TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD (LIMA- PERÚ), 2023"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Lila Maribel Reynalte Galindo (0000-0003-4661-7332)

Claudia Beatriz Tinoco Aranibar (0000-0001-7315-6012)

Asesor:

Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima – Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 17 de agosto de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**
Miembro 1	**SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI**
Miembro 2	**MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD (LIMA- PERÚ), 2023"

Presentado por el(la) bachiller.
LILA MARIBEL REYNALTE GALINDO
CLAUDIA BEATRIZ TINOCO ARANIBAR

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	**LILA MARIBEL REYNALTE GALINDO**		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	**CLAUDIA BEATRIZ TINOCO ARANIBAR**		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Presidente(a) del Jurado

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)

SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI
Miembro 1

MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 20 de agosto del 2024

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Claudia Beatriz Tinoco Aranibar y Lila Maribel Reynalte Galindo, egresados de la carrera de administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Huachaca Urbina, Antonio Roberto, declaramos que este trabajo de investigación titulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD (LIMA- PERÚ), 2023", sustentado para obtener el título de Licenciadas en administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI:45873508

Firma del asesor de tesis
DNI: 08665380

Firma tesista
DNI: 70881941

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa del sector salud (Lima- Perú), 2023

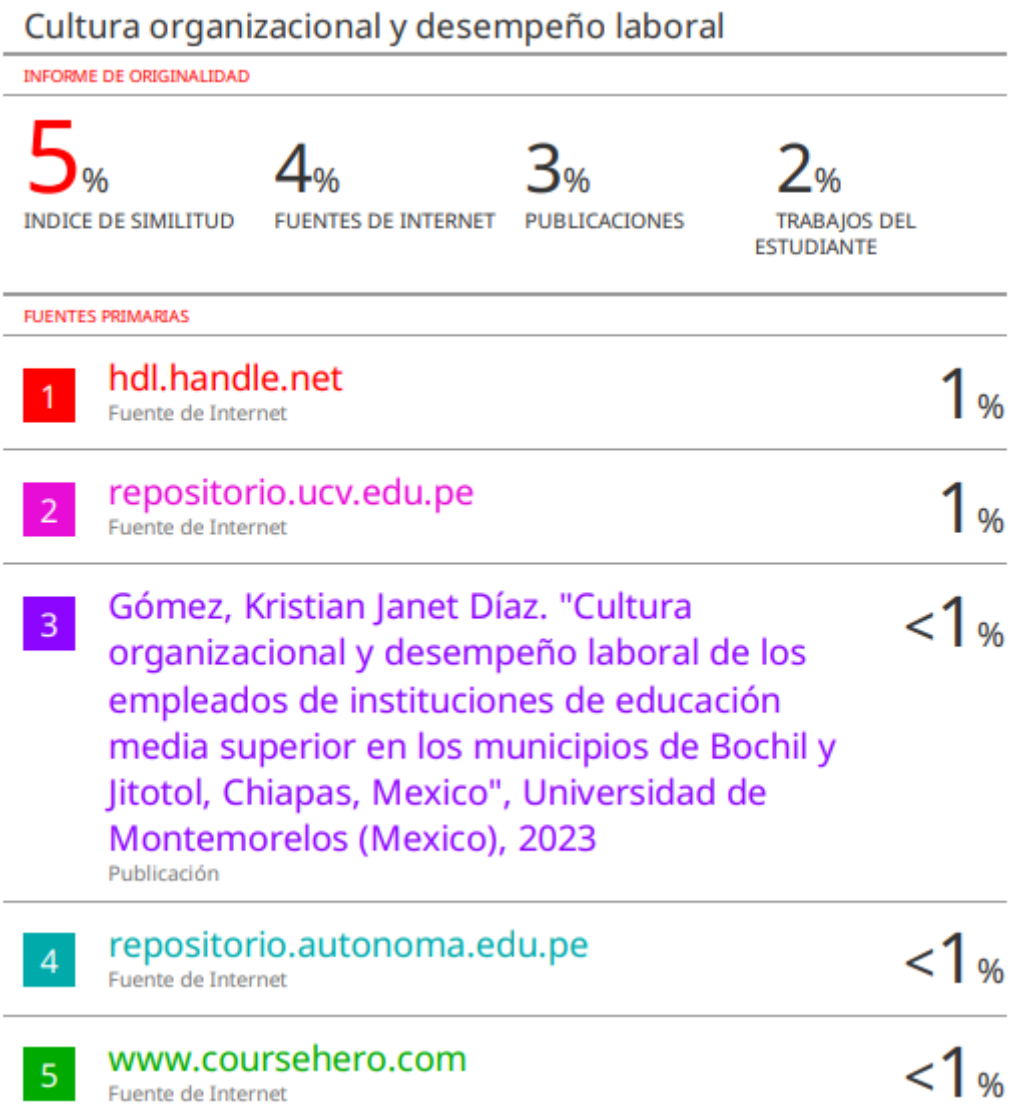
Autores. Lila Maribel Reynalte Galindo; Claudia Beatriz Tinoco Aranibar

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2436520672).

Resultado de la evaluación. 5%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Cultura organizacional y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	4%	3%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Gómez, Kristian Janet Díaz. "Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023 Publicación	<1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa del sector salud

Organizational culture and work performance in a company in the health sector

Lila Maribel Reynalte Galindo[1]
Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences" de la Universidad Científica del Sur, Lima-Perú. 100034916@cientifica.edu.pe

Claudia Beatriz Tinoco Aranibar[2]
Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences" de la Universidad Científica del Sur, Lima-Perú. 100032472@cientifica.edu.pe

Resumen

El presente estudio examina la compleja interrelación entre el ethos corporativo y la eficacia profesional en una entidad del ámbito sanitario. El ethos organizacional, piedra angular de toda institución, ejerce una influencia cardinal en la cosmovisión laboral de los colaboradores, modulando así su rendimiento. Esta disquisición científica se propuso dilucidar la concatenación entre el ethos corporativo y la eficiencia laboral del personal administrativo en una institución sanitaria ubicada en Villa María del Triunfo, Perú, durante el año 2023. El universo muestral comprendió 82 individuos. La metodología adoptó un paradigma cuantitativo de índole aplicada, con un diseño descriptivo-correlacional. Se implementaron dos instrumentos de medición, cada uno con 15 ítems. La fiabilidad de estos se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando valores de α=0,830 y α=0,862 para el ethos corporativo y la eficiencia laboral, respectivamente. Los corolarios empíricos evidenciaron una robusta correlación (Rho=0,794; s=0,00) entre los constructos analizados. Las conclusiones pusieron de manifiesto una relación directa y significativa entre ambas variables en el marco espacio - temporal y ámbito de estudio considerados. Asimismo, las relaciones específicas entre dimensiones arrojaron resultados de carácter positivo. Este opúsculo contribuye a la comprensión de las dinámicas organizacionales en el sector sanitario, proporcionando insights valiosos para la optimización de prácticas gerenciales.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, trabajo en equipo, nivel de actitud, motivación.

