, 64(3), e114. Epub 19 de agosto de 2020. DOI: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641> URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422019000400010
- Ferrerira, Romulo, & Benedito, R. (2017). Cultura organizacional: Revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 129-136. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12854>. URL: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200008&script=sci_abstract&tlng=es
- Gaete, R. Acevedo, S. Carmona, G. & Palta, O. (2019). Generando buenas prácticas de innovación pública desde las regiones: "piensa con i". *Innovar*, 29(74), 147-159. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82095> URL: <https://www.jstor.org/stable/26778599>
- Grados, S. (2020). Cultura Organizacional y Gestión de Recursos Humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS. *Tesis para Maestro en Trabajo Social*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. URL: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4251>

- Gil, A. de M., Rodrigues, B. A. A., & Dutra, P. M. C. (2018). Cultura organizacional y los procesos de innovación y cambio: la relación de recursos humanos y la inteligencia artificial. *Revista Euroamericana De Antropología*, (6), 143–153. DOI: <https://doi.org/10.14201/rea20186> URL: revistas.usal.es/index.php/2387-1555/article/view/rea20186143153
- González-Díaz , R. R. ., & Flores Ledesma , K. N. . . (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 28-41. DOI: <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40> URL: <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/40>
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370> URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Huynh, Q., Thi, T., Huynh, T., Thi, T., & Thi, T. (2020). The Effects of Organizational Culture on Human Resources Management: A Study on Vietnamese Publicly Listed Enterprises. *Asian Economic and Financial Review*, 885–894. DOI: <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.107.885.894>. URL: <https://archive.aessweb.com/index.php/5002/article/view/1985>
- Idris, I. (2019). Exploring organizational culture, quality assurance, and performance in higher education. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(2), 166-181. DOI: <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7529> URL: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec/article/view/7529>
- Ilelah, S. A., & Ali, S. (2019). The impact of training on employee's performance in public sector organization: a conceptual paper. *Journal Homepage: http://ijmr.net.in*, 7(04).
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios de Administración*, 25(1), 32-49.

DOI:10.5354/0719-0816.2018.55392

URL:

<https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392>

Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*. DOI: <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2515690X18790726>

Kankanamge, S. K. S., & Sirisena, A. B. (2020). Impact of Involvement & Consistency of Organizational Culture on Job Satisfaction in Local Government Organisations in Sri Lanka. URL: <http://ir.kdu.ac.lk/handle/345/2856>

Kirin, S., Gavrić, G., & Kirin, S. (2019). Organizational culture in Serbian companies according to the Denison model. *Economic Analysis*, 52(1), 97-108. DOI: 10.28934/ea.19.52.12.pp97-108

Singh, A. K. (2010). A study of HRM practices and organizational culture in selected private sector organizations in India. *Acta Oeconomica Pragensia*, 4, 64-80.

Llanos Encalada, M. del P., & Bell Heredia, R. E. (2018). La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(2), 1–19. DOI: <https://doi.org/10.21855/eco-ciencia.52.60> URL: <https://3.14.189.95/index.php/eco-ciencia/article/view/60>

Li, W., Bhutto, T.A., Nasiri, A.R., Shaikh, H.A. and Samo, F.A. (2018), "Organizational innovation: the role of leadership and organizational culture", *International Journal of Public Leadership*, Vol. 14 No. 1, pp. 33-47. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0026> URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPL-06-2017-0026/full/html>

Malbašić, I., Rey, C., & Posarić, N. (2018). Congruence between personal and organizational mission: the role of balanced organizational values. *Ekonomika misao i praksa*, (2), 545-563. URL: <https://hrcak.srce.hr/213309>

Mena, W. (2021). Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco-2021. *Grado de Maestro en Ciencias Administrativas*. Universidad de Huánuco, Huánuco. URL: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2965>

