



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN
HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL I PACASMAYO, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Rojas Torres, Maritza Eliane (ORCID: 0000-0002-7322-5732)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos Eliana Jackeline (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A **Dios** quien es mi guía, fortaleza de todos los días.

A mis padres **Wilber** y **Conce** quienes con su amor, paciencia han inculcado en mí el ejemplo de mi esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hermana **Lilibeth** por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi amigo **Dante**, por apoyarme cuando más lo necesito, por extender su mano en momentos difíciles siempre te llevo en mi corazón.

Agradecimiento

*Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de salud del **Hospital I Pacasmayo**, por participar y permitirme realizar todo el proceso investigativo.*

*De igual manera mis agradecimientos a la **Dra. Guzmán Avalos, Eliana** quien con su enseñanza de sus valiosos conocimientos pudo guiarme en cada paso y su apoyo incondicional que permitió la culminación de mis estudios*

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización de variables.	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos:	19
3.6 Análisis estadísticos de la información:	19
3.7 Aspectos éticos	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

TABLA 1. La cultura organizacional en el Hospital I Pacasmayo, 2021.....	26
TABLA 2. Desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, 2021.....	27
TABLA 3. Cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, 2021.....	28
TABLA 4. Dimensión artefactos de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo, 2021.....	29
TABLA 5. Dimensión valores compartidos de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo ,2021.....	30
TABLA 6. Dimensión supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo ,2021.....	31

Resumen

En el presente estudio se propuso como objetivo general determinar si existe la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo Abril- junio, 2021. Para llevar a cabo la investigación se utilizó el diseño no experimental transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 41 participantes del personal de salud, a los cuales se le aplicaron un cuestionario de cultura organizacional con 30 ítems y otro de desempeño de la gestión hospitalaria con 12 ítems. Con los resultados obtenidos de los encuestados se infiere que la cultura organizacional se ubica en un nivel muy bueno 53.6%, y se percibe el desempeño de la gestión hospitalaria como “intermedio”; y en el nivel bueno con un 46.4% se percibe al desempeño de la gestión hospitalaria con un nivel “mínimo” con un 39.1% .Si existe relación entre ambas variables ($p=0.001$) con una correlación positiva moderada ($Rho = 0.631$); asimismo, que las dimensiones artefactos ($Rho = 0.739$); ($p =0,001$), valores compartidos ($Rho = 0,630$) , ($p =0,002$) y supuestos básicos subyacentes ($Rho = 0,625$) , ($p =0,001$).Por lo tanto se concluye que la cultura organizacional se relaciona positivamente con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud Hospital I Pacasmayo Abril – Junio 2021.

Palabras clave: Cultura, Organizacional, desempeño, gestión, hospitalaria.

Abstract

In the present study, it was proposed as a general objective to determine if there is a relationship between the organizational culture and the performance of the hospital management of the health personnel of Hospital I Pacasmayo April-June, 2021. To carry out the research process, the method used was non-experimental cross-correlational design. The sample consisted of 41 participants of the health personnel, to whom an organizational culture questionnaire with 30 items and another on hospital management performance with 12 items were applied. With the results obtained from the respondents, it is inferred that the organizational culture is located at a very good level 53.6%, and the performance of hospital management is perceived as "intermediate"; and at the good level with 46.4%, the performance of hospital management is perceived with a "minimum" level with 39.1%. If there is a relationship between both variables ($p = 0.001$) with a moderate positive correlation ($Rho = 0.631$); likewise, that the artifact dimensions ($Rho = 0.739$); ($p = 0.001$), shared values ($Rho = 0.630$), ($p = 0.002$) and underlying basic assumptions ($Rho = 0.625$), ($p = 0.001$). Therefore, it is concluded that organizational culture is positively related to performance of the hospital management of the health personnel Hospital I Pacasmayo April - June 2021.

Keywords: Culture, Organizational, performance, management, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Durante nuestro desarrollo, los seres humanos vivimos constantemente interactuando y conforme nos vamos insertando a la sociedad, vamos conociendo el comportamiento de cada individuo, según (Sandoval ,2004) estas se rigen por diferentes normas y reglas de su comportamiento con la sociedad. Cuando empezamos a laborar, en el entorno de trabajo también existen normas, reglas, costumbres y formas de trabajo que están asociadas tácitamente a ser aceptadas por sus miembros y qué estas deben ser adoptadas, a esto se le conoce como cultura organizacional.

De tal manera que las interacciones de cada persona que conforma la organización, debe estar ligada a las normas, y la cultura que impactará en el crecimiento de la organización. Es por ello que la cultura organizacional, independientemente del sector de trabajo, se encuentra expuesta a circunstancias internas y externas de los cuales pueden llegar a afectar su dinámica que se encuentra dentro de una organización. (Lapo ,2018)

Esto es un reflejo de valores que pueden perdurar por largo y corto plazo , que permiten el proceso de brindar mayor resistencia al cambio a través de los estándares de comportamientos validados por todos los integrantes de la organización y los estándares que pasan entre los diferentes miembros a través de la socialización. Por ello, entendemos a la cultura organizacional que es un sistema que integra valores, liderado en muchos en el desarrollo de las creencias que se comparte con los integrantes de una organización ; en ello se ve orientado sus métodos de crecimiento dentro y fuera de la organización (Tesileanu y Bazgan, 2019).

Por otro lado, también consideraremos que el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud es un factor importante en esta investigación, se entiende que este debe ser evaluado dependiendo a las funciones hospitalarias del personal de salud y administrativo, donde se considera la complejidad de la organización y múltiples aspectos y dimensiones. (MINSa, 2012) Así mismo, la gestión hospitalaria

es un proceso de desempeño y de control que tiene como objetivo observar sistemáticamente todos los procesos con la finalidad de recomendar y proyectar ajustes necesarios en las actividades y estrategias para alcanzar la mejor realización de las metas propuestas.

El desempeño hospitalario en términos de seguridad está estrechamente relacionado con la eficacia clínica. Por lo tanto, el objetivo del hospital para mantener la salud de los pacientes es implementar estrategias que aseguren la calidad clínica, por eso el hospital no solo interviene para mejorar la salud de los pacientes, sino que también debe intervenir de la siguiente manera; evitando exponerlos a servicios ineficientes que pueden causar daño personal. (Díaz, 2020)

Es necesario enfatizar que “cultura y el desempeño” en la gestión hospitalaria son dos variables que nacen y crecen juntas en toda institución de salud. Es por ello, que el desempeño en gestión hospitalaria por parte del personal de salud depende en gran medida de sus capacidades cognitivas y sociales, que aportarán al crecimiento y la optimización del desempeño de sus funcionales profesionales, generando así un correcto desempeño de gestión hospitalaria y una cultura organizacional positiva al cambio (Melgar, 2020)

No obstante, el sector macro de salud está en constante cambio , y a pesar de las estrategias implementadas e investigaciones no se encuentra un sistema optimo que ayude a medir y detectar si una gestión hospitalaria es óptima, en consecuencia, la cultura organizacional no obtendrá un rumbo claro del éxito. Por ello es vital proponer y garantizar una ejecución eficaz de recursos económicos, tecnológicos, humanos en todo el proceso de atención al paciente y su núcleo familiar (OMS, 2018). En consecuencia, podemos manifestar que la cultura organizacional impacta en la gestión hospitalaria de forma positiva, si se tienen en cuenta cuatro elementos: “inteligencia, habilidades, creatividad y compromiso” con las tareas emprendidas y realizadas (Renzulli, 1978)

Estudios hechos en África oriental reportan que el personal de salud el 50.4% indican que los trabajadores están capacitados y son competentes para desempeñar sus funciones y para llegar a ello es necesario un correcto monitoreo y seguimiento del desempeño laboral del personal de salud. (Lutwama, Hendrika,

& Lovely, 2012) Por otro lado, un estudio realizado en Guatemala, identificó siete características vitales para que una organización trabaje en una cultura de la innovación, las características son las siguientes: “instituciones de toma de riesgos, atención al detalle, orientación a resultados, personas, equipo, energía y estabilidad” (Figueroa 2015). Amorós, autor del estudio, concluyó lo siguiente “la cultura no se correlaciona significativamente con el desempeño laboral ($Rho = 0.104$), con una significancia de 0.060, debido a que el personal de salud carecen de una cultura sólida y marcada”.

A nivel nacional en el Perú (Hernández, 2016), existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. En términos de identificación de tipos culturales predomina la cultura orientada al mercado, en términos de desempeño laboral predomina el trabajo en equipo, 96% de acuerdo y 4% en desacuerdo.

Por ende tenemos a nivel local al Hospital I Pacasmayo que se encuentra situado en la provincia de Pacasmayo es un hospital de nivel II -1 , es un establecimiento de referencia de los Centros de Atención Primaria de San Pedro, San José y Jequetepeque de medicina general, que son atendidos a diferentes especialidades como medicina interna, ginecología, odontología, obstetricia ,etc. La construcción del hospital se ve reflejada en sus instalaciones que actualmente se encuentra en acondicionamiento de implementación de infraestructura con equipos biomédicos ,tecnológicos e implantación de planta de oxigeno debido a la pandemia que actualmente nos encontramos , en los últimos meses también ha estado influenciado por gestión del plan operativo ya que se ha visto la contratación de capital humano , creación de nuevas infraestructuras para el manejo de pacientes covid -19 , el reparto de medicamentos a pacientes crónicos y la implementación de tele consulta.