[1] Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, Lima, Perú. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4661-7332
[2] Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, Lima, Perú. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7315-6012

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

This study examines the complex interrelationship between corporate ethos and professional effectiveness in a healthcare entity. The organizational ethos, the cornerstone of any institution, exerts a cardinal influence on the work worldview of employees, thus modulating their performance. This scientific disquisition set out to elucidate the concatenation between the corporate ethos and the work efficiency of administrative staff in a health institution located in Villa María del Triunfo, Peru, during the year 2023. The sample universe comprised 82 individuals. The methodology adopted a quantitative paradigm of an applied nature, with a descriptive-correlational design. Two measurement instruments were implemented, each with 15 items. The reliability of these was determined by Cronbach's alpha coefficient, yielding values of α=0.830 and α=0.862 for corporate ethos and work efficiency, respectively. The empirical corollaries showed a robust correlation (Rho=0.794; s=0.00) between the constructs analyzed. The conclusions revealed a direct and significant relationship between both variables in the spatial-temporal framework and scope of study considered. Likewise, the specific relationships between dimensions yielded positive results. This booklet contributes to the understanding of organizational dynamics in the healthcare sector, providing valuable insights for the optimization of management practices.

Key words: organizational culture, work performance, teamwork, attitude level, motivation.

Introducción

La presente disquisición académica se propone como objetivo primordial la exploración y dilucidación de la interdependencia putativa entre el ethos corporativo y la eficacia profesional en el seno de una entidad específica perteneciente al ámbito de la sanidad. Este estudio se embarca en una travesía epistemológica cuyo propósito fundamental es desentrañar las complejidades inherentes a la simbiosis entre los paradigmas culturales que impregnan el tejido organizacional y las manifestaciones tangibles del rendimiento laboral de los individuos que conforman dicha entidad. La investigación se erige como un intento de escrutar las sutilezas de esta relación, aspirando a develar los mecanismos subyacentes mediante los cuales el entramado de valores, creencias y prácticas que constituyen la idiosincrasia organizacional puede ejercer una influencia significativa sobre los patrones de desempeño exhibidos por el capital humano. En esencia, este esfuerzo investigativo busca arrojar luz sobre las intrincadas dinámicas que operan en la intersección entre el macrocosmos de la cultura corporativa y el microcosmos del rendimiento individual, con el fin último de proporcionar insights valiosos que puedan informar prácticas gerenciales más eficaces y conducentes a la optimización del funcionamiento organizacional en el contexto específico del sector sanitario.Se busca analizar en profundidad cómo la cultura organizacional de esta entidad se vincula con la percepción y el rendimiento de sus empleados en sus respectivos roles laborales. La elección de este tema se fundamenta en la importancia crítica que tiene la cultura organizacional en el entorno laboral, especialmente en el sector salud, donde el bienestar del personal y la eficiencia en la prestación de servicios son fundamentales. Comprender cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral puede proporcionar conocimientos valiosos para la gestión eficaz de recursos humanos en este contexto

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

específico. La investigación aspira a identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional y, por ende, al incremento del desempeño laboral en la empresa del sector salud estudiada.

Desde la problemática actual de la empresa en el sector salud, en lo que respecta a la identidad institucional, la mayoría de los colaboradores están alineados con los principios estratégicos; sin embargo, hay un pequeño grupo que desconoce el modelo de gestión promovidos por la organización, tal como: atención oportuna, calidad de la atención, seguridad del paciente, satisfacción del paciente. En relación a lo antes mencionado, Alamo-Palomino et al. (2020) expresan que analizar las reclamaciones de los pacientes permite reconocer las dificultades y reflexionar en la seguridad del paciente. Esto facilita reconocer situaciones adversas qué a través de los actores involucrados, se pueda implementar los planes de mejora. Tal como, el modelo Sor Callista Roy que permite proporcionar instrumentos adecuados para atender a un paciente desde una perspectiva holística considerando a la atención del personal de salud incorporando a la familia (Martínez et al., 2019).

En cuanto a la comunicación, esta es fluida, con excepciones que generan conflictos en casos limitados, pero de alto impacto, entre los colaboradores. De igual importancia, en el desempeño laboral, a pesar de promover el trabajo en equipo, es difícil de implementar debido a las diferencias en los roles de cada colaborador y a la falta de compromiso de algunos que prefieren trabajar de manera individual, cumpliendo específicamente con su función y sin participar en sinergias para llevar a cabo los procesos. Además, en cuanto a la actitud, que se refiere a la disposición para involucrarse en las tareas de servicio, se ha observado que los colaboradores más jóvenes muestran una actitud más positiva en comparación con los de mayor edad. Similar a la actitud, este grupo de colaboradores también expresa satisfacción por el trabajo realizado.

En consonancia con la teleología investigativa, el propósito cardinal de esta disquisición académica se centró en elucidar la correlación existente entre el ethos corporativo y la eficiencia profesional del personal administrativo adscrito a una entidad del ámbito sanitario, ubicada en la circunscripción de Villa María del Triunfo, en la nación peruana, durante el período anual correspondiente a 2023. En lo que atañe a la operacionalización de las variables objeto de estudio, el constructo primigenio, a saber, el ethos corporativo, fue desagregado en una tríada de dimensiones: la identidad institucional, los procesos comunicativos, y la gestión de conflictos. Por su parte, el segundo constructo, relativo a la eficiencia profesional, fue desglosado en tres facetas fundamentales: la sinergia colaborativa, la disposición actitudinal, y los factores motivacionales. En lo concerniente a los objetivos subordinados, estos se orientaron a desentrañar la interrelación entre el primer constructo mencionado y cada una de las dimensiones constitutivas del segundo. Este enfoque permitió un análisis granular de las dinámicas organizacionales, facilitando una comprensión más profunda y matizada de cómo los diversos aspectos del ethos corporativo pueden incidir en las distintas manifestaciones de la eficiencia laboral. Este diseño metodológico, en su sofisticación, posibilita una exploración multidimensional de las variables en cuestión, proporcionando así un panorama holístico de las complejas interacciones que subyacen en el tejido organizacional de la entidad sanitaria objeto de estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Referencias conceptuales

La cultura organizacional, según Yopan et al. (2020), la consideran como un recurso intangible con dos acepciones: la primera trata la cultura como una variable interviniente en la gestión de las organizaciones, y es factible de medir. En segundo lugar, se enfoca en la cultura constituida en relación con los procesos de significación e interacción dentro de un ámbito cualitativo. De manera similar, el desempeño laboral, según González y Vilchez (2021), resaltan cómo las tareas y funciones realizadas por los colaboradores buscan cumplir su rol asignado dentro del contexto de la gestión administrativa. A través de la práctica de sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, integrando alcanzar un determinado propósito organizacional.

