

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS EN EL
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYÓN Y SBS
- 2018**

PRESENTADO POR:

Sheyla Yassineth Grados Rojas

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN TRABAJO
SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ASESOR:

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

HUACHO - 2020

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN EL HOSPITAL HUACHO HUAURA OYÓN Y SBS -
2018**

Sheyla Yassinnet Grados Rojas

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
HUACHO
2020**



DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi familia por haberme acompañado en todo momento y haberme motivado a continuar mis estudios y culminarlos.

Sheyla Yassineth Grados Rojas

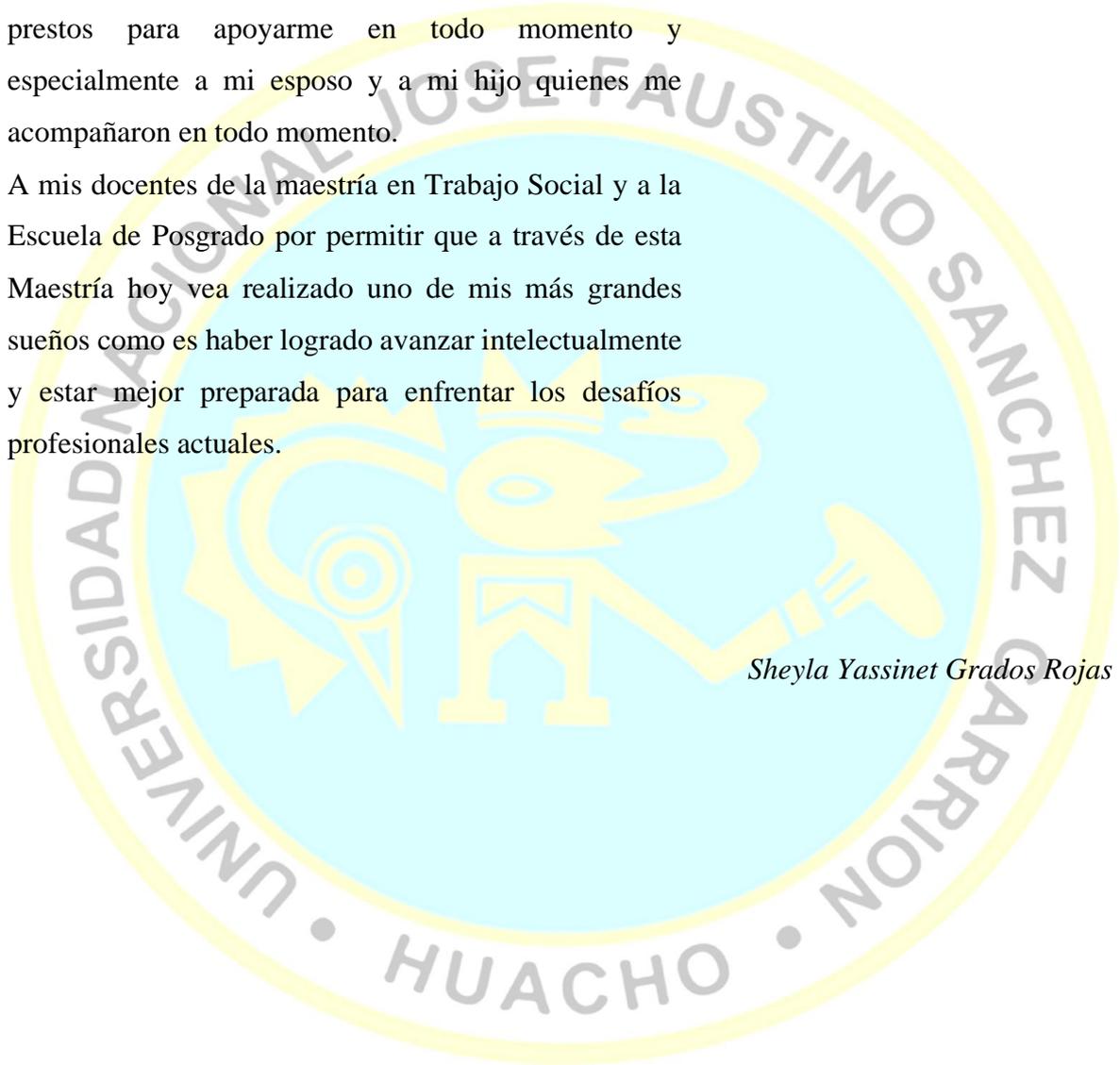
AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar por haberme protegido siempre y haberme encaminado a tomar la correcta decisión de seguir mis estudios.