Visto el papel que desempeña la cultura organizacional en los valores, principios y creencias, que se reflejan en la configuración del desempeño de la gestión hospitalaria con el fin de la adaptación, organización y estrategias para afrontar retos del futuro se planea como problema general del presente estudio: ¿Existe relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo abril – junio, 2021?

La presente investigación se enfocara en estudiar a la cultura organizacional respaldada por las teorías de (schein ,2010) y el desempeño de la gestión hospitalaria por el manual de (Minsa, 2012) titulado “Monitoreo del Desempeño de la Gestión de Establecimientos de Salud”, que tiene la finalidad de abordar los diversos inconvenientes que actualmente se encuentra el establecimiento de salud de forma que permita mejorar la atención y la gestión del servicio de salud que brinda a su población, nuestra investigación servirá como aporte teórico para ampliar conocimientos para futuros estudios ,ya que a través de las teorías y conceptos plasmados que se aplicaron sobre nuestras variables de estudio servirá para futuras investigaciones; tiene como relevancia social , que genere un impacto en la cultura y desempeño de la gestión hospitalaria del recursos humano de salud para que permita al ciudadano tener buenas expectativas y percepciones como institución y finalmente como utilidad metodológica servirá para para evaluar procesos que debemos tomar en cuenta para analizar aquellos predictores que se encontraran descritos en nuestros resultados, es por ello que de la problemática propuesta tendremos que identificar si la cultura organizacional es una oportunidad de mejora, así como las propuestas de estrategias de solución a los componentes del desempeño de la gestión hospitalaria.

Se llevará a cabo en el Hospital I Pacasmayo que gestiona un capital humano de los cuales 90 forman parte del personal de salud asistencial. En consecuencia, con los resultados obtenidos de nuestro estudio se identificará si la cultura organizacional actual está acorde con los cambios que exige el entorno con la finalidad que permita avanzar hacia un buen desempeño de la gestión hospitalaria ante los nuevos retos.

Siendo así se define como objetivo general: Determinar si existe relación entre la cultura organizacional con el desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, Abril-Junio, 2021; y como objetivos específicos: a) Identificar la cultura organizacional del personal de salud del Hospital I Pacasmayo. b) Identificar el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo. c) Establecer la frecuencia de la dimensión artefactos de la cultura organizacional en el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo. d) Establecer la frecuencia de la dimensión valores

compartidos de la cultura organizacional en el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo. e) Establecer la frecuencia de la dimensión supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional en el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo. Asimismo, se precisó como hipótesis general: Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo abril - junio, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizarán los diferentes estudios sobre nuestras variables de estudio y su relación con la intención de contribuir al análisis y descripción de las mismas.

Entre los antecedentes internacionales de la presente investigación tenemos a un estudio realizado por (Villegas, 2017), titulado “impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral”. Tuvo como objetivo analizar el nivel de impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa farmacéutica. La metodología aplicada es de tipo correlacional con enfoque cuantitativo y modelos interpretativos descriptivos. La investigación de Villegas, acredita un instrumento de 27 ítems, distribuidos en siete indicadores, “comunicación, supervisión, ambiente de trabajo, beneficios socioeconómicos e incentivos, oportunidades de desarrollo, políticas y normas, y condiciones de trabajo”. La muestra estuvo conformada por 21 personas, la herramienta utilizada fue un cuestionario relacionado con la cultura organizacional y su influencia. La conclusión que aporta el autor es: “La cultura organizacional tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral el cual obtuvo un valor de $Rho = 0.981$ ”.

Por otro lado, Arboleda y López, destacados investigadores de Colombia elaboraron la siguiente tesis: “La cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud” que proponen como objetivo “identificar la percepción el personal del sector salud sobre la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas”. La metodología aplicada, es de corte transversal, lo cual implicó encuestar a 224 trabajadores de las organizaciones de servicios de salud. Dónde se obtuvo como resultado que un 79% de servidores reportan la sus inquietudes y aportes, 44% refieren buena comunicación y 62% afirma su predisposición a asumir los cambios; así también, existe una percepción mayoritaria de buen clima laboral. Lo cual concluye que “es importante para reforzar la cultura organizacional en el personal de salud para adoptar medidas de mejora en torno a la evaluación de inquietudes y sugerencias, sobre todo en instituciones privadas, donde se dan en una menor proporción” (2017).

Por su parte, Figueroa en el 2015, realizó una investigación sobre “la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados del Gobierno”. El objetivo que se trazo es “determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de las agencias gubernamentales”. Así mismo el diseño de investigación aplicado es “transaccional no experimental y de nivel descriptivo correlacional”, para lo cual se aplicó 2 cuestionarios a 47 trabajadores para obtener una medición de “la cultura organizacional “ evaluando los siguientes factores: “valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía y el otro del método de escalas de observación de comportamiento , conocimiento del puesto, disponibilidad, calidad, objetividad, independencia, negociación, confiabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y compromiso”. El autor concluye que “la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores ($Rho = 0.104$) con una significancia de 0.060”.

A su vez tenemos estudios nacionales como Reynaga, 2020, Perú, sobre “la gestión hospitalaria en la calidad de servicio del Hospital Nacional Cayetano Heredia en 2019” que se propuso como objetivo entender el “impacto de la gestión hospitalaria en la calidad de servicio del Hospital Nacional Cayetano Heredia”. El autor utilizó un enfoque cuantitativo, básico, no experimentales, diseño causal y secciones transversales. Se aplicó 131 encuestas. Donde concluyó que “la gestión hospitalaria tiene un impacto en la calidad del servicio, lo que demuestra que la gestión hospitalaria y la calidad del servicio no son independientes”.

El investigador peruano, Bravo, en el 2016, investigó sobre “La relación de la Gestión Hospitalaria y la Satisfacción de los pacientes que acuden al servicio de Consultorio Externo del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Provincia de Alto Amazonas –Loreto, enero - agosto”. Determino que “La relación entre la Gestión Hospitalaria y la satisfacción de los pacientes del Hospital Santa Gema de Yurimaguas que acuden al Servicio de Consultorio Externo es alto, así mismo la calificaron como negativa”. El autor planteó una investigación de tipo no experimental, con diseño correlacional de corte transversal. Para la obtención de datos se aplicó encuestó a 348 pacientes. Se obtuvo como resultado: “El 58,9% pacientes calificaron la gestión de un nivel malo”, debido a una deficiente

administración que no cumple con los estándares mínimos para alcanzar la satisfacción del paciente. El nivel de correlación entre ambas variables es de 0.741.

También se cuenta con un estudio titulado “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá” (Carranza, 2017), Con la premisa de encontrar la relación que abarca la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores dentro del centro de salud. El modelo de investigación es descriptiva, correlacional. Demandando aplicar 45 encuestas al personal de salud. Carranza concluyó que “la cultura organizacional es Buena (53.3%) y el 60.0% está se encuentra conforme laboralmente. Las características de organización arrojan un 60.0%, indicando que es bueno, por otro lado el liderazgo presenta 48,9%, indicando que aún es pésima, el desempeño de la gerencia regular con un 60.0%, así mismo, el compromiso organizacional obtiene 66.7% demostrando que es regular, el énfasis estratégico de igual manera es regular con un 73.3%. Visto los valores se puede entender que la cultura organizacional y sus dimensiones se relacionan significativamente con la satisfacción laboral.

Por otro lado, en Lima, el investigador Quizpe, en el año 2016, realizó una investigación titulada, “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud IV Lima Este, 2016”. Planteándose conocer “la relación que entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos”. La investigación es de tipo correlacional, transversal. Se realizó dos cuestionarios, con 26 preguntas y para identificar el nivel de la segunda variable se aplicó 27 ítems a 156 colaboradores entre, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares. El autor indica los siguientes resultados “69.2% indica que la cultura organizacional es moderada, por otra parte, la satisfacción laboral es alta con un 81.4%”. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y moderada entre ambas variables.

En la ciudad de Lima, un estudio de investigación de titulado; “la gestión hospitalaria y aprendizaje organizacional del personal del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral. Lima-Perú. 2021”. Se planteó encontrar si existe una relación entre la gestión hospitalaria y aprendizaje organizacional del personal de salud. Para ello se aplicó una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo, no experimental, de

diseño correlacional, transversal. La cual aplicó un cuestionario, a 50 colaboradores del centro de salud, para medir la gestión hospitalaria que contiene 6 apartados: “liderazgo, planificación estratégica, calidad de atención, información y análisis, factor humano y gestión por procesos”, mostraron en sus resultados una correlación importante entre la gestión hospitalaria y el aprendizaje organizacional.