Dentro del ámbito internacional, la OIT (2019) destaca que los modelos empresariales enfrentan el desafío de adaptarse a los cambios globales exigidos por el entorno económico, social, tecnológico e innovador, que buscan flexibilidad y adaptación en las organizaciones. Al mismo tiempo, los planes de estudio en el sector educativo, según los ejecutivos de la OIE (Organización Internacional de Empleadores), indican que el 78% no se alinean con las necesidades demandadas por los empleadores. Esta realidad representa una tarea pendiente para que la cultura organizacional de las empresas busque sinergias con los actores educativos.

En el ámbito nacional, Velaochaga y Rake (2019) expresan, a través de una encuesta realizada a 355 empresarios, que los valores compartidos constituyen la evidencia principal de la cultura empresarial, seguidos por los hábitos compartidos y, con menor percepción, las creencias compartidas. Esto sugiere que, en su mayoría, las organizaciones peruanas están trabajando de manera efectiva en su personalidad. Por otro lado, Arce y Hernández (2022) resaltan en su investigación la importancia que tienen los trabajadores en el fortalecimiento de las organizaciones a través de su desempeño laboral. Afirman también que la cultura organizacional es una de las variables que mejor promueve el desempeño laboral. Además, indican que en Perú hay escasos estudios para medir el desempeño laboral en entidades del Estado, generando vacíos de información. No obstante, en su estudio, encontraron una correlación positiva alta entre las variables mencionadas.

La justificación teórica de este estudio contribuirá al ámbito académico relacionado con la administración, centrándose en la cultura organizacional y el desempeño laboral en empresas de salud. Este aporte generará discusiones entre docentes, estudiantes y aquellos interesados en el tema. El marco teórico resultante se convertirá en un recurso consultado para las últimas investigaciones en este contexto y servirá como referencia para futuros estudios. Desde una perspectiva de justificación práctica, la investigación busca comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, destacando la importancia de cómo las organizaciones gestionan sus estrategias y valores, y cómo esta gestión impacta en el desempeño laboral en la administración. La justificación metodológica se sustenta en el diseño de un instrumento de investigación creado para medir las variables en el contexto de empresas de salud en un distrito de la capital peruana. Además, cumple con los procesos de validez y confiabilidad, garantizando así su veracidad científica. La investigación también permitirá aplicar el método científico al estudio de empresas del sector salud, centrándose en las variables de gestión administrativa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En relación con los antecedentes internacionales, tres de ellos abordaron la conexión de la variable desempeño laboral y cultura organizacional. El primero en un centro de salud ecuatoriano, donde se destaca que la cultura organizacional no existe de forma inherente, sino que se construye en relación con las necesidades de la organización. En segundo lugar, en un hospital de la ciudad de Babahoyo (Ecuador) en sus hallazgos, encontró falta de comunicación entre el personal de salud y familiares, así como ausencia de un programa estratégico para fomentar las dos variables, incidiendo en los aspectos como las relaciones de los colaboradores, comunicación, mayor control de desempeño entre los profesionales del hospital. En tercer lugar, en una empresa de distribución, se encontraron que la filosofía empresarial es una herramienta para la cultura organizacional, y al mismo tiempo, destaca que el reconocimiento a los colaboradores fortalece el desempeño laboral (Villegas-Cedeño y Bello-Sabando, 2021; Benítez, 2019; Soledispa-Cañarte et al., 2021).

Los siguientes antecedentes se vincularon con la variable desempeño laboral. En primer lugar, se identificaron factores como la supervisión de las relaciones humanas, el factor de logro, los acuerdos y el aprendizaje organizacional, así como las oportunidades de promoción, que contribuyen al desempeño laboral en colaboradores que cumplen el rol de servicio de bibliotecarios (Vargas y Flores, 2019). En segundo lugar, destacaron que la cultura del clan, la justicia distributiva y la capacitación extensiva impactan en el desempeño laboral. Por último, se observó que los colaboradores adoptan actitudes que influyen positiva o negativamente en el desempeño laboral en colaboradores de una pequeña empresa (Reinoso y Pérez, 2019). Dentro de la metodología utilizada en estos antecedentes, aquellos estudios desarrollados con el enfoque cuantitativo fueron (Vargas y Flores, 2019; Villegas-Cedeño y Bello-Sabando, 2021; Reinoso y Pérez, 2019), mientras que el enfoque mixto fue (Soledispa-Cañarte et al., 2021). Además, todos los antecedentes fueron de tipo básico y no experimental. Asimismo, aquellos de diseño correlacional estuvieron (Vargas y Flores, 2019; Soledispa-Cañarte et al., 2021; Benítez, 2019).

Desde la perspectiva de los antecedentes nacionales, dos de ellos investigaron la conexión entre el desempeño laboral y cultura organizacional. El primero, trabajó con el modelo Schein para la cultura organizacional y para el desempeño laboral el modelo Motowidlo, Borman y Schmit. Asimismo, encontró un coeficiente de correlación (Rho=0,779), situándose en el nivel fuerte (Chaoyang, 2021). En segundo lugar, Ayquipa et al. (2022) en un hospital de Andahuaylas desarrollaron su investigación tomando como referencia la teoría del cuidado humanizado de "Jean Watson", el cual consiste en promover la calidad de vida, donde involucra el cuidado del paciente basado en comprender la relación de interpersonal, transpersonal e intersubjetiva. También, identificaron un factor de correlación (Rho=0,490), representando una correlación positiva débil. Por otro lado, Rojas (2019) en trabajadores de salud del hospital Daniel Alcides Carrión de la región Pasco relacionó el clima organizacional y una de las variables de este estudio (desempeño laboral), hallando que, haciendo una correcta evaluación de desempeño con modelos, tal como: evaluación por objetivos, competencias y 360° ayudan a diagnosticar los aciertos y desaciertos de los colaboradores, para que a partir de allí se pueda plantear planes de mejora. Asimismo, encontró un coeficiente débil (Rho=0,28). En relación a la metodología, todos los antecedentes nacionales fueron trabajados bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional descriptivo.