También agradezco a mi familia porque estuvieron prestos para apoyarme en todo momento y especialmente a mi esposo y a mi hijo quienes me acompañaron en todo momento.

A mis docentes de la maestría en Trabajo Social y a la Escuela de Posgrado por permitir que a través de esta Maestría hoy vea realizado uno de mis más grandes sueños como es haber logrado avanzar intelectualmente y estar mejor preparada para enfrentar los desafíos profesionales actuales.

Sheyla Yassineth Grados Rojas



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	32
2.4 Hipótesis de investigación	35
2.4.1 Hipótesis general	35
2.4.2 Hipótesis específicas	35
2.5 Operacionalización de las variables	36
CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA	39
3.1 Diseño metodológico	39
3.2 Población y muestra	40
3.2.1 Población	40

3.2.2	Muestra	40
3.3	Técnicas de recolección de datos	41
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	43
CAPÍTULO IV		44
RESULTADOS		44
4.1	Análisis de resultados	44
4.2	Contrastación de hipótesis	69
CAPÍTULO V		76
DISCUSIÓN		76
5.1	Discusión de resultados	76
CAPÍTULO VI		78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		78
6.1	Conclusiones	78
6.2	Recomendaciones	79
REFERENCIAS		80
7.1	Fuentes documentales	80
7.2	Fuentes bibliográficas	81
7.3	Fuentes hemerográficas	81
7.4	Fuentes electrónicas	81
ANEXOS		83



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Nivel de confiabilidad de la variable Cultura organizacional</i>	42
Tabla 2. <i>Nivel de confiabilidad de la variable Gestión de recursos humanos.</i>	43
Tabla 3. <i>Características generales de la población en estudio.</i>	44
Tabla 4. <i>Frecuencia de la variable Cultura organizacional.</i>	46
Tabla 5. <i>Frecuencia de la dimensión Valores</i>	47
Tabla 6. <i>Frecuencia de la dimensión Creencias.</i>	48
Tabla 7. <i>Frecuencia de la dimensión Clima</i>	49
Tabla 8. <i>Frecuencia de la dimensión Normas.</i>	50
Tabla 9. <i>Frecuencia de la dimensión Símbolos.</i>	51
Tabla 10. <i>Frecuencia de la dimensión Filosofía.</i>	52
Tabla 11. <i>Frecuencia de la variable Gestión de recursos humanos.</i>	53
Tabla 12. <i>Frecuencia de la dimensión Planificación y organización.</i>	54
Tabla 13. <i>Frecuencia de la dimensión Reclutamiento.</i>	55
Tabla 14. <i>Frecuencia de la dimensión Selección.</i>	56
Tabla 15. <i>Frecuencia de la dimensión Capacitación y desarrollo</i>	57
Tabla 16. <i>Frecuencia de la dimensión Evaluación del desempeño.</i>	58
Tabla 17. <i>Frecuencia de la dimensión Compensación e incentivos.</i>	59