Finalmente podemos concluir con las bases científicas de nuestras variables que la cultura organizacional es un conjunto de valores, reglas, costumbre y hábitos que son aceptados, practicados de forma independiente por cada individuo que pertenece a la organización” (Sandoval-Caraveo, p.78). A la vez, para (Guillen y Guil, 2000) la cultura organizacional es un proceso cognitivo, perceptivo y emocional, que nos permiten desarrollar soluciones en cuanto a nuestro entorno internos y externos. Es decir, la cultura organizacional se presenta en forma de mitos, creencias e historias que permiten conectar de forma intangible al equipo de trabajo que conforma una organización.

En esta investigación se tomó como referencia a (Schein, 2010) Un gran exponente de la psicología organizacional donde hace referencia que la cultura organizacional es creado por la organización social y las situaciones que la derivan, si la razón de estas fuerzas las ponen en práctica o no podría convertirse en sus víctimas de estos contextos. Lo cual describe en su modelo de estudio, que integra tres dimensiones estructuradas en forma de un iceberg, en la parte superior se observa a los artefactos, en la parte media a los valores compartidos y finalmente el último nivel dan lugar a los supuestos básicos subyacentes. En consecuencia podemos inferir que esto nos permite que las interrelaciones personales dentro de la organización generan la obtención de la conducta respecto al desempeño de su trabajo.

Refiere que la dimensión “artefactos” es toda manifestación superficial en las organizaciones está comprendida como elementos de la infraestructura y ambiente desarrollada en las organizaciones ejemplo: el lenguaje entre colaboradores, las anécdotas, las historias, el uso del lenguaje, trabajo en equipo, cultos, celebraciones. Así mismo incluye informes anuales, bienes y servicios creados, la forma de generar ingresos, y todos los aspectos exteriores (p. 18).

Los valores compartidos se encuentran comprendidos en valores, creencias y conocimientos, que se integran y son relacionados el desarrollo humano y su conducta social, impactando en el crecimiento de la organización. También están establecidos por los vínculos de respeto, solidaridad, integridad y honestidad las cuales son aplicados por los gerentes o líderes de las organizaciones quienes asumen el rol de fortalecer el trabajo en equipo para garantizar el un correcto desarrollo de la cultura de la organización, por ello, todas las acciones son vitales y sumamente importante, por ejemplo reconocer el grado de competencias y los reconocimientos por los logros de los colaboradores.

En su tercera dimensión sobre los supuestos básicos subyacente explica que cuando se plantea la solución ante una problemática conflictiva funciona con éxito y en consecuencia a ello se obtiene una acción de rutina inconsciente esta se ve reflejada por la implementación de creencias y valores, como se describió anteriormente y ello se basa en su comportamiento de cada individuo y se convierte en un supuesto básico subyacente. (p.30)

La segunda variable de la presente investigación se respalda en las teorías Singh, que el 2017 determinó que “la gestión hospitalaria es un arte y una ciencia que orienta los recursos materiales y humanos de la organización para satisfacer las necesidades de salud de la percepción y expectativas de los pacientes”. Además, López, en el 2012, fundamenta que la gestión hospitalaria, “es la optimización del uso de diversos recursos para brindar servicios eficientes y efectivos, para contribuir a la satisfacción de los pacientes en los centros de salud”. Al desarrollar la gestión hospitalaria e implementar estos servicios, podemos indicar que es necesario la planificación, ejecución, verificación y actuación. Con el propósito de aportar al proceso de evaluación en cumplimiento de las normas establecidas por los reguladores de salud.

En consecuencia, conforme a la ley N° 26842 que encarga al Ministerio de Salud de Perú, de proponer las medidas esenciales para evaluar la calidad y mejorar las medidas para proporcionar una mejor atención en salud. Es que la presente investigación tomará y ejecutará el modelo denominado; “Monitoreo del Desempeño de la Gestión de Establecimientos de Salud”. Asegurando así, cumplir

con el reglamento oficial por parte del estado peruano a la hora de verificar y estudiar el desempeño de la gestión hospitalaria que abarcara las funciones específicas y la implementación de las leyes y normativas vigentes de los establecimientos de salud que integra el Ministerio de Salud del Perú. (BVS MINSA, 2012, p. 22).

III. METODOLOGÍA

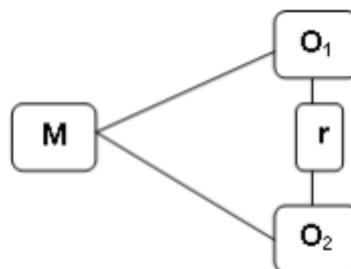
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Es aplicada a partir de ello se imparte por Hernández, Fernández y Baptista (2010) están vinculadas con la obtención de soluciones ante la problemática que se observa en la realidad

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, con un diseño de tipo trasversal correlacional. El presente estudio no manipula las variables, solo describen la realidad con el objetivo de explicar correlaciones entre variables. A continuación, el grafico que describe el diseño a utilizar.



M: Muestra

O1: Observación de la Cultura Organizacional.

O2: Observación del Desempeño Hospitalario.

r: Relación entre ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización de variables.

3.2.1 Variables

Variable 1:

Cultura Organizacional: Este se encuentra dividido en 3 dimensiones de enfoque cualitativo.

Variable 2:

Gestión Hospitalaria: se encuentran dividido en 3 componentes de enfoque cualitativo.

3.2.2 Operacionalización

La matriz se desarrolló correctamente y puede ser visualizada en el (anexo n°4).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Constituida por un total de 90 colaboradores del Hospital I Pacasmayo.

3.3.2 Criterios de inclusión:

- Profesionales de la salud con labor asistencial.
- Profesionales de la salud que haya consentido su colaboración en la investigación.
- Personal de salud que se encuentra laborando dentro del periodo abril - junio.

3.3.3 Criterios de exclusión:

- Profesionales de salud con un tiempo de trabajo en el establecimiento no mayor de un mes.

- Personal del establecimiento que se encuentre de vacaciones o de licencia.

3.3.4 Muestra:

Estuvo constituida por los profesionales de Salud del Hospital I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección. El tamaño de la muestra es de 41 personas miembros del personal de salud.

Se empleó la fórmula de proporciones para una población finita (Karim et al, 2019).

$$n_0 = N.(Z_{1-\alpha/2}/e)^2 P(1-P)$$

Luego:

$$n = n_0 / [(N-1) \cdot e^2 + (Z_{1-\alpha/2}/e)^2 P(1-P)]$$

Corrección muestral de proporciones para una población finita:

$$n_f = n / (1 + n/N)$$

Dónde:

n_f = Tamaño de la muestra

$Z_{1-\alpha/2}$: Nivel de confianza al 95% = 1.96

P: Es la proporción esperada en la población. No existen estudios previos con un modelo estadístico similar al presente estudio, porque se debe asumir $P=0.5$, para que el n_f sea el mayor posible.

e: Error máximo admitido. Se consideró $e=0.05$

N: Es el tamaño de la población. Se encontró un promedio de 90 miembros del Personal de Salud del Hospital I Pacasmayo. Por lo tanto, se consideró $N=90$.

Reemplazando se obtiene, aproximadamente, que $n_f = 41$. Se trabajará con todo el personal de salud que esté seleccionado en la muestra, teniendo en cuenta 41 miembros del personal de salud como número adecuado.

3.3.5 Muestreo:

Tuvo un muestreo probabilístico: aleatorio–simple, según. (Marceno Rodríguez ,2003) es una técnica usada para identificar cada componente poblacional y elegir aleatoriamente con probabilidad equitativa o igualitaria.

3.3.6 Unidad de análisis:

Estuvo integrada por cada profesional de Salud del Hospital I Pacasmayo abril – junio. 2021 seleccionado en la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos:

Se aplicó la técnica encuesta para ambos instrumentos

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

El tipo de instrumento utilizado para ambas variables de estudio fue el Cuestionario de cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria por Rojas M. y Guzmán E. Donde se formuló mediante cuarentaidos interrogantes con el objetivo de evaluar la percepción del personal de salud.