Con relación a los fundamentos teóricos, se presentan las citas consultadas en la revisión de literatura del tema.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

De forma transversal a las variables y dimensiones, es necesario indicar que existen modelos que fortalecen el desempeño laboral en organizaciones de salud. Uno de ellos es el “cuidado humanizado”, el cual considera proporcionar cuidado y atención a las personas centradas en el bienestar integral. Dentro de las características se encuentra poner en práctica una relación empática entre el paciente y el profesional de salud (Rodríguez, 2015). Además, es necesario considerar que el “cuidado humanizado” brinda a las personas atender sus necesidades: sociales, emocionales y físicas, en una triangulación entre personal de salud, paciente y familiares (Moral, 2019). En síntesis, este modelo llevado a la práctica en establecimientos de salud, configura una buena manera de mejorar el desempeño laboral y otras variables relacionadas en la gestión administrativa.

La cultura organizacional, según Rovis et al. (2020), engloba los comportamientos que los colaboradores adoptan para asumir compromisos de responsabilidad en sus roles, resaltando su influencia en la gestión administrativa y su conexión con la tecnología y la cooperación (Parolin et al., 2020; Ciftgul et al., 2021). Quirós (2020) subraya la relevancia de la cultura organizacional al albergar pensamientos, valores y manifestaciones compartidas, institucionalizándose y transmitiéndose a través de canales tecnológicos a nuevos integrantes. Este enfoque facilita a los colaboradores mejorar en los aspectos profesional y personal, fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo, generando redes de conocimiento que trascienden los objetivos de las empresas.

Robbins y Judge (2013, cómo se citó en Ciftgul et al., 2021) enfatizan que la cultura organizacional distingue a una organización y refleja su solidez y reconocimiento en su entorno. Promover la cultura organizacional implica el uso de procesos asertivos y análisis de herramientas para estructurar estrategias observables por los miembros de la organización, y no solo limitarse a definir la misión, visión y valores en documentos, sino cristalizarlos en acciones visibles.

Rovis et al. (2020) destacan que el tratamiento de la cultura organizacional implica dos dimensiones: la dirección de los dirigentes que guían proyectos hacia el bienestar de la organización y las percepciones de los colaboradores y clientes, requiriendo mecanismos de control para una visión holística. Trushkina et al. (2020) indican que el marco metodológico y teórico de la cultura organizacional es inconsistente, y su importancia radica en correlacionarse con indicadores de rentabilidad financiera, subrayando la necesidad de prestarle atención en la gestión administrativa para lograr una buena gestión.

Desde la perspectiva de la variable cultura organizacional, se han considerado tres dimensiones fundamentales. En primer lugar, la "Identidad institucional", definida por Ubirajara et al. (2021) como el conjunto de eventos, procesos y actividades que hacen única a una organización en la conciencia de sus integrantes. Los componentes clave para personificarla son la visión, misión y valores, enfatizando la importancia de practicar la identidad, no solo divulgarla, a través de procesos nativos y promovida por interacciones entre los actores involucrados en la empresa.

En segundo lugar, la "Comunicación" se destaca como el elemento principal en la administración estratégica, permitiendo conservar y transmitir el flujo de información dirigido a los propósitos de la organización (García-Rubiano et al., 2023). Asimismo, Almeida y Moura (2023) sostienen que a través de la comunicación se promueve el aprendizaje del equipo organizacional, subrayando la importancia de una comunicación abierta que requiere confianza mutua entre colaboradores y usuarios de los servicios o

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

productos. Se destaca la necesidad de establecer reglas para una interacción efectiva y evitar malas interpretaciones en los mensajes, tanto orales como escritos.

Finalmente, la dimensión "Conflicto", según Mercado et al. (2022), comprende las diferencias originadas por la falta de acuerdos entre las personas en una organización. Además, Herrera (2022) destaca que la gestión de conflictos es responsabilidad de todos los colaboradores, no solo de los directivos, sino de cualquier colaborador que pueda intervenir en el planteamiento de alternativas de solución a los conflictos y así evitar la generalización de un inadecuado clima laboral.

El desempeño laboral, según Matabanchoy-Tulcán (2019), implica el reconocimiento de las fortalezas individuales y su contribución a los objetivos organizacionales, incluyendo la autoevaluación y el desarrollo de la organización. Damayanti et al. (2021) lo definen como un conjunto de actividades ejecutadas por los miembros de una empresa, alineadas y ajustadas para cumplir con los objetivos organizacionales. En última instancia, se refiere a la cantidad de trabajo producido por un individuo con el propósito de contribuir a los objetivos de la organización. Además, según Bangun et al. (2022), el rendimiento laboral se revela como un componente crucial para la vitalidad organizativa, especialmente en empresas orientadas a servicios. No obstante, la ejecución laboral constante tiende a volverse rutinaria, impactando negativamente en el desempeño y perturbando los intereses organizativos. En este contexto, la rotación de personal y la promoción de la innovación emergen como estrategias clave para mitigar estos efectos.

En el contexto de las dimensiones de la variable desempeño laboral, se identificaron tres dimensiones. En primer lugar, el "trabajo en equipo" implica la definición de un objetivo común, la adecuada asignación de funciones, la coordinación efectiva y un liderazgo bien gestionado (Ramírez, 2020). Además, es esencial monitorear las contribuciones individuales al equipo (Calcina, 2014), así como establecer comunicación mediante protocolos y procedimientos. Igualmente, programas de desarrollo profesional y reconocimiento salarial son clave para el crecimiento del equipo (Steffanell-De et al., 2023). En resumen, se destaca la necesidad de un objetivo compartido, procesos y normativas para asignar funciones, y la justa compensación salarial.

Otra dimensión crucial es el Nivel de Actitud, que se centra en la habilidad para abordar problemas laborales de manera óptima, resaltando los aspectos positivos. El asesoramiento implica la provisión de información adecuada por parte del directivo para mejorar el desarrollo de las actividades laborales. Por su parte, las críticas constructivas buscan la mejora objetiva de las actividades laborales del equipo o individuo en cuestión (Saif et al., 2020).

La dimensión motivación, según Zuta et al. (2018), aborda los elementos esenciales para estimular, retener y dirigir el comportamiento hacia un propósito. Su consideración por la administración de personal es crucial, ya que comprenderla permite a la empresa crear las condiciones para una cultura organizacional sólida. Además, Rubio (2016) la define como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo hacia el logro de metas, destacando su naturaleza tanto interna como su susceptibilidad a estímulos externos o recompensas.