Tabla 18. <i>Frecuencia de la dimensión Bienestar social</i>	60
Tabla 19. <i>Frecuencia de la dimensión Seguridad e higiene ocupacional</i>	61
Tabla 20. <i>Resultados del cruce de la variable Cultura organizacional y la variable Gestión de recursos humanos</i>	62
Tabla 21. <i>Resultados del cruce de la dimensión Valores y la variable Gestión de recursos humanos</i>	63
Tabla 22. <i>Resultados del cruce de la dimensión Creencias y la variable Gestión de recursos humanos</i>	64
Tabla 23. <i>Resultados del cruce de la dimensión Clima y la variable Gestión de recursos humanos</i>	65
Tabla 24. <i>Resultados del cruce de la dimensión Normas y la variable Gestión de recursos humanos</i>	66
Tabla 25. <i>Resultados del cruce de la dimensión Símbolos y la variable Gestión de recursos humanos</i>	67
Tabla 26. <i>Resultados del cruce de la dimensión Filosofía y la variable Gestión de recursos humanos</i>	68
Tabla 27. <i>Aplicación de la Correlación de Pearson a la Cultura organizacional y a la Gestión de recursos humanos</i>	69
Tabla 28. <i>Aplicación del Coeficiente de Correlación de Pearson a los Valores y a la Gestión de recursos humanos</i>	70
Tabla 29. <i>Aplicación de la Correlación de Pearson a las creencias y a la gestión de recursos humanos</i>	71
Tabla 30. <i>Aplicación de la Correlación de Pearson al clima de la organización y a la gestión de recursos humanos</i>	72
Tabla 31. <i>Aplicación de la Correlación de Pearson a las normas de la organización y a la gestión de recursos humanos</i>	73

Tabla 32. *Aplicación de la Correlación de Pearson a los símbolos de la organización y a la gestión de recursos humanos.....* 74

Tabla 33. *Aplicación de la Correlación de Pearson a la filosofía de la organización y a la gestión de recursos humanos.....* 75



ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Población según sexo.....	44
<i>Figura 2.</i> Población de sexo femenino según rango de edad.....	45
<i>Figura 3.</i> Población de sexo masculino según rango de edad.	45
Figura 4. De la variable cultura organizacional.....	46
<i>Figura 5.</i> De la imensión valores.....	47
<i>Figura 6.</i> De la imensión dimensión creencias.....	48
<i>Figura 7.</i> De la imensión dimensión clima.....	49
<i>Figura 8.</i> De la imensión dimensión normas.....	50
<i>Figura 9.</i> De la imensión dimensión símbolos.....	51
<i>Figura 10.</i> De la imensión filosofía.....	52
<i>Figura 11.</i> De la variable Gestión de recursos humanos.	53
<i>Figura 12.</i> De la imensión Planificación y organización.....	54
<i>Figura 13.</i> De la imensión Reclutamiento.....	55
<i>Figura 14.</i> De la imensión Selección.....	56
<i>Figura 15.</i> De la imensión Capacitación y desarrollo.....	57
<i>Figura 16.</i> De la imensión valuación del desempeño.....	58
<i>Figura 17.</i> De la imensión Compensación e incentivos.	59

Figura 18. De la dimensión bienestar social.....	60
Figura 19. De la imensión seguridad e higiene ocupacional.	61
Figura 20. Diagrama del cruce de la variable Cultura organizacional y la variable Gestión de recursos humanos.....	62
Figura 21. Diagrama del cruce de la dimensión Valores y la variable Gestión de recursos humanos.....	63
Figura 22. Diagrama del cruce de la dimensión Creencias y la variable Gestión de recursos humanos.....	64
Figura 23. Diagrama del cruce de la dimensión Clima y la variable Gestión de recursos humanos.....	65
Figura 24. Diagrama del cruce de la dimensión Normas y la variable Gestión de recursos humanos.....	66
Figura 25. Diagrama del cruce de la dimensión Símbolos y la variable Gestión de recursos humanos.....	67
Figura 26. Diagrama del cruce de la dimensión Filosofía y la variable Gestión de recursos humanos.....	68

RESUMEN

El estudio denominado cultura organizacional y gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018 tuvo como finalidad identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, dentro de una coyuntura social en la que el recurso humano se ha convertido en el motor de toda institución o empresa.

Se siguió un diseño no experimental, transversal, correlacional, la población estuvo integrada por el personal administrativo del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS durante el año 2018, quienes en total son 250 servidores, para recoger la información se utilizaron dos cuestionarios, para medir las dos variables de manera independiente.

Finalmente, el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson permitió demostrar que con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de correlación alto (0.719), la cultura organizacional se relaciona directamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión de recursos humanos

ABSTRACT

The purpose of the study called organizational culture and HR management at Hospital Huacho Huaura Oyón and SBS - 2018 was to identify the relationship that organizational culture has with human resources management at Hospital Huacho Huaura Oyón and SBS - 2018, within a social situation in which human resources have become the engine of any institution or company.