Cuestionario de cultura organizacional

Estuvo conformada por 3 dimensiones “artefactos, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes”, consta de 30 preguntas y está organizados en la escala de Likert con puntuación nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Cuestionario de desempeño de la gestión hospitalaria

Estuvo conformada por 3 componentes: gestión institucional, gestión sanitaria, gestión de la docencia e investigación consta de 12 ítems su escala de medición fue Likert con puntuación deficiente (1), regular (2), bueno (3), muy bueno (4)

3.4.3 Validez y confiabilidad

Es obtenida por la aplicación del Gold Standard donde se evidencia el contenido, estructura interna, relación entre variables y respuestas. (López ,2019), para ello también se utilizan en los procesos de construcción y desarrollo de escalas o cuestionarios para medir usualmente variables, que nos permitirá analizar posibles errores como en la manera de ejecutar las mediciones. (Villasís et al, 2018)

Datos técnicos del instrumento para medir la cultura organizacional

Nombre del instrumento	Instrumento para medir la cultura organizacional.
Autor	Rojas Torres M. y Guzmán Ávalos E.
Año	2021
Aplicación	Institución publica
Bases teóricas	Según Schein (2010), se entiende que “la cultura organizacional es un conjunto de valores necesidades, expectativas, creencias, políticas y las normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización” (p. 3)
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Individual
Duración	10 min
Normas de puntuación	Escala likert

	Nunca : 1 ; casi nunca 2 ; a veces 3 ; casi siempre 4 ; siempre 5
Campo de aplicación	Hospital I Pacasmayo
Validez	la evaluación de ambos instrumentos fue llevado a cabo por el juicio de expertos que estuvo conformado por <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Luis Castañeda Cuba. • Dr. Dany Soriano Ramírez. • Obst. Harlen Infantes Sarmiento.
Confiabilidad	En base a 20, la confiabilidad es de 0.880
Categorización de la medición general y rangos	Dividido en 3 dimensiones: los artefactos, valores y los supuestos básicos subyacentes del establecimiento de salud. Rangos : cultura organizacional 30 (120-150) ; Artefactos 13 (52-65) ; valores compartidos 10 (40-50) ; supuestos básicos subyacentes 7 (28- 35) Medición : malo , bueno y muy bueno

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño de la gestión hospitalaria

Nombre del instrumento	Cuestionario del desempeño de la gestión hospitalaria
Autor	Rojas Torres M. y Guzmán Ávalos E.
Año	2021
Aplicación	Instituciones públicas
Bases teóricas	Con base de lo expuesto según MINSA, lo define como “el proceso de control gerencial destinado a observar

	sistemáticamente un conjunto de procesos de la gestión, con la finalidad de realizar los ajustes necesarios a las actividades y estrategias con el propósito de lograr el cumplimiento óptimo de las metas establecidas". (MINSA ,2012)
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Individual
Duración	10 min
Normas de puntuación	Escala Likert deficiente 1 ; regular 2 ; bueno 3 ; muy bueno 4
Campo de aplicación	Hospital I Pacasmayo
Validez	La evaluación de ambos instrumentos fue llevado a cabo por el juicio de expertos que estuvo conformado por <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Luis Castañeda. • Dr. Dany soriano Ramírez. • Obst. Harlen Infantes sarmiento.
Confiabilidad	La confiabilidad es de : 0.923
Categorización de la medición general y rangos	dividido en 3 componentes, gestión institucional, gestión sanitaria, gestión de la docencia e investigación rangos : desempeño de la gestión hospitalaria 12 (48-36) bajo (60%) , intermedio (60-80%) , adecuado (mayor 80%)

3.5 Procedimientos:

- Se solicitó la autorización en la Dirección Ejecutiva del Hospital I Pacasmayo, para tener el permiso correspondiente y poder aplicar la encuesta en el personal de salud seleccionado.
- Se seleccionó al personal de salud al que se aplicó la encuesta, considerando los criterios de exclusión e inclusión.
- Se les envió un enlace de google form donde se encontró el cuestionario.
- Todos los cuestionarios fueron automáticamente registrados en google form.
- Los datos que se obtuvieron fueron ingresados al software "Excel".
- los resultados que se obtuvo de los dos instrumentos de evaluación del cuestionario pasaron por un análisis estadístico SPSS Statistics 22.0.

3.6 Análisis estadísticos de la información:

La data obtenida fue procesada en el programa de cálculo de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS Statistics. Obteniendo así las tablas y datos estadístico de acuerdo con los objetivos planteados. Para determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño de la gestión hospitalaria del Hospital I Pacasmayo, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). El nivel de significancia utilizado fue del 5%.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó todos los indicadores éticos de la Universidad César Vallejo (UCV); además, se requirió de la autorización necesaria del Hospital I Pacasmayo, de donde se recolectaron los datos, la cual enfatizo en la veracidad de los resultados obtenidos y que fueron utilizados, única y exclusivamente, para fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Cultura organizacional en el hospital I Pacasmayo abril – junio, 2021

Cultura organizacional	n	%
Bueno	19	46.3
Muy bueno	22	53.7
Total	41	100.0

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla 1** se observa a la cultura organizacional como bueno con un 46.3%, seguido de muy bueno con un 53.7% esto nos permite inferir que tenemos a una muy buena una cultura organizacional aplicada en el establecimiento por el personal de salud.

Tabla 2

Desempeño de la gestión hospitalaria I Pacasmayo abril – junio ,2021

Desempeño de la gestión	n	%
Mínimo	21	51.22
Intermedio	13	31.71
Adecuado	7	17.07
Total	41	100.0

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla 2** se observa al desempeño de la gestión hospitalaria con un 51.22% como mínimo , seguido de un 31.71 % como intermedio y 17.07% como adecuado esto nos permite inferir que tenemos el promedio del desempeño alcanzado igual o menor al 60% calificado como bajo percibida por el personal de salud .

Tabla 3

Cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, 2021

Cultura organizacional	Desempeño de la gestión hospitalaria								Rho spearman	p*
	Mínimo		Intermedio		Adecuado		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bueno	16	39.1	3	7.3	0	0.0	19	46.4		
Muy bueno	5	12.2	10	24.3	7	17.1	22	53.6	0.631	<0.001
Total	21	51.2	13	31.7	7	17.1	41	100.0		

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla n° 3** se observa que el 53.6 % de los encuestados tiene una cultura organizacional muy bueno de los cuales el 24.3% desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 17.1 % adecuado mientras que el 46.4% tiene cultura organizacional bueno de los cuales el 39.1 % califica como mínimo en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la variable cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .631)

Tabla 4

Dimensión artefactos de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo ,2021

Dimensión: artefactos	Desempeño de la gestión hospitalaria								Rho spearman	p*
	Mínimo		Intermedio		Adecuado		Total n	%		
	n	%	n	%	n	%				
Bueno	19	46.3	4	9.7	0	0.0	23	56.0		
Muy bueno	2	4.9	9	22.0	7	17.1	18	44.0	0.739	<0.001
Total	21	51.2	13	31.7	7	17.1	41	100.		

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla n° 4** se observa que el 56.0 % de los encuestados tiene la dimensión de los artefactos de la cultura organizacional calificada como bueno de los cuales el 46.3% desempeño de gestión hospitalaria lo califica como mínimo y el 9.7 % intermedio mientras que el 44.0% tiene cultura organizacional muy bueno de los cuales el 22.0 % califica como intermedio seguido de 4.9 % como mínimo en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión de artefactos de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .739)

Tabla 5

Dimensión valores compartidos de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo ,2021

Dimensión: valores	Desempeño de la gestión hospitalaria								Rho spearman	p*
	Mínimo		Intermedio		Adecuado		Total n	%		
	n	%	n	%	n	%				
Malo	2	4.8	0	0.0	0	0.0	2	4.8		
bueno	14	34.2	3	7.3	0	0.0	17	41.5	0.630	0.002
Muy bueno	5	12.2	10	24.4	7	17.1	22	53.7		
Total	21	51.2	13	31.7	7	17.1	41	100		

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla n° 5** se observa que el 53.7% de los encuestados tiene la dimensión de los valores compartidos de la cultura organizacional calificada como muy bueno de los cuales el 24.4% en el desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 12.2 % como mínimo mientras que el 41.5% tiene cultura organizacional bueno de los cuales el 34.2 % califica como mínimo seguido de 7.3 % como intermedio en el desempeño de la gestión hospitalaria. De tal manera tenemos a un 4.8% calificado como malo en la cultura organizacional y en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión valores compartidos de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.002$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .630)

Tabla 6

Dimensión supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo ,2021

Dimensión: supuestos	Desempeño de la gestión hospitalaria								Rho	p*
	Mínimo		Intermedio		Adecuado		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bueno	15	36.6	2	4.9	0	0.0	17	41.5		
Muy Bueno	6	14.6	11	26.8	7	17.1	24	58.5	0.625	<0.001
Total	21	51.2	13	31.7	7	17.1	41	100.0		

Nota: elaboración propia basada en los resultados de nuestros instrumentos de investigación aplicada

En la **tabla n° 6** se observa que el 58.5% de los encuestados tiene la dimensión de básicos subyacentes de la cultura organizacional calificada como muy bueno de los cuales el 26.8% en el desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 14.6 % como mínimo mientras que el 41.5% tiene cultura organizacional bueno de los cuales el 36.6% califica como mínimo seguido de 4.9% como intermedio en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión supuestos básicos subyacentes de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .625)

V. DISCUSIÓN

La investigación muestra una relación de concordancia en aspectos metodológicos (diseño no experimental transversal, correlacional) con los diferentes autores estudiados en el marco teórico como; Arboleda y López (2017), Bravo (2017), Figueroa (2015), Coronel (2011), y Reynaga (2019). Así mismo, aplicaron cuestionarios para la recolección de datos, el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos y aplicar las estadísticas para el procesamiento de los datos.