Métodos y materiales

En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un nivel correlacional. La población del presente estudio estuvo constituida por 82 trabajadores de la empresa de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

salud; comprendida por personal administrativo, tal como asistentes, secretarios y counter, siendo la muestra censal. Con relación a la Variable 1, Cultura Organizacional, su definición operacional engloba las dimensiones de Identidad Institucional, Comunicación y Conflicto, evaluadas mediante una escala Likert de 5 opciones, que va desde "5= Muy de acuerdo" hasta "1= Muy en desacuerdo". Respecto a la segunda variable, en lo operacional considera las dimensiones de: trabajo en equipo, nivel de actitud y motivación, evaluadas también con una escala Likert de 5 opciones, similar a la variable anterior.

Los instrumentos fueron aplicados a los participantes de la investigación a través de un formulario "On Line", para la cual se promovió el compromiso de responder responsablemente a los ítems de los mismos para recoger la percepción correcta de las variables de la investigación.

En relación con la autenticidad y credibilidad del estudio, se logró la aprobación de tres investigadores especializados en el tema de estudio. En un segundo escenario, los datos fueron evaluados, encontrándose valores adecuados con el Alfa de Cronbach, como se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 1

Análisis de confiabilidad de los ítems de los instrumentos

Variables	Ítems	Alfa de Cronbach
Cultura organizacional	15	0,830
Desempeño laboral	15	0,862

Fuente: Elaboración propia.

Desde el marco del consentimiento informado de los participantes, se les comunicó el propósito de la investigación y el rol que desempeñaron en el proceso de recolección de datos. Del mismo modo, se garantizó en todo momento la confidencialidad de los datos proporcionados con respecto a su identidad y percepción. Asimismo, se informó que su participación no implicaba riesgos para sus actividades dentro de la organización. Por su parte, la cooperación fue completamente voluntaria, con la facultad de retirarse en cualquier momento durante el proceso de investigación.

En función de las limitaciones identificadas, se destacó la disponibilidad limitada de tiempo, lo que afectó la posibilidad de realizar una revisión más exhaustiva de la literatura, así como la falta de acceso a bases de datos específicas. Para abordar esta situación, se buscó el respaldo de investigadores con acceso a dichas bases para obtener recursos bibliográficos. Por otro lado, se enfrentó dificultades en la recopilación de datos debido a la falta de participación de algunos colaboradores en la respuesta al cuestionario. Para mitigar esta situación, se llevó a cabo una campaña de concientización sobre la importancia del estudio, tanto para el centro de salud como para la formación de jóvenes investigadores. Además, se identificó la posibilidad de un sesgo en la percepción de los colaboradores. Para superar este aspecto, se reforzaron las condiciones del consentimiento informado, asegurando la transparencia y comprensión plena de los participantes en el proceso de investigación.

Resultados y discusión

Desde la perspectiva de la estadística descriptiva, a continuación, se presentan a través de tablas las características de las variables y dimensiones consideradas en el presente artículo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 2

Datos descriptivos de los participantes

Atributo	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	42	51%
	[20-26] años	5	
	[27-33] años	23	
	[34-40] años	12	
	[41 años a más]	2	
	Femenino	40	49%
	[20-26] años	15	
	[27-33] años	15	
	[34-40] años	7	
	[41 años a más]	3	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se observa que el género masculino constituye la mayor proporción de participantes, aunque la diferencia es mínima. Además, se destaca que la mayoría de los participantes masculinos se encuentran en los rangos de edad de 27 a 33 años. Por otro lado, las participantes femeninas se concentran principalmente en los rangos de edades de 20 a 26 y de 27 a 33 años.

Tabla 3

Niveles de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de las variables y dimensiones

Variable	Dimensión	Frecuencia /Porcentaje					
		Bajo		Medio		Alto	
Cultura organizacional		9	11%	65	79%	8	10%
	Identidad Institucional	8	10%	66	80%	8	10%
	Comunicación	9	11%	67	82%	6	7%
	Conflicto	11	13%	68	83%	3	4%
Desempeño Laboral		0	0%	77	94%	5	6%
	Trabajo en equipo	12	15%	68	83%	2	2%
	Nivel de actitud	0	0%	78	95%	4	5%
	Motivación	6	7%	74	91%	2	2%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se aprecia que el 79% de los trabajadores otorga la calificación más alta a la cultura organizacional. Esto significa que la percepción de los colaboradores en relación con los valores, pensamientos, actitudes y normas compartidas se sitúa en el nivel medio. Además, en cuanto a sus dimensiones, los índices más elevados se encuentran en el nivel medio. Además, respecto a la variable desempeño laboral, que abarca el conjunto de actividades realizadas para cumplir con los objetivos organizacionales, obtuvo el mayor porcentaje, con un 94%, en el nivel medio. De manera similar, las dimensiones de trabajo en equipo, nivel de actitud y motivación también registraron sus índices más altos en el nivel medio.

En relación con la estadística inferencial, antes de contrastar las hipótesis, se procedió a verificar si los datos tienen normal distribución. Se aplico la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra consta de 82 elementos (N=82). Tras aplicar la prueba de normalidad, los resultados señalaron que ($p = ,000 < \alpha = ,050$), lo que indica que se confirma la falta de normalidad en los datos. Por lo tanto, se optó por emplear una prueba no paramétrica, específicamente el coeficiente Rho de Spearman.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En la Tabla 4, se ha resumido de manera concisa las hipótesis alternativas del estudio, abarcando tanto la hipótesis general como las específicas.

Tabla 4

Hipótesis alternas del estudio

Hipótesis	Descripción de hipótesis alterna
Hipótesis general	Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una empresa del sector salud, distrito de Villa María del Triunfo (Perú), 2023.
Primera hipótesis específica	Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en una empresa del sector salud, distrito de Villa María del Triunfo (Perú), 2023.

Continuación de la Tabla 4

Segunda hipótesis específica	Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y nivel de actitud de los trabajadores administrativos en una empresa del sector salud, distrito de Villa María del Triunfo (Perú), 2023
Tercera hipótesis específica	Existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación de los trabajadores administrativos en una empresa del sector salud, distrito de Villa María del Triunfo (Perú), 2023

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Validación de hipótesis general e hipótesis específicas

Hipótesis	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Significancia	Nivel de correlación [1]
Hipótesis general	0,794	0,000	Fuerte
Primera hipótesis específica	0,842	0,000	Muy fuerte
Segunda hipótesis específica	0,752	0,000	Fuerte
Tercera hipótesis específica	0,591	0,000	Moderada

[1] Para la determinación del nivel de correlación se tomó la clasificación de Iklila (2020).

En la Tabla 5, en el contexto de las relaciones analizadas en el presente artículo, la hipótesis general que aborda la relación entre las variables desempeño laboral y cultura organizacional presento Rho=0,794 con una significancia 0,000< 0,05. Esto indica que la hipótesis alternativa es válida y se confirma en un nivel fuerte. Asimismo, los valores obtenidos en el coeficiente de correlación para las hipótesis específicas oscilaron desde (Rho=0,591) hasta (Rho=0,842), clasificándose desde un nivel moderado hasta muy fuerte. En consecuencia, las hipótesis alternativas fueron corroboradas como verdaderas.