A non-experimental, cross-sectional, correlational design was followed, the population was made up of the administrative staff of Hospital Huacho Huaura Oyón and SBS during 2018, who in total are 250 servers, to collect the information, two questionnaires were used to measure the two variables independently.

Finally, the Pearson Correlation Coefficient statistic allowed to demonstrate that with a significance level of 0.000 and a high correlation level (0.719), the organizational culture is directly related to the management of human resources in the Hospital Huacho Huaura Oyón and SBS - 2018.

Keywords: Organizational culture, Mmanagement of human resources

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó tomando como punto de partida la problemática actual con respecto a la gestión de los RR.HH. en las instituciones,

Para una mejor comprensión del trabajo realizado se ha visto por conveniente desarrollarlo en capítulos, los mismos que se puntualizan en su contenido.

En el capítulo I, se desarrolló la problemática, la formulación de los problemas tanto el general como específico y los objetivos de investigación. Asimismo, la importancia de la investigación a través de la justificación, además de la delimitación y la viabilidad.

En el capítulo II, se incluyeron trabajos denominados antecedentes de autores que han desarrollado investigaciones tanto a nivel internacional como nacional. Y se han desarrollado las bases teóricas y filosóficas de las variables. También se desarrollaron los términos más importantes de la investigación, la operacionalización de las variables y las hipótesis de investigación.

En el capítulo III se trabajó la metodología, que consideró el diseño metodológico, que en este caso fue el no experimental, correlacional, la población y muestra de estudio, se explicaron los instrumentos y las técnicas que se utilizaron para el recojo de datos.

En el capítulo IV se presentaron los resultados de investigación, para lo cual se utilizaron tablas de frecuencia, tablas cruzadas con las variables investigadas y sus respectivas dimensiones y la contrastación de hipótesis que también se realizó a través del estadístico Correlación de Pearson y que permitió obtener los resultados de la correlación entre variables.

En el capítulo V se desarrolló la discusión de los resultados encontrados en el estudio en relación a los antecedentes de la misma, analizando las semejanzas en los resultados.

En el capítulo VI, se realizaron las conclusiones a las que finalmente se llegó con la culminación de la investigación y se plantearon las recomendaciones de la autora para mejorar la problemática que se desarrolla en la actualidad.

Finalmente se incluyeron las referencias con las que se trabajó y los anexos que permitieron darle el carácter formal a la investigación realizada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones a nivel mundial vienen atravesando dificultades en lograr que su capital humano entienda el rol importante que tiene dentro de ellas para el logro de sus metas. Es por eso que este capital humano debe estar en constante perfeccionamiento de su trabajo y desempeño.

En relación a este tema Reyes (2015) asevera que la gestión de recursos humanos contribuye a que el factor humano que pertenece a una organización colaboren en el cumplimiento de los objetivos. Por eso, toda organización o empresa, debe cuidar de seleccionar muy bien el recurso humano con el que va trabajar y debe reunir el perfil ideal para el puesto de trabajo, es decir, debe tener un vasto conocimiento de lo que va desarrollar, además de tener habilidades para relacionarse adecuadamente con sus compañeros para trabajar en equipo. La gestión de recursos humanos en este nuevo contexto debe estar a la vanguardia de las necesidades de la sociedad y del avance de la misma. Una sociedad en la que destacan aspectos como la competitividad, el uso de la tecnología, los cambios e innovaciones aceleradas en lo social, cultural, normativo, demográfico y educacional, donde la diferencia la marca el capital humano con que cuenta la organización, pues si está preparado para ser competente va aportar no solo a su organización sino también a mantener a ésta dentro de los estándares de calidad que necesita para mantenerse vigente en el mercado atendiendo la oferta y demanda de manera óptima.

En el Perú se tienen algunos estudios que corroboran las dificultades que se tienen a nivel de recursos humanos, y que se han convertido en la preocupación de muchas empresas hoy en día. Con respecto a este punto, el diario Gestión publicó un estudio de Deloitte (2015) donde dice que, en el Perú, el 50% de los ejecutivos plantean que los problemas de cultura

organizacional y el poco compromiso son los más importantes. En este informe se agrega que el factor humano, en la mayoría de las situaciones, no asume un compromiso fehaciente con la organización a la que pertenece, es decir no se identifica con ella, no va más allá del cumplimiento de sus funciones y hasta en eso tiene dificultades pues no las cumple a cabalidad en la mayoría de los casos.