Los resultados mostrados en la TABLA N°1 “Cultura organizacional”, en su mayor frecuencia muy bueno con un 53.7% esto nos permite inferir que tenemos a una muy buena una cultura organizacional aplicada en el establecimiento por el personal de salud. Lo cual concuerda con los datos de la investigación de Carranza que obtuvo 53.3% de cultura organizacional calificada como buena. Según (Sandoval-Caraveo, p.78) la cultura organizacional es un conjunto de valores, reglas, costumbre y hábitos que son aceptados, practicados de forma independiente por cada individuo. A la vez, para (Guillen y Guil, 2000) es un proceso cognitivo, perceptivo y emocional, que permiten desarrollar soluciones en cuanto a nuestro entorno internos y externos ; para (Schein , 2010) el cual se tomó como base teórica donde hace referencia que la cultura organizacional es creado por la organización social y las situaciones que la derivan, si la razón de estas fuerzas las ponen en práctica o no podría convertirse en sus víctimas de estos contextos. En consecuencia podemos inferir que la aplicación de la comunicación, infraestructura , costumbres , cultos , celebraciones , trabajo en equipo ,liderazgo ,misión , visión , objetivos , normas de conducta , reconocimientos ,respuesta de los problemas, valores organizacionales e inteligencia emocional nos permite a las interrelaciones personales dentro de la organización el cual se ve reflejado en el desarrollo del desempeño dentro su trabajo.

Asimismo tenemos en la TABLA N°2 el desempeño de la gestión hospitalaria en su mayor frecuencia con un 51.22% como “mínimo”, seguido de un 31.71 % como “intermedio” y 17.07%como adecuado. En tal sentido, podemos inferir que

la investigación de Bravo, en el 2016 obtuvo como resultados negativos como el 51.44% califico la gestión del establecimiento de salud con un nivel malo. Basadas en las teorías Singh, determinó que “la gestión hospitalaria es un arte y una ciencia que orienta los recursos materiales y humanos de la organización para satisfacer las necesidades de salud de la percepción y expectativas de los pacientes”. Además, en López, 2012 fundamenta “ la optimización del uso de diversos recursos para brindar servicios eficientes y efectivos”. Por ende, se demuestra que el hospital I de Pacasmayo, no cumple con los procesos de desempeño de la gestión hospitalaria adecuado dado así como plan estratégico, plan anual, la implementación de normas, acceso oportuno a los servicios de salud, calidad de atención y contribución al desarrollo de capacidades de tal manera que son obtenidos de la conducción del ejercicio individual del personal de salud esto conlleva al no cumplimiento de determinadas metas establecidas por el establecimiento de salud y el promedio del desempeño alcanzado es igual o menor al 60% calificado como mínimo .

Por otra parte tenemos a las tablas de correlación en las cuales como se puede observar en la TABLA N°3 en su mayor porcentaje evidenciaron que el 53.6 % de los encuestados tiene una cultura organizacional muy buena de los cuales el 24.3% desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 17.1 % adecuado mientras que el 46.4% tiene cultura organizacional buena de los cuales el 39.1 % califica como mínimo en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la variable cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .631) Lo cual nos permite deducir que hay mejoras que implementar en la gestión para su optimización ya que cuando la cultura organizacional se encuentra como muy buena influye positivamente en el desempeño de la gestión hospitalaria. Estos resultados están respaldados por Bravo obtuvo que la gestión hospitalaria y la satisfacción guardan correlación alta positiva 0.741. De la misma forma tenemos a Carranza (2017) donde la cultura organizacional se relaciona significativamente ($p < 0.05$) con sus dimensiones.

Por con siguiente tenemos el resultado de la TABLA N°4 que el 56.0 % de los encuestados de la primera dimensión de los artefactos de la cultura organizacional calificada como bueno de los cuales el 46.3% desempeño de gestión hospitalaria lo califica como mínimo y el 9.7 % intermedio mientras que el 44.0% tiene cultura organizacional muy bueno de los cuales el 22.0 % califica como intermedio seguido de 4.9 % como mínimo en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión de artefactos de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .739). Arboleda y López (2017) lo cual concluye que la cultura organizacional se fortalece en torno a la adaptación de medidas de mejora en la evaluación de inquietudes y sugerencias con un 79% y el 62% estaría dispuesto asumir cambios para un buen clima laboral. Según Schein “artefactos” es toda manifestación superficial y está comprendida como elementos de la infraestructura y ambiente desarrollada en las organizaciones. Así mismo incluye informes anuales, bienes y servicios creados, la forma de generar ingresos, y todos los aspectos exteriores .Nos hace inferir que el establecimiento de salud desarrolló adecuadamente el uso de la comunicación, la infraestructura, costumbres, cultos, celebraciones, el trabajo conjunto y el uso de los aparatos tecnológicos. En cuanto la optimización del uso de recursos que ejecuta el desempeño de la gestión hospitalaria en acciones se ve influenciada en su mayor frecuencia como “mínimo”.

En cuanto a la TABLA N°5 se obtuvo que el 53.7% de los encuestados tiene la dimensión de los valores compartidos de la cultura organizacional calificada como muy bueno de los cuales el 24.4% en el desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 12.2 % como mínimo mientras que el 41.5% tiene cultura organizacional bueno de los cuales el 34.2 % califica como mínimo seguido de 7.3 % como intermedio en el desempeño de la gestión hospitalaria. De tal manera tenemos a un 4.8% calificado como malo en la cultura organizacional y en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión valores compartidos de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.002$) con una correlación positiva moderada (Rho spearman 0 .630). Para Carranza (2017) concluyó que las características de la “cultura organizacional” y en sus dimensiones

considerando, liderazgo, estilo gerencial, compromiso organizacional, énfasis estratégico, y organizadores regulares están relacionados significativamente ($p < 0.05$). Los valores compartidos para Schein son valores, creencias y conocimientos, que integran y están relacionados en el desarrollo humano y su conducta social, impactando en el crecimiento de la organización. Por lo cual nos hace inferir que el personal de salud del Hospital I Pacasmayo tienen conocimiento acerca de la misión, visión del establecimiento de salud, manejan el liderazgo, cumplen sus objetivos, ponen en práctica las normas de conducta, conocen sobre sus competencias, conocen acerca de los reclutamiento y tienen reconocimientos y en cuanto al desempeño de la gestión hospitalaria se ve relacionada adecuadamente si el porcentaje de valores compartidos es muy bueno y esto se ve reflejado en la aplicación de las acciones que conllevan al cumplimiento de las metas de corto y largo plazo como es el plan estratégico y plan anual del establecimiento de salud.

Finalmente obtuvimos en la TABLA N°6 que el 58.5% de los encuestados tiene la dimensión de básicos subyacentes de la cultura organizacional calificada como muy bueno de los cuales el 26.8% en el desempeño de gestión hospitalaria lo califica como intermedio y el 14.6% como mínimo mientras que el 41.5% tiene cultura organizacional bueno de los cuales el 36.6% califica como mínimo seguido de 4.9% como intermedio en el desempeño de la gestión hospitalaria. Al relacionar la dimensión supuestos básicos subyacentes de la variable de la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria se encontró ($p = 0.001$) con una correlación positiva moderada ($Rho \text{ spearman } 0.625$). De acuerdo a su investigación por Coronel (2021) nos muestra que la gestión hospitalaria y sus dimensiones factor humano, calidad de atención, planificación, gestión por procesos está relacionado significativamente ($Rho = 0.604$) con el aprendizaje organizacional y sus dimensiones trabajo en equipo, compromiso de directivos y empleados, visión compartida y comunicación interna. Para Schein los supuestos básicos subyacente explica que la solución ante una problemática conflictiva funciona con éxito y en consecuencia a ello se obtiene una acción de rutina inconsciente. Por ende el personal de salud del Hospital I Pacasmayo tiene una adecuada respuesta al problema, ponen en práctica los valores

organizacionales y desarrollan su inteligencia emocional. En cuanto al desempeño de la gestión hospitalaria se relacionada adecuadamente si el porcentaje de valores compartidos es muy bueno. Lo cual si el establecimiento de salud está preparado, organizado e implementado para resolución del cumplimiento de indicadores y estándares de los diferentes servicios.

VI. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria demostraría que tienen una correlación positiva moderada.
2. La cultura organizacional en su mayor frecuencia fue muy bueno y en menor frecuencia buena según la percepción del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.
3. El desempeño de la gestión hospitalaria en mayor frecuencia fue mínimo, seguido de intermedio y adecuado en menor frecuencia según la percepción del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.
4. La dimensión artefactos de la cultura organizacional en su mayor frecuencia es bueno y el desempeño de la gestión hospitalaria es mínimo, siendo la correlación positiva moderada en el Hospital I Pacasmayo.
5. La dimensión valores compartidos de la cultura organizacional en su mayor frecuencia es muy bueno y el desempeño de la gestión hospitalaria es intermedio ,siendo la correlación positiva moderada en Hospital I Pacasmayo
6. La dimensión supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional en su mayor frecuencia es muy bueno y en el desempeño de la gestión hospitalaria es intermedio, siendo la correlación positiva moderada en el Hospital I Pacasmayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Extender estudios en la utilización de otro tipo o diseños de investigación que podrían ser aplicados para mejorar posibles sesgos en el alcance de la obtención de información a mayor detalle.
2. Plantear un nuevo estudio en la aplicación de unidad de análisis para abordar a profundidad lo que se necesitaría para los alcances de mejora en la conducta del ejercicio individual del personal de salud.
3. Se recomienda al gestor del establecimiento de salud evaluar nuestra investigación de tal manera que le permita optimizar y crear estrategias que generen un desarrollo integrado en la cultura organizacional, dado que esto permite notar de manera positiva en el desempeño de la gestión hospitalaria.
4. Se recomienda al jefe del personal de salud crear una estrategia de monitoreo continuo para la evaluación del desempeño de la gestión hospitalaria .Del mismo modo incorporar capacitaciones activas que permitan poner en práctica a la cultura organizacional en el establecimiento de salud.
5. Se recomienda al personal de salud del Hospital I Pacasmayo organizar salas situacionales donde permitan exponer sus ideas y la creación de estrategias de intervención en periodos de corto y largo plazo para el manejo de una optimo desempeño de la gestión hospitalaria.
6. Se sugiere seguir fomentando mayores estudios en el desempeño de la gestión hospitalaria para optimizar propuestas de alternativas que nos conlleven a un adecuado nivel de promedio de calificación del desempeño.