Mendez-Álvarez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136

- Tampol, R., & Hector, A. (2021). Organizational culture and human resource practices of the SVD educational institutions in the Philippines: Understanding its integration and implementation. *Business & Social Science*, 202-212 DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1117> URL: <http://www.ssbfn.net.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1117>
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., & Santos, T. (2021). Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 75. DOI: <https://doi.org/10.3390/joitmc7010075> URL: <https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/75>
- Pino, S. (2021). Gestión de recursos humanos, cultura organizacional en el clima laboral del personal de los colegios especiales UGEL 06, Lima – 2020. Universidad Cesar Vallejo. Lima . URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60435>
- Quiñones, M., & Supervielle, M. (2005). Gestión de Cultura Organizacional y Prácticas de Recursos Humanos en la Banca Española Multinacional. *Revista Galega de Economía* , 1-18. ISSN 1132-2799 URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1293922>
- Rahmadani, F., & Hanum, F. (2019). Organizational Culture. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 511, 88-91.
- Reinoso, M., & Perez, J. (Mayo de 2019). “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LAS PYMES”. Obtenido de Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana: URL: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, N. I., & Astrid, R. (2018). Cultura Organizacional, Retos y Desafíos para Organizaciones Saludables. *Espacios* , 27. URL: <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2165>
- Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> URL: <https://huajsa.pata.u.nap.e du.pe/in dex. php /ria/a rticle/view/38>
- Sanders, K., Nguyen, P. T., Bouckenooghe, D., Rafferty, A., & Schwarz, G. (2020). Unraveling the what and how of organizational communication to employees during COVID-19 pandemic: Adopting an attributional lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 289-293. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0021886320937026> URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0021886320937026>

- Santizo, M. (2018). Cultura Organizacional y Motivación. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. URL: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf> Contenido de Tesis (PDF)
- Stephen, E. G., Eke, I. E., & Cinjel, D. N. (2018) Management Styles and Organizational Effectiveness: An Appraisal of Private Enterprises in Northern Nigeria.
- Sotomayor, V. (2021). Cultura Organizacional y Recursos Humanos en la Gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020. *Universidad Nacional del Altiplano*. URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912>
- Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal Of Management Studies*, 57(8), pp. 1737-1740. DOI: 10.1111/joms.12625 URL: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/26042/>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2018). *Metodos de recoleccion de datos para una investigacion*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar-Boletín electrónico vol.03: recuperado de URL: http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 89-104. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.009>.
- Yáñez Sarmiento, Mariana Marisol, Yáñez Sarmiento, Janneth Rocio, & Morocho Espinoza, Jessi Mariuxi. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. Epub 02 de febrero de 2018. Recuperado en 11 de diciembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200089&lng=es&tng=es.

ANEXOS

ANEXO N° 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL EN EL AÑO 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
			Variable 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGOS
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos del Hospital de en el año 2021?	Determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos del Hospital de en el año 2021.	la cultura organizacional se relaciona con la gestión de recursos humanos en las entidades públicas.	Implicancia del personal	participación de los trabajadores	1,2	1= BUENO 2=REGULAR 3= MALO
				trabajo en equipo	3	
				compromiso laboral	4	
				suficiencia de conocimientos	5	
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis Especificas:	Consistencia del personal	integridad del personal	6,7	
				clima laboral	8,9,10	
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y el estilo de dirección del Hospital en el año 2021?	Identificar cuál es la relación entre la Cultura organizacional y el estilo de dirección del Hospital en el año 2021.	HE1: La cultura organizacional guarda relación con en el estilo de dirección utilizado en la entidad.	Adaptabilidad de la entidad	adaptabilidad	11,12,13	
				innovación	14,15	
			Misión de la entidad	misión	16,17,19	
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Información y comunicación del Hospital en el año 2021?	Identificar cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Información y comunicación del Hospital en el año 2021.	HE2: La cultura organizacional tiene relación con la Información y comunicación en la entidad pública.	Misión de la entidad	visión	18,20	
				Variable 2: GESTION DE RECURSOS HUMANOS		
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Capacitación profesional del Hospital en el año 2021?	Identificar cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Capacitación profesional del Hospital en el año 2021.	HE3: La Cultura organizacional se relaciona con la Capacitación profesional aplicada a los trabajadores de la entidad.	Estilo de dirección	Liderazgo	1,2,3	1= BUENO 2=REGULAR 3= MALO
				Motivacion	4,5	
			Información y comunicación	informacion y comunicación	6,7,8	
				tecnologia	9,10	
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Retribución de la gestión de Recursos Humanos del Hospital en el año 2021?	Identificar cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Retribución de la gestión de Recursos Humanos del Hospital en el año 2021.	HE4: La Cultura organizacional mantiene relación con la Retribución a los trabajadores en la entidad.	Capacitación profesional	formacion	11,12,13	
				desarrollo	14,15	
			Retribución	remuneracion	16,17,19	
incentivos	18,20					