Discusión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La robusta relación encontrada en las variables del estudio, con predominio en los niveles medio y alto, subraya la importancia de estos factores en el contexto temporal y geográfico específico abordado en este artículo. El hecho de que el 89% de la variable de cultura organizacional se sitúe en estos niveles indica que la percepción y adhesión a los valores, pensamientos y normas compartidas en la organización de la empresa del sector salud son mayoritariamente positivos, aunque no se debe pasar por alto el 11% que se encuentra en el nivel bajo, señalando posibles áreas de mejora o desalineamiento, están generalmente en el área de atención al paciente. De manera similar, en la variable de desempeño laboral, el 94% ubicado en el nivel medio sugiere que los participantes en su mayoría consideran que sus actividades laborales están en línea con los objetivos organizacionales, aunque el 6% en el nivel alto indica que aún hay un margen para un rendimiento excepcional.

La consistencia de estos hallazgos con investigaciones previas, como las correlaciones (Rho=0,779) y (Rho=0,604) en estudios de (Chaoyang, 2021; Ayquipa et al., 2022), respaldan la validez del vínculo entre el desempeño laboral y la cultura organizacional, dentro del ámbito de organizaciones del rubro de salud. Aquí es importante destacar que esa relación estadística se fundamenta en los siguientes modelos: modelo Schein para la cultura organizacional, comprende analizar una escala de niveles, el primero constituye las manifestaciones visibles de los miembros del grupo, tal como: el lenguaje, expresión de emociones. Otro nivel comprende las descripciones institucionales de la corporación, dentro ellos los organigramas; Asimismo, el análisis de la práctica de valores identificados en la organización. Por otro lado, La conceptualización propuesta por Motowidlo, Borman y Schmit se erige como un paradigma teórico que postula una exégesis del desempeño laboral en términos de su valor agregado para la entidad corporativa. Este constructo teórico concibe el rendimiento profesional como la suma axiológica anticipada que una organización puede esperar derivar de una serie de manifestaciones conductuales discretas y cuantificables, exhibidas por un miembro individual de su fuerza laboral a lo largo de un lapso temporal estandarizado. En esencia, este marco conceptual propone una visión holística del desempeño, donde cada acto laboral, por ínfimo que parezca, se considera un episodio conductual discreto que contribuye al valor total generado por el empleado. La temporalidad estandarizada sirve como un marco de referencia para la evaluación y comparación del rendimiento, permitiendo así una cuantificación más precisa y equitativa del aporte individual al colectivo organizacional. Este modelo, en su sofisticación, trasciende las nociones simplistas de productividad, abogando por una comprensión más matizada y multidimensional del valor que un individuo aporta a la entidad que lo emplea, reconociendo la complejidad inherente a la evaluación del desempeño en entornos organizacionales contemporáneos. Por último, el cuidado humanizado de "Jean Watson", el cual consiste en promover la calidad de vida, donde involucra el cuidado del paciente basado en comprender la relación de interpersonal, transpersonal e intersubjetiva.

La contribución de la filosofía empresarial a la cultura organizacional emerge como un punto crucial, destacando que la construcción de la cultura se adapta a las necesidades particulares de la empresa. Además, la influencia positiva del reconocimiento a los colaboradores en el desempeño laboral refuerza la importancia de prácticas de gestión de recursos humanos que valoren y celebren los aportes individuales. La supervisión de las relaciones humanas, la capacitación extensiva y la actitud de los colaboradores se identifican como elementos clave que afectan positiva o negativamente el desempeño laboral. Estos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

resultados respaldan la idea de que no solo la cultura organizacional, sino también prácticas específicas de gestión de recursos humanos y la actitud de los empleados son factores determinantes en el rendimiento laboral. En síntesis, los resultados obtenidos en este estudio refuerzan la comprensión de la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, resaltando la complejidad y la influencia de factores contextuales. Estos hallazgos no solo contribuyen al cuerpo de conocimientos existentes, sino que también ofrecen perspectivas valiosas para la gestión efectiva de recursos humanos y el mejoramiento de la productividad en el contexto específico abordado.

La asociación entre la variable de cultura organizacional y el trabajo en equipo reveló una relación directa y significativa, con un nivel muy fuerte y un factor de correlación (Rho=0,842). Coincidiendo con resultados positivos, Rojas (2019) identificó que el 69,7% de los profesionales de la salud en un hospital percibían de manera positiva las actividades de trabajo en equipo. Este hallazgo respalda la idea de que una cultura organizacional fuerte está vinculada de manera positiva con la percepción favorable de las prácticas de trabajo en equipo. Simultáneamente, la asignación adecuada de funciones, una coordinación efectiva y un liderazgo bien gestionado (Ramírez, 2020), así como las contribuciones individuales al equipo (Calcina, 2014), y los programas de desarrollo profesional y reconocimiento salarial (Steffanell-De et al., 2023) son factores identificados que contribuyen al desarrollo del trabajo en equipo. Estos elementos refuerzan la idea de que una cultura organizacional sólida, que fomente la coordinación y el liderazgo efectivo, puede potenciar la capacidad de los equipos para trabajar de manera colaborativa y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente. Además, reconocer y recompensar las contribuciones individuales refuerza la importancia de la colaboración y la participación en el equipo.

La correlación significativa y fuerte entre la cultura organizacional y el nivel de actitud, como revelado en este estudio, refuerza la noción de que la manera en que una organización estructura sus valores, normas y comunicación interna influye directamente en la actitud de sus miembros. La evidencia de una correlación directa y fuerte sugiere que, cuando la cultura organizacional fomenta un entorno positivo y valores compartidos, los empleados tienden a adoptar una actitud más favorable hacia sus roles y responsabilidades laborales. Este hallazgo concuerda con la idea de que la cultura organizacional no solo moldea el comportamiento general en el trabajo, sino también la disposición de los empleados para enfrentar desafíos y resolver problemas de manera constructiva. La capacidad para abordar problemas laborales de manera óptima, resaltada en la literatura (Saif et al., 2020), parece ser un componente clave de una actitud positiva.