A nivel local se pretende investigar sobre la cultura organizacional en relación con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS, por considerar que es una necesidad mejorar en estos aspectos para brindar una mejor atención a los usuarios que satisfaga sus expectativas y a su vez que satisfaga la labor que realizan los trabajadores de esta institución que se encarga de brindar servicios de salud en la comunidad de Huacho y alrededores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relacionan los valores de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

¿Cómo se relacionan las creencias de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

¿Cómo se relaciona el clima de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

¿Cómo se relacionan las normas de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

¿Cómo se relacionan los símbolos de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

¿Cómo se relaciona la filosofía de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación que tiene la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que tienen los valores de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Establecer la relación que tienen las creencias de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Establecer la relación que tiene el clima de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Establecer la relación que tienen las normas de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Establecer la relación que tienen los símbolos de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Establecer la relación que tiene la filosofía de la organización con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Al conocer la importancia y relevancia que tiene el estudio de temas tales como la cultura y la gestión del personal que trabaja en una organización, se creyó por conveniente profundizar el conocimiento teórico de dichas variables con el propósito de contribuir al estudio de la problemática y fomentar que en el futuro se sigan realizando investigaciones en estos temas tanto a nivel nacional como internacional.

1.4.2 Justificación práctica

El estudio, al concluir, sirvió como una herramienta que permitió evaluar la cultura organizacional de las organizaciones y el nivel de gestión de recursos humanos. A partir de los resultados obtenidos se propongan recomendaciones que redunden en la mejora de la problemática.

1.4.3 Justificación metodológica

El estudio fue de enfoque cuantitativo científico, lo que permitió llevar a cabo la investigación siguiendo un orden coherente que servirá como base para iniciar investigaciones semejantes en contextos similares y respetando el proceso de investigación y los aspectos más relevantes que involucra el desarrollo del mismo tanto en fondo como en forma de elaboración.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se ha delimitado en cuanto al tema de investigación, pues abordó la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, ubicado al norte de Lima, en la región denominada Lima-Provincias, específicamente en la provincia de Huaura, distrito de Huacho. Asimismo, tuvo como población de estudio a los trabajadores del Hospital en mención y la investigación se desarrolló en el año 2018.

1.6 Viabilidad del estudio

Para la realización del trabajo se contó con la participación de la población de estudio, asimismo se tuvo suficientes referencias para profundizar en el estudio de las variables en el marco teórico, y la investigadora financió la investigación en su totalidad. Además de otros criterios importantes como fueron el tiempo y las orientaciones acertadas de un asesor permanente, quien guió la elaboración del mismo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) desarrollaron la tesis: “Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico” en la Universidad del Magdalena. Colombia.

El estudio mencionado se realizó en tres instituciones educativas ubicadas en Santa Marta, Colombia, orientado en evaluar la cultura de la organización, es decir del estudio de sus creencias, valores, tradiciones, etc., con el propósito de describir cómo está desarrollada la cultura organizacional a nivel de instituciones educativas. La investigación fue de enfoque cualitativo, teniendo como muestra a 30 individuos divididos entre docentes y administrativos, los mismos que se seleccionaron a través del muestreo por conveniencia determinado por el investigador. A esa muestra se aplicó la técnica del grupo focal y el instrumento denominado entrevista semiestructurada. Los resultados permitieron establecer que las instituciones en estudio se encuentran en el Nivel 1 de cultura de la organización, producto de la falta de integración del personal que labora en estas instituciones para afrontar dificultades y proponer soluciones.