REFERENCIAS

- Arboleda G. & López, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(2), 247- 258. <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.576.1>.
- Bravo M. (2016). “Relación de la Gestión Hospitalaria y la Satisfacción de los pacientes que acuden al servicio de Consultorio Externo del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Provincia de Alto Amazonas –Loreto, Enero – agosto 2016”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30527/bravo_m_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caraveo, S., & del Carmen, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. Año, 10, 83-88.
- Carranza M. (2017). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumaza. Perú: UCV.
- Council for International Organizations of Medical Sciences. (2016) *International Ethical Guidelines for Health-Related Research Involving Humans*. Geneva: Council for International Organizations of Medical Sciences.
- Coronel A.(2021) . Gestión hospitalaria y aprendizaje organizacional del personal del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral. Lima-Perú. 2021
- Diaz, C. (2020). Importancia de la medición del desempeño hospitalario. *BMC Health Services Research*, 20, 1-11.
- Felcman, I., Blutman, G., & Méndez, P. S. (2001). Construcción de un marco teórico para el análisis de la cultura organizacional. *Argentina: Universidad de Buenos Aires*.

- Figuroa, L. (2015). El estudio de "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental 2015". Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>
- Guillén, G. C. & Guil, B. R. (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. México: Ed. McGraw-Hill.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hil-Internation
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Mc. Graw Hill. México.
- Hernández, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo. (Tesis de licenciatura). Pimentel.
- Lapo M. (2018) Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud (TESIS DE MAESTRIA) CENTRUM CATÓLICA GRADUATE BUSINESS SCHOOL PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- López, R. (2012). Gestión Hospitalaria. Obtenido de: <https://es.slideshare.net/RuLo2/gestinhospitalaria>

- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- López-Fernández, R., Avello - Martínez, R., Palmero-Urquiza, D., Sánchez-Gálvez, S., Quintana -Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Medicina Familiar , [48,\(2\)](http://orcid.org/0000-0001-5316-2300). <http://orcid.org/0000-0001-5316-2300>
- Lutwama, G., Hendrika, J., & Lovely, B. (2012). A descriptive study on health workforce performance after decentralisation of health services in Uganda. Hum Resour Health, 10(7), 41. doi:10.1186/1478-4491-10-41
- MINSA. (2012). Monitoreo del Desempeño de la Gestión en Establecimientos de Salud del I, II y III Nivel de Atención. El peruano, RM 572-2011.
- Marengo -Rodriguez, A. (2003). Metodología de la investigación en la maestría de Administración de telecomunicaciones en el ITESM campus Monterrey prácticas actuales, tendencias metodológicas, línea y procesos de investigación.
https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/571031/DocsTec_1469.pdf?sequ
- Melgar P. (2020) Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020 (tesis de maestría) universidad cesar vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53092/Melgar_SPN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza J. (2019) La Cultura Preventiva, Aspecto De La Cultura Organizacional Para Optimizar El Desempeño Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Estudios A Distancia Programa Administración De La Seguridad Y Salud Ocupacional Bogotá D.C

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32411/MendozaMelo%20JerlyAlejandra2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Karim, M., Furnaz, S., Buksh, A. R., Beg, M. A., Khan, M. S., & Moiz, B. (2019). Sample Size Calculation in Medical Research. MACS 2019 - 13th International Conference on Mathematics, Actuarial Science, Computer Science and Statistics, Proceedings, 2(8), 217-224. <https://doi.org/10.1109/MACS48846.2019.9024807>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Más sano, más justo, más seguro: la travesía de la salud mundial 2007–2017. Ginebra-Suiza: Organización Mundial de la Salud.

Reynaga S. (2020). "Gestión hospitalaria en la calidad de servicio del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2019". (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43437>

Renzulli JS. What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. Phi Delta Kappan. 1978;60(3):180-261. Access: 2015 Mar 12. Available at: <http://pdk.sagepub.com/content/92/8/81.abstract>

Sandoval, M. del C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 27, 83-88.

Singh, H. (2017). Essentials of Management for Healthcare Professionals. Taylor & Francis

Schein, E. (2010). Organizational culture and leadership. (4 ed.). Jhon Wiley and sons, Inc.: USA.

Quizpe Gl. (2016). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud IV Lima Este. Lima, 2016. Perú.

Tamayo. (2010). Metodología de investigación: población y muestra. Madrid.

Tesileanu, O y Bazgan, S. (2019). National Research and Development Institute in Forestry "Marin Dracea". Budapest: WSL Institute for Snow and Avalanche Research.

Villegas (2017) Impacto De La Cultura Organizacional Sobre La Satisfacción Laboral. Caso Empresa Farmacéutica Ubicada En Guacara Estado Carabobo (TESIS DE MAESTRIA) Universidad De Carabobo Facultad De Ciencias Económicas Y Sociales Dirección Disponible En: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4319/cvillegas.pdf?sequence=1>

Villasís Keever,M., Márquez González,H., Zurita Cruz,J., Miranda Novales,G., Escamilla Núñez,A.(2018). El protocolo de investigación validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex. ,65(4):414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

ANEXOS

ANEXO N°1: INSTRUMENTOS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL I PACASMAYO

Cuestionario variable cultura organizacional

Autor: Rojas Torres M. (2021) y Guzmán Ávalos E. (2021)

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador: La cultura organizacional son los resultados obtenidos de la conducta del ejercicio individual y el trabajo en equipos hacia determinadas metas, por esa razón es de interés conocer tu opinión sobre dicha variable en Hospital I Pacasmayo.

Sus respuestas tienen 5 opciones: Marque con un (x) el que crea conveniente según lo percibido.

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

Cultura organizacional							
Dimensiones	N° ítem	Indicadores	1	2	3	4	5
Artefactos	I. Comunicación						
	1	Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.					
	2	Logra establecer una comunicación directa con su jefe.					
	3	Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.					
	II. Infraestructura						
	4	La infraestructura del Hospital está pintada con sus colores distintivos					
	5	Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada servicio.					
	III. Costumbres						
	6	Los trabajadores de salud del hospital cuentan con un uniforme distintivo.					
	7	Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.					
	IV. Cultos						
	8	El director del Hospital comparte su forma de pensar y hacer las cosas.					
	9	Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.					
V. Celebraciones							
10	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.						
11	Se considera importante participar en los eventos y/o actividades programadas por el hospital.						

	VI. Trabajo conjunto									
	1	Los trabajadores de salud del hospital se sienten parte de los proyectos propuestos por el hospital								
	2									
	VII. Aparatos tecnológicos									
1	Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida comunicación por medio de las redes sociales.									
3										
Valores compartidos	VIII. Misión									
	1	Reconozco la misión del hospital y la pongo en práctica.								
	4									
	IX. Visión									
1	Trabajo activamente por concretar la visión institucional.									
5										
X. Liderazgo										

	16	Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.							
	17	Es posible identificar con facilidad a los líderes del hospital.							
	XI. Objetivos								
	18	Conozco ampliamente los objetivos del hospital							
	XII. Normas de conducta								
	19	Los trabajadores ponen en práctica las normas dadas por el hospital.							
	XIII. Competencias								
	20	Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores Competencias.							
	XIV. Reclutamiento								
	21	El hospital cuenta con un programa de reclutamiento establecido.							
	XV. Reconocimientos								
	22	En el hospital se reconoce el desempeño de los trabajadores							
	23	Los jefes de cada área reconocen públicamente los logros del personal a su cargo.							
Supuestos básicos subyacentes	XVI. Respuesta a los problemas								
	24	Siento los problemas del hospital como si fuesen míos.							
	25	Las dificultades representan un obstáculo para el desarrollo de mis capacidades.							
	XVII. Valores organizacionales								
	26	Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores del hospital.							
	27	Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestro hospital.							
	XVIII. Inteligencia emocional								
	28	Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.							
29	Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en el trabajo.								
30	Expreso con libertad mi estado de ánimo.								

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA
EN EL HOSPITAL I PACASMAYO**

Cuestionario desempeño de la gestión hospitalaria.