ANEXO N° 02- Instrumentos de Medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Implicancia del Personal							
1	Sus opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores.	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo.	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes.	X		X		X		
4	Considera que se encuentra comprometido con el trabajo que realiza							
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar el trabajo que realiza.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia del Personal							
6	Sus valores se alinean a la misión de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que labora resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad.	X		X		X		
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora.	X		X		X		
9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización							

	favorecen la armonía y comunicación							
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral							
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad de la entidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización.	X		X		X		
12	La entidad en la que labora orienta sus procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la creación de conocimiento.	X		X		X		
14	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la innovación.	X		X		X		
15	La entidad en la que labora le brinda espacios para proponer ideas de mejora							
	DIMENSIÓN 4: Misión de la entidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización.	X		X		X		
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión.	X		X		X		
18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores.	X		X		X		

19	La entidad comparte la importancia de su misión							
20	La entidad comparte la importancia de su visión							

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Luis Humberto Bejar **C.E: 000312765**

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

28 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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

Luis Humberto Bejar

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Estilo de Dirección							
1	Su jefe inmediato le informa sobre las responsabilidades , misión y objetivos de su actual puesto de trabajo en la entidad en que labora.	X		X		X		
2	Su jefe inmediato le informa sobre las acciones y conductas que se	X		X		X		

	consideran adecuadas en la entidad en que labora.							
3	Su jefe inmediato cumple los acuerdos y es justo en sus acciones.	X		X		X		
4	Su jefe inmediato le informa sobre los aspectos que debe mejorar							
5	La organización reconoce el buen desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 2: Información y Comunicación.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Recibe información sobre los planes a futuro de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	La entidad en la que labora le brinda canales para que su opinión sea escuchada	X		X		X		
8	La entidad en la que labora comunica la información relevante de forma oportuna y clara	X		X		X		
9	La entidad en la que labora dispone de tecnología que facilita la información y la comunicación							
10	La entidad en la que labora emplea medios electrónicos para comunicar o transmitir información relevante							
	DIMENSIÓN 3: Capacitación profesional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Las herramientas que se le brinda son suficientes para realizar su trabajo.	X		X		X		

12	Recibe información sobre habilidades de relación con los usuarios internos y externos de la entidad en la que labora.	X		X		X		
13	Recibe formación técnica adecuada sobre los temas relacionados al trabajo que realiza.	X		X		X		
14	La organización le brinda oportunidades de capacitación en los aspectos que requiere mejorar							
15	La organización le brinda facilidades para continuar con su formación profesional							
	DIMENSIÓN 4: Retribución.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Su retribución es adecuada en comparación con los demás miembros de la organización que realizan tareas similares.	X		X		X		
17	Su retribución es adecuada en comparación con otras entidades del mismo sector.	X		X		X		
18	La relación entre lo que apporto a la entidad y lo que recibo de ella le parece correcta.	X		X		X		
19	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que destacan de forma positiva en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
20	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que mejor responden a la misión y los valores establecidos.							

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Luis Humberto Bejar C.E: 000312765

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

28 de octubre del 2021



Luis Humberto Bejar

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Implicancia del Personal							
1	Sus opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores.	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo.	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes.	X		X		X		
4	Considera que se encuentra comprometido con el trabajo que realiza							

5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar el trabajo que realiza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Consistencia del Personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Sus valores se alinean a la misión de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que labora resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad.	X		X		X		
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora.	X		X		X		
9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación							
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral							
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad de la entidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización.	X		X		X		
12	La entidad en la que labora orienta sus procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la creación de conocimiento.	X		X		X		

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Estilo de Dirección							
1	Su jefe inmediato le informa sobre las responsabilidades , misión y objetivos de su actual puesto de trabajo en la entidad en que labora.	X		X		X		
2	Su jefe inmediato le informa sobre las acciones y conductas que se consideran adecuadas en la entidad en que labora.	X		X		X		
3	Su jefe inmediato cumple los acuerdos y es justo en sus acciones.	X		X		X		
4	Su jefe inmediato le informa sobre los aspectos que debe mejorar							
5	La organización reconoce el buen desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 2: Información y Comunicación.							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