Falcones (2014) llevó a cabo la tesis: “Estudio descriptivo de la Cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador” en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

La investigación tuvo como finalidad conocer todo lo referente a la cultura organizacional, describir las características de cada una e identificar las debilidades y fortalezas de la institución. Fue un estudio descriptivo - transversal y la población de estudio la conformaron 57 individuos divididos en trabajos ejecutivos y operativo, de los cuales se tomó como muestra a 30 de ellos, de las cuales la mayoría de los colaboradores operativos tienen entre 1-5 años de servicios y tuvieron entre 21 y 29

años de edad, y con estudios universitarios concluidos. Se aplicaron dos técnicas de recopilación de datos: La encuesta y la entrevista. Para llevar a cabo la encuesta, se utilizó el cuestionario Nestle&yo (evalúa la satisfacción del usuario), y para la entrevista, se recurrió a la metodología de Schein, se pudo medir las cuestiones básicas en relación al comportamiento organizacional y el tipo de cultura predominante. Los resultados mostraron que el clima organizacional alcanzó el 89%, sin embargo, es necesario fortalecer aspectos fundamentales tales como el trabajo en equipo o cooperación, el entrenamiento o capacitación constante y el reconocimiento del compromiso del personal.

Salazar (2013) desarrolló la tesis: “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala” en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.

El objetivo planteado fue demostrar que la cultura organizacional tiene relación con la satisfacción laboral en el Hospital. Para lo cual se contó con una población conformada por 46 colaboradores administrativos de ambos sexos, de 20 a 50 años, que fueron encuestados, el primer cuestionario que evaluó la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo, un cuestionario que evalúa la satisfacción hacia el trabajo de José L. Meliá (1990). La investigación fue de diseño correlacional y de enfoque cuantitativo. Como resultado se pudo identificar que hay correlación directa y fuerte entre las variables mencionadas (cultura y satisfacción) del personal del Hospital Roosevelt, y se concluye que el personal de esta institución afronta dificultades como la falta de un ambiente adecuado de trabajo (ventilación e iluminación), incentivos y beneficios.

Martín (2011) realizó la tesis: “Gestión de Recursos Humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas” en la Universidad de Valladolid, España.

El propósito fue medir la influencia de la gestión de recursos humanos con respecto a la organización, considerando a los empleados como los agentes principales que permiten mejorar la misma. Considerando que los empleados son los elementos más importantes dentro de una organización, se ha considerado evaluar la retención de los trabajadores según el criterio del capital humano dividido en el factor intelectual, social y afectivo. Porque es lo que mejora la capacidad organizativa dentro de las instituciones u organizaciones. Para el desarrollo del estudio se tomó en cuenta a los empleados considerados valiosos que pertenecen a las 239 empresas innovadoras españolas. Las informaciones recogidas se procesaron a través de la aplicación de cuadrados parciales y del software Smart-PLS. Finalmente se comprobó la influencia de la gestión de recursos humanos en el proceso organizativo y que resultó mucho más relevante que las medidas financieras que se tomaban en cuenta anteriormente. Y la retención del factor humano se considera como la etapa intermedia del efecto de

la gestión de RRHH. en la organización, basado en la innovación y capacitación del personal que conlleva finalmente a la mejora financiera de la misma.

Patzi, (2011) desarrolló la tesis: “La gestión de Recursos Humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano”, en la Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Colombia.

El propósito del estudio fue identificar las características que presenta los recursos humanos y, dentro de ello, determinar la dotación disponible, compararlo con la dotación necesaria, describir los procedimientos de gestión e identificar otros aspectos importantes para optimizar la gestión de los RR.HH. La investigación fue de tipo transversal y descriptivo y en cuanto a los instrumentos para recabar información, se utilizó una encuesta que fue validada y modificada; además de la planilla del área de RR.HH. en la gestión del año 2010 del Hospital. Ello permitió identificar como resultados que el 22.1% del RRHH son auxiliares de enfermería, el 19% son personal de otros servicios y el 18.5% es médico; además, en la dotación disponible y necesaria se identificó un déficit de obstetras, técnicas, pediatras y personal de alimentación. Por otro lado, identificó que los procesos de gestión de RRHH, tales como la selección, planificación y reclutamiento, vienen cumpliendo la etapa del Reglamento Específico del SAP, además que no se efectúa seguimiento de las personas evaluadas, no existe incentivos y actividades orientadas al bienestar social de los colaboradores, entre otros; el 40.5% de los RRHH consideran que uno de los problemas es la falta de ítems y el 10.1% cree que existe congestión de RRHH, el 46.3% identifica que los turnos laborales se encuentran mal distribuidos, el 60.6% indicó que los RRHH debe participar en los conflictos o problemas. Concluyó que en la organización existe deficiencias y problemas propios de la gestión del RRHH y que estos pueden tener efectos en la calidad de atención que brinda el hospital

2.1.2 Investigaciones nacionales

De la Torres y Themme (2017) desarrolló la tesis titulada: “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”.