Autor: Rojas Torres M. (2021) y Guzmán Ávalos E. (2021)

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador: El desempeño de la Gestión son los resultados obtenidos de la conducción del ejercicio individual, equipos, programas e instituciones hacia determinadas metas, por esa razón es de interés conocer tu opinión sobre dicha variable en Hospital I Pacasmayo.

Sus respuestas tienen 4 opciones: Marque con un (x) el que crea conveniente según lo percibido.

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4

N°		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
COMPONENTE: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVA					
	Gestión del riesgo de emergencias y desastres				
<u>1</u>	¿El plan estratégico institucional como lo calificaría?				
<u>2</u>	¿El establecimiento de salud ejecuta acciones según el plan estratégico anual?				
	Gestión del financiamiento				
<u>3</u>	¿El establecimiento de salud está preparado, organizado, e implementado para enfrentar las emergencias y desastres?				
	Gestión de la transparencia y anticorrupción.				
<u>4</u>	¿El establecimiento de salud implementa políticas de capacitación en normas preventivas dirigido al personal encargado de adquisiciones y contrataciones?				
	Gestión de la información				
<u>5</u>	¿Cree usted que el establecimiento de salud gestiona el sistema integrado de información gerencial comprobando su veracidad, confiabilidad y oportunidad?				
	Gestión de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios				
<u>6</u>	¿Se garantiza el acceso oportuno y de calidad de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios?				
COMPONENTE: GESTIÓN SANITARIA					

	Gestión de las unidades productoras de servicios de salud (UPSS)			
7	¿La gestión de las UPSS es adecuada y cumple con los estándares e indicadores en los diferentes servicios tales como: hospitalización, ¿consulta externa centro quirúrgico, centro obstétrico y emergencia?			
	Calidad de la atención			
8	¿El establecimiento de salud conserva una cultura organizacional adecuada y brinda una atención de calidad en los servicios?			
9	¿El establecimiento de salud gestiona correctamente la atención de calidad utilizando bioseguridad, vigilancia y seguimiento del paciente?			
10	¿Cómo calificaría usted, en relación al desarrollo de capacidades para proveer de manera oportuna los recursos logísticos necesarios, para el cumplimiento de funciones?			
	Continuidad y acceso a la atención			
11	¿El hospital ha mejorado la cobertura de atención y acceso a los servicios de salud?			
COMPONENTE: GESTIÓN DE LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN				
	Formación y desarrollo de capacidades.			
12	¿Cómo calificaría usted la contribución a la formación y desarrollo de capacidades del personal de salud (interno y externo) del hospital?			

ANEXO N° 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estamos invitando a usted a participar en el presente estudio con fines de investigación.

PROCEDIMIENTOS: si usted acepta participar en este estudio se le solicitara que llene unos datos de importancia para el estudio, lea y luego marque con la alternativa que considere correcta .el tiempo a emplear no será mayor a 10 min.

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

CONFIDENCIALIDAD: Le garantizamos que sus resultados serán utilizados con absoluta confidencialidad, ninguna persona, excepto la investigadora tendrá acceso a ella.

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

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

SI

NO

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL I PACASMAYO, 2021

Descripción del formulario

Estamos invitando a usted a participar en el presente estudio con fines de investigación . *

PROCEDIMIENTOS : si usted acepta participar en este estudio se le solicitara que llene unos datos de importancia para el estudio, lea y luego marque con la alternativa que considere correcta .el tiempo a emplear no será mayor a 10 min . RIESGOS : Usted no estará expuesto(a) a ningún tipo de riesgo en el presente estudio .

CONFIDENCIALIDAD : Le garantizamos que sus resultados serán utilizados con absolutamente confidencialidad , ninguna persona ,excepto la investigadora tendrá acceso a ella . USO DE LA INFORMACION OBTENIDA: Los resultados de la presente investigación serán conservados durante un periodo de 5 años para que de esta manera dichos datos pueden ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones relacionadas . AUTORIZO A TENER MI INFORMACION OBTENIDA Y QUE ESTA PUEDA SER ALMACENADA

si

No

Anexo N° 3: base de datos

Item	cultura	artefactos	valores	supuestos	Desempeño
1	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3
4	2	2	1	2	1
5	2	2	2	3	1
6	2	2	2	2	1
7	3	2	3	3	1
8	2	2	1	2	1
9	3	2	3	3	1
10	3	2	3	3	1
11	2	2	2	2	1
12	3	2	3	3	1
13	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	1
15	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1
17	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	2
19	3	3	3	3	2
20	3	2	3	3	2
21	2	2	2	3	2
22	3	3	3	3	2
23	2	2	2	2	1
24	2	3	2	2	1
25	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	1
27	2	2	2	2	1
28	2	2	2	2	1
29	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2
32	3	3	3	3	2
33	2	2	2	2	1
34	2	2	2	2	1
35	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3
38	2	2	2	2	1
39	2	2	2	2	1
40	3	3	3	3	2
41	2	2	2	2	1

Anexo N°4: Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	De lo propuesto por Schein (2010), se infiere que la cultura organizacional es el conjunto de valores necesidades, expectativas, creencias, políticas y las normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización (p. 3)	La variable de la cultura organizacional se formuló mediante treinta interrogantes con la finalidad de evaluar la percepción del personal de salud, este se encuentra dividido en 3 dimensiones: los artefactos, valores y los supuestos básicos subyacentes del establecimiento de salud.	Artefactos Valores compartidos Supuestos básicos subyacentes	Comunicación Infraestructura Costumbres Cultos Celebraciones Trabajo conjunto Aparatos tecnológicos Misión Visión Liderazgo Objetivos Normas de conducta Competencias Reclutamiento Reconocimiento Respuesta a los problemas Valores organizacionales Inteligencia emocional	Ordinal - Tipo Likert modificado
DESEMPEÑO HOSPITALARIO	Con base de lo expuesto según MINSAL, lo define como un proceso de control gerencial destinado a observar sistemáticamente un conjunto de procesos de la gestión, con la finalidad de realizar los ajustes necesarios a las actividades y estrategias con el propósito de lograr el cumplimiento óptimo de las metas establecidas. (MINSAL ,2012)	La gestión del desempeño hospitalario se determinó a través de un cuestionario de doce preguntas que se encuentran dividido en 3 componentes, gestión institucional, gestión sanitaria, gestión de la docencia e investigación en el que se evaluara la percepción del personal de salud	Gestión institucional Gestión sanitaria Gestión de la docencia e investigación	1.- gestión del riesgo de emergencias y desastres 2.- gestión del financiamiento 3.- gestión de la transparencia y anticorrupción. 4.- gestión de la información 5.- gestión de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios. 1.- gestión de las unidades productoras de servicios de salud (UPS) 2.- calidad de la atención 3.- continuidad y acceso a la atención 1.- formación y desarrollo de capacidades.	Ordinal - Tipo Likert modificado

ANEXO N° 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	HIPÓTESIS GENERAL	Objetivo General				
¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo abril - junio, 2021?	la cultura organizacional se relaciona con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo abril - junio, 2021	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la gestión hospitalaria en el Hospital I Pacasmayo, Abril-Junio, 2021	Cultura Organizacional	De lo propuesto por Schein (2010), se infiere que la cultura organizacional es el conjunto de valores necesidades, expectativas, creencias, políticas y las normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización (p. 3)	<ul style="list-style-type: none"> Artefactos Valores compartidos Supuestos básicos y subyacentes 	<p>Diseño: No experimental Analítico, observacional de tipo correlacional transversal</p> <p>Población: Estará conformado por 41 participantes, del Personal de salud</p> <p>Muestreo: probabilístico</p> <p>Instrumento cultura organizacional Se aplicará cuestionario con la escala de Likert, dividido en 3 dimensiones, consta de 30 ítems</p> <p>Instrumento: desempeño hospitalario Se aplicará un cuestionario con la Escala de Likert, consta 3 componentes de 12 ítems</p> <p>Sus escalas de medición es: Ordinal</p>
		Objetivos Específicos				
		a) Identificar la cultura organizacional del personal de salud del Hospital I Pacasmayo. b) Identificar el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo. c) Determinar la relación entre la dimensión artefactos de la cultura organizacional con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo. d) Determinar la relación entre la dimensión valores compartidos de la cultura organizacional con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo. e) Determinar la relación entre la dimensión supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional con el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del hospital I Pacasmayo	Desempeño de la gestión Hospitalario	Con base de lo expuesto según MINSA, lo define como un proceso de control gerencial destinado a observar sistemáticamente un conjunto de procesos de la gestión, con la finalidad de realizar los ajustes necesarios a las actividades y estrategias con el propósito de lograr el cumplimiento óptimo de las metas establecidas. (MINSA ,2012)	<ul style="list-style-type: none"> Gestión institucional Gestión sanitaria Gestión de la docencia e investigación 	