La relación fuerte y significativa identificada entre la cultura organizacional y la motivación resalta la importancia de cómo la cultura de una organización puede impactar directamente en el nivel de motivación de sus miembros. Este hallazgo respalda la idea de que la forma en que se estructuran los valores, normas y comunicación interna en una organización puede tener un efecto palpable en el impulso y la dirección de los empleados hacia sus metas. El nivel de correlación moderado, aunque el más bajo entre las asociaciones examinadas en este estudio, no resta importancia a la relación identificada. Más bien, sugiere que, aunque la cultura organizacional y la motivación están vinculadas, existen otros factores y complejidades que también influyen en la motivación de los colaboradores. La motivación, como destaca Zuta et al. (2018), desempeña un papel fundamental en la retención del talento, la orientación hacia objetivos y el estímulo del comportamiento en una organización. Al reconocer que tanto factores internos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

como externos contribuyen a la motivación, según Rubio (2016), se abre la puerta a estrategias más holísticas para mejorar la motivación dentro de la organización. En consecuencia, este estudio sugiere que las organizaciones que buscan fortalecer la motivación de sus empleados deberían prestar atención tanto a la cultura organizacional como a otros factores que influyen en la motivación. Al comprender esta compleja red de influencias, las organizaciones pueden desarrollar estrategias más efectivas para fomentar un ambiente laboral motivador y satisfactorio.

Conclusión

La presente disquisición académica proporciona un caudal probatorio de enjundia que dilucida la concatenación inextricable y de relevancia palmaria entre el ethos corporativo y la eficiencia profesional en el marco espaciotemporal objeto de escrutinio. Los corolarios empíricos ponen de manifiesto un coeficiente de concordancia (Rho=0,794) con una magnitud de significación estadística (0,000< 0,05) harto elocuente. Concomitantemente, se observa que una porción mayoritaria, específicamente el 89%, del constructo referente al ethos corporativo se ubica en los estratos intermedio y superior de la escala valorativa empleada. De manera análoga, un 94% del constructo atinente a la eficiencia profesional se circunscribe al estrato intermedio de dicha escala. Esta yuxtaposición de datos cuantitativos no hace sino corroborar la hipótesis de una simbiosis intrínseca entre los paradigmas organizacionales y el rendimiento laboral, sugiriendo una interdependencia que trasciende la mera casualidad y se adentra en el terreno de la causalidad estadísticamente significativa.

Esta correspondencia se sustenta en los aspectos que repercuten en la cultura organizacional, entre ellos la definición de una filosofía empresarial, la construcción en relación con las necesidades de la empresa, la supervisión de relaciones humanas, la identificación del factor de logro y el aprendizaje organizacional, entre otros. Por otro lado, en el desempeño laboral, se destacan elementos como el reconocimiento a los colaboradores, la justicia distributiva, la capacitación extensiva, la mejora en la actitud hacia el trabajo, la reducción de tensiones por parte de los responsables de área y el fomento de un entorno positivo de trabajo. Estos hallazgos proporcionan una visión integral de las interrelaciones entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, ofreciendo valiosa orientación para la gestión efectiva en entornos empresariales.

Además, se ha identificado una relación positiva y favorable entre la variable "cultura organizacional" y las dimensiones del desempeño laboral. En particular, la dimensión "trabajo en equipo" revela un nivel de correlación muy fuerte, destacando las sinergias de nivel afectivo, el liderazgo de los directivos y la cooperación en las tareas. Asimismo, la dimensión "nivel de actitud" presenta una correlación fuerte, resaltando actitudes positivas hacia la realización de tareas, predisposición para participar en actividades institucionales, un alto nivel de empatía y disposición para ayudar a los clientes. Finalmente, en la relación con la dimensión "motivación", se observa una correlación moderada. En este contexto, se enfatiza el reconocimiento que reciben los colaboradores de parte de los jefes y gerentes, así como el reconocimiento entre pares, además de la importancia del reconocimiento a través de las remuneraciones. Estos hallazgos subrayan la relevancia de aspectos clave de la cultura organizacional para promover un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

sólido desempeño laboral, no solo en términos de trabajo en equipo y actitudes, sino también en la motivación y reconocimiento dentro del entorno laboral.

En relación con las recomendaciones, es necesario llevar a cabo estudios longitudinales para analizar la relación entre las variables estudiadas, con el propósito de comprender cómo una afecta a la otra a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva práctica, se sugiere considerar intervenciones específicas mediante programas experimentales, como programas de reconocimiento y motivación, que permitan diseñar estrategias para mejorar la actitud de los empleados. Asimismo, se propone profundizar en el estudio de las relaciones de la cultura organizacional con el trabajo en equipo, el nivel de actitud y la motivación. En términos prácticos, se recomienda que las organizaciones fortalezcan la actitud de sus empleados cultivando y nutriendo una cultura organizacional positiva. Esto no solo implica establecer claramente los valores y normas de la organización, sino también fomentar un ambiente que promueva la resolución efectiva de problemas y la gestión adecuada de desafíos laborales. La predisposición de los miembros de la organización para abordar positivamente sus responsabilidades puede contribuir significativamente al bienestar general de la empresa, promoviendo un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Referencias

Alamo-Palomino, I. J., Matzumura-Kasano, Juan P., y Gutiérrez-Crespo, Hugo F.. (2020). Reclamaciones de pacientes en el servicio de emergencia adultos de un hospital de tercer nivel de atención. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 20*(2), 246-253. https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2916

Almeida, P. P., y Moura, G. G. (2023). Avaliação dos profissionais de enfermagem sobre a cultura de segurança: um estudo em um hospital público de Minas Gerais. *Vigilância Sanitária em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia*, 11( ), pp. 1-11. Disponible en: https://doi.org/10.22239/2317-269X.02077

Arce, C. M. y Hernandez, R.E. (2022). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio UPC. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660208/Arce_CC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ayquipa, T.J., Castro, M.C. y Galindo, E.N. (2022). *Cultura organización y desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas – 2022* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7702/TESIS%20AYQUIPA%20-%20CASTRO%20-%20GALINDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bangun, W. Anatan, L. y SyelaChrissa (2022). Organisational Commitment and Organisational Culture to Enhancing of Job Performance. *Multicultural education, 8*(3), pp. 175-182. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.6355251

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Benítez, R.G. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. [Tesis de mestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] Repositorio UCSG. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953

Calcina, Y., (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, *5*(1), pp 22-29. Disponible en: https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=449844867003

Ciftgul, R., y Cetinkanat, A. C. (2021). The impact of school principals on teachers' organizational culture perceptions and organizational citizenship behaviors. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, *72*, pp. 93-108. Disponible en: https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-school-principals-on-teachers/docview/2517781169/se-2

Chaoyang, X.(2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADM-T030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Damayanti, D., Rimadias. S. Grace, M., Sunarsi, D., Kosasih, Vemmi, R.R. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *7*(3), pp. 192-206. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930