6	Recibe información sobre los planes a futuro de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	La entidad en la que labora le brinda canales para que su opinión sea escuchada	X		X		X		
8	La entidad en la que labora comunica la información relevante de forma oportuna y clara	X		X		X		
9	La entidad en la que labora dispone de tecnología que facilita la información y la comunicación							
10	La entidad en la que labora emplea medios electrónicos para comunicar o transmitir información relevante							
	DIMENSIÓN 3: Capacitación profesional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Las herramientas que se le brinda son suficientes para realizar su trabajo.	X		X		X		
12	Recibe información sobre habilidades de relación con los usuarios internos y externos de la entidad en la que labora.	X		X		X		
13	Recibe formación técnica adecuada sobre los temas relacionados al trabajo que realiza.	X		X		X		
14	La organización le brinda oportunidades de capacitación en los aspectos que requiere mejorar							
15	La organización le brinda facilidades para continuar con su formación profesional							

	DIMENSIÓN 4: Retribución.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Su retribución es adecuada en comparación con los demás miembros de la organización que realizan tareas similares.	X		X		X		
17	Su retribución es adecuada en comparación con otras entidades del mismo sector.	X		X		X		
18	La relación entre lo que apporto a la entidad y lo que recibo de ella le parece correcta.	X		X		X		
19	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que destacan de forma positiva en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
20	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que mejor responden a la misión y los valores establecidos.							

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mtro: Miguel Ángel Atoche Hidalgo DNI: 41139137

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

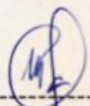
28 de octubre del 2021

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Mtro Miguel Ángel Atoche Hidalgo
Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Implicancia del Personal							
1	Sus opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores.	X		X		X		
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo.	X		X		X		
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes.	X		X		X		
4	Considera que se encuentra comprometido con el trabajo que realiza							
5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar el trabajo que realiza.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia del Personal							
6	Sus valores se alinean a la misión de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	Los miembros del área en la que labora resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad.	X		X		X		
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora.	X		X		X		

9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación							
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral							
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad de la entidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización.	X		X		X		
12	La entidad en la que labora orienta sus procesos a la satisfacción del usuario interno y externo	X		X		X		
13	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la creación de conocimiento.	X		X		X		
14	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la innovación.	X		X		X		
15	La entidad en la que labora le brinda espacios para proponer ideas de mejora							
	DIMENSIÓN 4: Misión de la entidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización.	X		X		X		
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión.	X		X		X		

18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores.	X		X		X		
19	La entidad comparte la importancia de su misión							
20	La entidad comparte la importancia de su visión							

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mtro: Rafael Jhon Fenco Coronel DNI: 43115182

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Publica

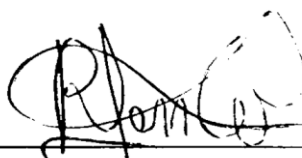
28 de octubre del 2021

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Mtro. Rafael Jhon Fenco Coronel
Firma del experto

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Estilo de Dirección							
1	Su jefe inmediato le informa sobre las responsabilidades , misión y objetivos	X		X		X		

	de su actual puesto de trabajo en la entidad en que labora.							
2	Su jefe inmediato le informa sobre las acciones y conductas que se consideran adecuadas en la entidad en que labora.	X		X		X		
3	Su jefe inmediato cumple los acuerdos y es justo en sus acciones.	X		X		X		
4	Su jefe inmediato le informa sobre los aspectos que debe mejorar							
5	La organización reconoce el buen desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 2: Información y Comunicación.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Recibe información sobre los planes a futuro de la entidad en la que labora.	X		X		X		
7	La entidad en la que labora le brinda canales para que su opinión sea escuchada	X		X		X		
8	La entidad en la que labora comunica la información relevante de forma oportuna y clara	X		X		X		
9	La entidad en la que labora dispone de tecnología que facilita la información y la comunicación							
10	La entidad en la que labora emplea medios electrónicos para comunicar o transmitir información relevante							
	DIMENSIÓN 3: Capacitación profesional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