Anexo N° 6: Validez de instrumentos

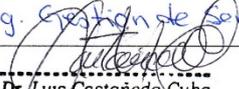
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Harlen Infantes Sarmiento	DNI N°	33332761
Título Profesional	obstetra.	Celular	949 663 398
Dirección Domiciliaria	Miguel Iglesias 458 - Sta. de María		
Grado Académico	Mg. En Salud Sexual Reproductiva.		
Firma		Lugar y Fecha	Troyillo 6/5/21

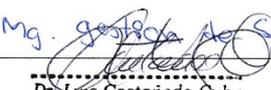
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Hospitalaria		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Harden Infantes Sarmiento	DNI N°	33332761
Título Profesional	obstetra	Celular	949 663 398
Dirección Domiciliaria	Miguel Iglesias 458 - Sta de maná		
Grado Académico	Mg. En Salud Sexual Reproductiva.		
Firma		Lugar y Fecha	Trojesillo 6/5/21

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Luis Castañeda Cuba	DNI N°	18030217
Título Profesional	Medico Gineco-obstetra	Celular	949 787 810
Dirección Domiciliaria	Marcelo Corne 29-231		
Grado Académico	Mg. Gestión de Servicios de Salud		
Firma	 Dr. Luis Castañeda Cuba GINECO - OBSTETRA MATERNO - FETAL CMP 34499 RNE. 14683 RNE. 29676	Lugar y Fecha	Trujillo 05/05/21

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Hospitalaria		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Luis Castañeda Cuba.	DNI N°	18030217
Título Profesional	Medico gineco-obstetra	Celular	949 787 810
Dirección Domiciliaria	Marcelo Carne 29-231		
Grado Académico	Mg. <i>gestión de Servicios de Salud</i>		
Firma	 Dr. Luis Castañeda Cuba GINECO-OBSTETRA MATERNO - FETAL CMP 34489 RNE. 14683 RNE. 29676	Lugar y Fecha	Trojesillo 05/05/24

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Dony Ruben Soriano Ramirez	DNI N°	18149529
Título Profesional	Medico Cirujano	Celular	949 370 433
Dirección Domiciliaria	Av. Larco 516 - Trujillo		
Grado Académico	Mg. Gestion de Servicios de Salud		
Firma	 Dr. Dony R. Soriano Ramirez MEDICO CIRUJANO C.M.P. 38317	Lugar y Fecha	Trujillo 04-05-21

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Hospitalaria		
Objetivo del Instrumento	Establecer si la Cultura Organizacional influye en el desempeño hospitalario del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.		
Aplicada a la muestra participante	Estará constituida por el Personal de Salud del Hospital Nivel I de Pacasmayo que haya cumplido con los criterios de selección.		
Nombre y Apellido del Experto	Dany Ruben Soriano Ramirez	DNI N°	18149529
Título Profesional	Medico Cirujano	Celular	949 370 433
Dirección Domiciliaria	Av. Larco 526 - Trujillo		
Grado Académico	Mg. Gestión de Servicios de Salud		
Firma	 Dr. Dany R. Soriano Ramirez MEDICO CIRUJANO C.M.P. 38817	Lugar y Fecha	Trujillo 04-05-21

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL IPACASMAYO

Instrumento de medición de variable: Gestión Hospitalaria

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1 DEFICIENTE	2 REGULAR	3 BUENO	4 MUY BUENO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION HOSPITALARIA	GESTION INSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVA	Gestión del riesgo de emergencias y desastres	¿El plan estratégico institucional como lo calificaría?	X		X				X				X		
			¿El establecimiento de salud ejecuta acciones según el plan estratégico anual?	X		X				X				X		
		Gestión del financiamiento	¿El establecimiento de salud está preparado, organizado, e implementado para enfrentar las emergencias y desastres?	X		X				X			X			
		Gestión de transparencia y anticorrupción	¿El establecimiento de salud implementa políticas de capacitación en normas preventivas dirigidas al personal encargado de adquisiciones y	X		X				X				X		

	los trabajadores Los jefes de cada área reconocen públicamente los logros del personal a su cargo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Siento los problemas del hospital como si fuesen míos. Las dificultades representan un obstáculo para el desarrollo de mis capacidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<p style="text-align: center;">SUPUESTOS BÁSICOS SUBYACENTES</p>	Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores del hospital.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestro hospital.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Logro controlar las sensaciones de ira y de estrés en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en el trabajo. Expreso con libertad mi estado de ánimo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ANEXO N° 7: AUTORIZACIÓN DE PRUEBA PILOTO

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

SOLICITUD: APLICACIÓN DE
PRUEBA PILOTO AL
PERSONAL DE SALUD

Dr. León Rosales Orlando Eduardo
Director del Hospital I La esperanza - Essalud

Yo, MARITZA ELIANE ROJAS TORRES, identificada con DNI ° 74976366, con domicilio: FRANCISCO DE MIRANDA #839 – LA ESPERANZA, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Actualmente estoy cursando la maestría en Gestión de Servicios de la Salud en la Universidad César Vallejo, siendo el último ciclo en donde estoy realizando la ejecución de mi tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL I PACASMAYO, 2021." Y previamente necesito realizar una prueba piloto virtual con un total de 20 encuestados para proceder con el avance de mi investigación.

Por lo expuesto, espero una respuesta positiva y antemano agradezco su disposición.

Atentamente.



Obst. Maritza Eliane Rojas Torres

C.O.P.:38012



Dr. Orlando León Rosales
DIRECTOR
CMP 42957
HOSPITAL LA ESPERANZA
EsSalud

ANEXO N° 8: Autorización de aplicación de instrumento



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 02 de junio de 2021



CARTA N° 068-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Sr. Dany Rubén Soriano Ramírez

Director

Hospital I Pacasmayo

Presente -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **MARITZA ELIANE ROJAS TORRES** del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA EN EL HOSPITAL I PACASMAYO, 2021”**, en la institución que Ud. dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es establecer si la cultura organizacional influye en el desempeño de la gestión hospitalaria del personal de salud del Hospital I Pacasmayo.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Dr. Edward Rubio Luna Victoria
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Dr. Dany Rubén Soriano Ramírez
DIRECTOR

ANEXO N°9: CONFIABILIDAD DE PRUEBA PILOTO

CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.880	30

DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN HOSPITALARIA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	12

Anexo N° 10: Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
cultura	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
artefactos	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
valores	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
supuestos	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
Desempeño	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
cultura	.357	41	.000	.635	41	.000
artefactos	.370	41	.000	.632	41	.000
valores	.341	41	.000	.719	41	.000
supuestos	.382	41	.000	.627	41	.000
Desempeño	.318	41	.000	.753	41	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N ° 11: Resultado de spss

Tablas cruzadas						
[ConjuntoDatos0]						
Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
cultura * Desempeño	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
artefactos * Desempeño	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
valores * Desempeño	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%
supuestos * Desempeño	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%

cultura * Desempeño						
Tabla cruzada						
Recuento						
		Desempeño				
		1,00	2,00	3,00	Total	
cultura	2,00	16	3	0	19	
	3,00	5	10	7	22	
Total		21	13	7	41	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,399 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	19.520	2	0.000
Asociación lineal por lineal	15.289	1	0.000
N de casos válidos	41		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.618	0.092	4.912	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.631	0.103	5.079	,000 ^c
N de casos válidos		41			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

artefectos * Desempeño					
Tabla cruzada					
Recuento		Desempeño			Total
		1,00	2,00	3,00	
artefectos	2,00	19	4	0	23
	3,00	2	9	7	18
Total		21	13	7	41

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,408 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	26.970	2	0.000
Asociación lineal por lineal	21.196	1	0.000
N de casos válidos	41		
a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor			

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.728	0.078	6.630	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.739	0.088	6.849	,000 ^c
N de casos válidos		41			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

valores * Desempeño					
Tabla cruzada					
Recuento		Desempeño			Total
		1,00	2,00	3,00	
valores	1,00	2	0	0	2
	2,00	14	3	0	17
	3,00	5	10	7	22
Total		21	13	7	41

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,684 ^a	4	0.002
Razón de verosimilitud	20.251	4	0.000
Asociación lineal por lineal	14.183	1	0.000
N de casos válidos	41		
a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor			

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.595	0.081	4.629	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.630	0.097	5.073	,000 ^c
N de casos válidos		41			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

supuestos * Desempeño						
Tabla cruzada						
Recuento		Desempeño				
		1,00	2,00	3,00	Total	
supuestos	2,00	15	2	0	17	
	3,00	6	11	7	24	
Total		21	13	7	41	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,370 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	19.347	2	0.000
Asociación lineal por lineal	14.637	1	0.000
N de casos válidos	41		
a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor			

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.605	0.090	4.744	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.625	0.099	4.998	,000 ^c
N de casos válidos		41			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Rangos de medición

	cultura	artefactos	valores	supuestos	Desempeño
n° Item (min):	30	13	10	7	12
Max:	150	65	50	35	48
Rango	120	52	40	28	36
bajo	0 - 33%	0 - 33%	0 - 33%	0 - 33%	0 - 60%
medio	33 - 66%	33 - 66%	33 - 66%	33 - 66%	60 - 80%
alto	66 - 100%	66 - 100%	66 - 100%	66 - 100%	80 - 100%

Anexo 11: Gráficos de resultados