García-Rubiano, M., Toro-Tobar, R. A., Sarmiento-López, J. C., Aguilar-Bustamante, M. C., & Pazmay-Ramos, S. G. (2023). ¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), pp. 151-165. Disponible en: https://doi.org/10.14718/ACR2023.26.1.10

González, W. D., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), pp. 54-74. Disponible en: https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

Herrera, L.L. (2022). Análisis de conflictos intraempresariales en grupos de funcionamiento familiar. Aplicación del Conflict Analysis Typology. *Revista Perspectiva Empresarial*, *9*(1), pp. 56-65. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672274132008

Iklila, R (2020). Correlation of level of education and working experience on the performance of civil servants on civil service personnel agency, education and training banjarbaru, indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 3(2), pp. 121-133. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.3607051

Martínez, C. R., Arias, M. I., Barrientos, M., Blanco, V. E., Mazo, M. C., & Rodríguez, A. D. (2019). Proceso de atención de enfermería a un preescolar con neumonía basado en el modelo de adaptación de Callista Roy: una experiencia de cuidado desde la academia. *Unaciencia Revista de Estudios e Investigaciones*, *12*(22), 4–23. Disponible en: https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/202

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Matabanchoy-Tulcán S.M (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*, 21*(*2), pp. 176-187. Disponible en: http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152

Mercado A.N., Bondarenko E, S. T., y Guerra S., H. F. (2022). El comportamiento ético del gerente desde la mirada de la teoría Behaviorista. *Actualidad Contable Faces, 25*(45), pp. 105-126. Disponible en: https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.06

Organización Internacional de Trabajo(OIT, 2019). *OIT/OIE: Los modelos empresariales mundiales ante un cambio radical.* Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_679742/lang--es/index.htm

Parolin, S. R., Andréa, P. S., Leandro Rodrigo, C. B., & Espindola, T. (2020). Organizational culture for cooperation in technological innovation between research institutes and firms. *Journal of Technology Management & Innovation*, 15(2), pp. 23-40. Disponible en: https://doi.org/10.4067/S0718-27242020000200024

Quirós, E. (2020). Consideraciones acerca del concepto de cultura organizacional y los miembros de una organización de educación superior. *Repertorio Americano*, (30), pp. 321-336. Disponible en: https://doi.org/10.15359/ra.1-30.17

Ramírez, A. T., (2020). La cirugía como una sinfonía. Un proyecto para el trabajo en equipo y coordinado. *Revista Colombiana de Cirugía, 35*(4), pp. 550-552. Disponible en: https://doi.org/10.30944/20117582.673

Reinoso, M. G. y Pérez, J. C. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las "PYMES", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pp. 1-20. Disponible en: https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html

Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista. Peruana de Ciencias de la Salud 1(*4), pp. 191-196. Disponible en: https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28

Rovis, S. S. N., Sayadi, S., Pourkiani, M., y Abbasi, F. B. (2020). A theoretical framework based on organizational culture and personnel values (case study: Bandar imam petrochemicals). *Propositos y Representaciones*, 8, pp. 1-18. Disponible en: https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.769

Rodríguez, A. (2015). Enfermería ante la deshumanización: *Revista de Enfermería En Costa Rica 32*(1), pp.37–42. Disponible en: https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n1/art7.pdf

Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.

Saif, R., Mohsin, S., Muhammad, F., & Muhammad, J. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and joboutcomes. *Asia Pacific Management Review* (1), pp. 45–59. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2019.06.004

Soledispa-Cañarte, B.J., Soledispa-Cañarte, S. V. y Osejos-Vásquez, A.E. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. *Revista Científica Dominio de las ciencias 7*(4), pp. 874-889. Disponible en: https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2454

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Steffanell-De León, I. H., Noda-Hernández, M., Arteta-Peña, Y., & Ávila-Álvarez, J. C. (2023). Dimensiones que caracterizan la lealtad de los clientes internos en servicios de salud. *Revista Información Científica* [Online], 102(). Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.7548539

Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N. y Bakhautdinova, G. (2020). Digital transformation of organizational culture under conditions of the information economy. *Virtual Economics* 3(1), pp. 7-38. Disponible en: https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1)

Ubirajara, J. P., de Miranda, J, Carvalho, M. R. Batista, H., Araújo, J. F. Rafael, S. F., de Freitas,W. P, Vieira, M. y Velez, L.(2021). Perspectives of organizational identity in a health higher education institution: A mixed-method analysis. *BMC Medical Education*, 21, pp. 1-14. Disponible en: https://doi.org/10.1186/s12909-020-02470-1

Vargas, S.L. y Flores, M.M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), pp.149-176. Disponible en: https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913

Velaochaga, J. y Rake, D. (19 mayo 2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Diario Gestión. Disponible en: https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/

Villegas-Cedeño, A.B. y Bello-Sabando, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo de conocimiento* 6(5), pp. 752-768. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914

Yopan, J. L., Palmero, N., y Santosa, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), pp. 263-289. Disponible en: https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=588663787016

Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana, 12*(3), pp. 157-164. Disponible en: https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 036-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 8 de octubre de 2023

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte de la Dirección Académica de la Carreras de Negocios del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	LILA MARIBEL REYNALTE GALINDO CLAUDIA BEATRIZ TINOCO ARANIBAR	"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD (LIMA- PERÚ), 2023"	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales

APROBACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Lima, 17 de agosto de 2024

Señor,
Dr. Percy Manuel Mayta Tristan
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De mi consideración,

Es grato dirigirme a usted para enviarle la versión definitiva de la tesis titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD (LIMA-PERÚ), 2023"** presentado por el(la) bachiller **LILA MARIBEL REYNALTE GALINDO Y CLAUDIA BEATRIZ TINOCO ARANIBAR,** optar al título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

Con el fin de que pueda ser evaluada por su Dirección y sea publicada en el repositorio institucional de nuestra Universidad de cumplir los requisitos adicionales que se encuentran en el reglamento correspondiente.

Atentamente,



Presidente del Jurado de tesis
OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO

T // (511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
cientifica.edu.pe

De: ANTONIO HUACHACA URBINA <ahuachaca92@gmail.com>
Enviado: sábado, 3 de febrero de 2024 15:55
Para: Wilma Peñafiel <wpenafiel@ulasalle.edu.bo>
Asunto: Fwd: Envío de Manuscrito: Tinoco, C. Reynalte, L. Huachaca, U

•••
...

[Mensaje recortado] Ver todo el mensaje



Wilma Peñafiel

Buenas tardes, el motivo del presente es para indagar si hay alguna respuesta respecto al envío del artículo para su revisión, de antemano muchas gracias por su atención.

cordial saludo.

Sans Serif

Enviar