11	Las herramientas que se le brinda son suficientes para realizar su trabajo.	X		X		X		
12	Recibe información sobre habilidades de relación con los usuarios internos y externos de la entidad en la que labora.	X		X		X		
13	Recibe formación técnica adecuada sobre los temas relacionados al trabajo que realiza.	X		X		X		
14	La organización le brinda oportunidades de capacitación en los aspectos que requiere mejorar							
15	La organización le brinda facilidades para continuar con su formación profesional							
	DIMENSIÓN 4: Retribución.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Su retribución es adecuada en comparación con los demás miembros de la organización que realizan tareas similares.	X		X		X		
17	Su retribución es adecuada en comparación con otras entidades del mismo sector.	X		X		X		
18	La relación entre lo que apporto a la entidad y lo que recibo de ella le parece correcta.	X		X		X		
19	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que destacan de forma positiva en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		

20	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que mejor responden a la misión y los valores establecidos.							
-----------	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mtro: Rafael Jhon Fenco Coronel DNI: 43115182

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Publica

28 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Mtro. Rafael Jhon Fenco Coronel
Firma del experto

ANEXO 03 CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA EPG UCV.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 04 de Enero del 2022

Carta de Presentación N° 041 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Dra. Shirley Monzon Villegas
Hospital Emergencia Ate Vitarte
Directora General
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **POLO BALUARTE JOSEPH MARTIN N° DNI 72471989** y código de matrícula **N°7002537119**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Heba Ruth Majo Muro
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO 05 BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO.

CULTURA ORGANIZACIONAL																				
	IMPLICANCIA DEL PERSONAL					CONSISTENCIA DEL PERSONAL					ADAPTABILIDAD DE LA ENTIDAD					MISION DE LA ENTIDAD				
E/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E-1	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4
E-2	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1	3	4	4	4	1	3	4	4	5
E-3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
E-4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4
E-5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	2	4	5
E-6	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4
E-7	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
E-8	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4
E-9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5
E-10	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5

GESTION DE RECURSOS HUMANOS																				
	ESTILO DE DIRECCION					INFORMACION Y COMUNICACIÓN					CAPACITACION PROFESIONAL					RETRIBUCION				
E/P	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
E-1	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4
E-2	1	3	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4
E-3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5
E-4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4
E-5	2	1	2	5	4	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	1	3
E-6	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4
E-7	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5
E-8	3	4	5	3	5	3	3	1	3	5	3	2	2	5	4	5	3	2	1	4
E-9	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	3	3
E-10	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4

ANEXO 06 BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO.

E/PR EGUN TA	CULTURA ORGANIZACIONAL															GESTION DE RECURSOS HUMANOS																											
	IMPLICANCIA DEL PERSONAL					CONSISTENCIA DEL PERSONAL					ADAPTABILIDAD DE LA ENTIDAD					MISION DE LA ENTIDAD					ESTILO DE DIRECCION					INFORMACION Y COMUNICACION					CAPACITACION PROFESIONAL					RETRIBUCION							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
2	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1	3	4	4	4	1	3	4	4	5	1	3	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	
3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	2	4	5	2	1	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	1	3	4	3	
6	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	
7	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	
8	3	5	4	5	5	5	3	4	2	5	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	3	4	5	3	5	3	3	1	3	5	3	2	2	5	4	5	3	2	1	4	4	4	
9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	
10	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	
11	1	3	2	3	5	3	3	3	5	3	2	1	2	2	3	2	2	2	5	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	
12	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4		
13	3	3	2	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
14	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	2	3	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
15	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	5	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	2	2	5		
16	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4		
17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
20	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	
21	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	2	3	5	3	4	3	4	2	4	1	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
23	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	3	
24	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	
25	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
26	4	4	5	4	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	
27	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	

29	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4								
30	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3						
31	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4						
32	1	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4					
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4						
34	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4						
35	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5					
36	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5				
37	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4			
38	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5		
39	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4			
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4			
41	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	2	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
44	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4		
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4		
46	1	1	1	3	4	4	1	1	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	2	3	2	1	2	3	2	1	3	1	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	
48	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
49	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5		
50	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4		
51	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
52	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
55	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
56	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
58	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
59	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
60	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
61	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
62	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
63	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
64	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4

65	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5			
66	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4			
67	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5			
68	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4			
69	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5		
70	1	2	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4		
71	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
72	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
73	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
74	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
75	5	5	5	4	5	4	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
76	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
77	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
78	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
79	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
80	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5

ANEXO 07 INSTRUMENTO DE MEDICION

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA TESIS: Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Estimado Participante, la información consignada en este cuestionario, se expondrá de forma anónima en el trabajo de investigación Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021, por lo que se garantiza que su información personal no será recopilada ni utilizada de ninguna manera, así como no tendrá ningún tipo de represaría por contestar las preguntas planteadas. En ese sentido se entiende por aceptado su consentimiento al realizar el llenado de esta encuesta. Se agradece su participación.

instrumento que mide la Cultura Organizacional

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las

siguientes alternativas:

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Implicancia del Personal					
1	Sus opiniones son tomadas en cuenta durante el ejercicio de sus labores.					
2	Tiene iniciativa para mejorar los procesos de su área de trabajo.					
3	El personal de su área trabaja en equipo a fin de conseguir objetivos comunes.					
4	Considera que se encuentra comprometido con el trabajo que realiza					

5	Tiene suficiente conocimiento y capacidad para realizar el trabajo que realiza.					
	Consistencia del Personal					
6	Sus valores se alinean a la misión de la entidad en la que labora.					
7	Los miembros del área en la que labora resuelven sus diferencias de tal forma que no afecten el desempeño de la entidad.					
8	Existe coordinación e integración entre las diferentes áreas de la entidad en la que labora.					
9	Su comportamiento y el de los demás miembros de la organización favorecen la armonía y comunicación					
10	Considera que en la entidad en la que labora existe un buen clima laboral					
	Adaptabilidad de la entidad					
11	La entidad en la que labora tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y la modernización.					
12	La entidad en la que labora orienta sus procesos a la satisfacción del usuario interno y externo					
13	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la creación de conocimiento.					
14	La entidad en la que labora le da la importancia debida a la innovación.					
15	La entidad en la que labora le brinda espacios para proponer ideas de mejora					
	Misión de la entidad					
16	La entidad en la que labora comparte con sus trabajadores las estrategias para contribuir al desarrollo de la organización.					
17	La entidad en la que labora alinea las metas y objetivos con la misión y visión.					
18	La visión de la entidad en la que labora es consistente con sus valores.					

19	La entidad comparte la importancia de su misión					
20	La entidad comparte la importancia de su visión					

instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las

siguientes alternativas:

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Estilo de Dirección					
1	Su jefe inmediato le informa sobre las responsabilidades, misión y objetivos de su actual puesto de trabajo en la entidad en que labora.					
2	Su jefe inmediato le informa sobre las acciones y conductas que se consideran adecuadas en la entidad en que labora.					
3	Su jefe inmediato cumple los acuerdos y es justo en sus acciones.					
4	Su jefe inmediato le informa sobre los aspectos que debe mejorar					
5	La organización reconoce el buen desempeño laboral					
	Información y Comunicación.					
6	Recibe información sobre los planes a futuro de la entidad en la que labora.					
7	La entidad en la que labora le brinda canales para que su opinión sea escuchada					
8	La entidad en la que labora comunica la información relevante de forma oportuna y clara					
9	La entidad en la que labora dispone de tecnología que facilita la información y la comunicación					
10	La entidad en la que labora emplea medios electrónicos para comunicar o transmitir información relevante					

Capacitación profesional						
11	Las herramientas que se le brinda son suficientes para realizar su trabajo.					
12	Recibe información sobre habilidades de relación con los usuarios internos y externos de la entidad en la que labora.					
13	Recibe formación técnica adecuada sobre los temas relacionados al trabajo que realiza.					
14	La organización le brinda oportunidades de capacitación en los aspectos que requiere mejorar					
15	La organización le brinda facilidades para continuar con su formación profesional					
Retribución.						
16	Su retribución es adecuada en comparación con los demás miembros de la organización que realizan tareas similares.					
17	Su retribución es adecuada en comparación con otras entidades del mismo sector.					
18	La relación entre lo que apporto a la entidad y lo que recibo de ella le parece correcta.					
19	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que destacan de forma positiva en el desarrollo de sus labores.					
20	La entidad recompensa a aquellos trabajadores que mejor responden a la misión y los valores establecidos.					



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POLO BALUARTE JOSEPH MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL MINISTERIO DE SALUD EN EL AÑO 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSEPH MARTIN POLO BALUARTE DNI: 72471989 ORCID 0000-0002-8577-1343	Firmado digitalmente por: JPOLOBA4 el 14-01-2022 18:20:11

Código documento Trilce: TRI - 0272421