El propósito de la presente investigación es demostrar que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño de los colaboradores. Fue un estudio descriptivo - correlacional, y de diseño no experimental. Su población fue representado por 42 trabajadores empleando un muestreo probabilísticamente, la conformó 37 trabajadores. La técnica utilizada para obtener información fue la observación participante, y para medir la cultura organizacional, se utilizó el instrumento desarrollado por María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño; y para el desempeño laboral se utilizó la Escala de Observación de Comportamiento (BOS). Finalmente, se estableció que existe una relación significativa y directamente proporcional entre los fenómenos. Asimismo, con

respecto a las dimensiones de la cultura organizacional, tales como, valores, creencias, el clima, las normas, los símbolos y la filosofía tienen relación significativa y directamente proporcional con el desempeño laboral.

Arroyo, Y. (2014) desarrolló la tesis “La gestión de Recursos Humanos y la Tasa de Rotación de personal en la Empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 1: 2014” en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

El propósito de la investigación fue demostrar que la gestión de los RRHH se relaciona con la rotación del personal de la empresa. La investigación tuvo un diseño descriptivo; llegó a utilizar la encuesta y el cuestionario. Después del procesamiento de los datos, se concluyó que la Gestión de RRHH reduce el nivel de rotación del personal, promoviendo condiciones para el funcionamiento de la organización que permite el desarrollo y satisfacción de los colaboradores; además que se contribuye al cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura organizacional.

Orígenes de la cultura organizacional.

La organización viene teniendo transformaciones desde finales del siglo XX, puesto que el avance de la tecnología ha marcado también cambios sustanciales en el anejo de las organizaciones, implementando en cada uno de ellos un sistema de valores que les permiten alcanzar sus metas. En medio de esta necesidad, es que las organizaciones crean sus propias culturas.

Desde los años setenta o ochenta, la cultura organizacional siempre ha sido de gran importancia y trascendencia. Toda organización debe tener una cultura organizacional porque es responsable de medir el desempeño individual y colectivo de los trabajadores. Con el tiempo, diferentes sistemas como educación, sociedad, individuos y organizaciones han cambiado. (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015)

Y es el último sistema, el organizacional el que está relacionado directamente con la producción y el crecimiento, y además las experiencias a través del tiempo han permitido determinar que el recurso humano, con sus creencias, costumbres, ideales, filosofía, etc., va aportando a que se desarrolle su propia cultura dentro de la organización y que le da identidad y la diferencia de las demás.

En el año 1988, el suizo Edgar Henry Schein introduce por primera vez conceptos tales como presunciones y creencias, para explicar lo que se conoce como cultura organizacional y la define como la respuesta que el equipo ha aprendido para reaccionar frente a los problemas de supervivencia en el entorno externo y los problemas de incorporación interna (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015)

Definición de cultura.

Es definido como el conjunto de experiencias relevantes y significativos tanto en el sector interno como externo que los sujetos que integran una institución, han experimentado e implementado como medios estratégicos para llegar a adaptarse al sistema organizacional (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015).

La cultura y la sociedad tienen una relación profunda, en ese contexto la cultura está relacionada con el comportamiento social, y la sociedad es un conjunto de individuos que sobre lleva o mantienen la cultura (Salazar, 2013, p. 12).

La cultura se basa como un concepto del mundo y productos simbólicos. En efecto, el hecho que se convierta en un ambiente dinámico lleno de símbolos y una serie de cogniciones funcionales. Estas cogniciones conscientes y funcionales son únicas en los ámbitos psicológico, profundo y subconsciente. Las formas factibles de construir una organización en constante cambio es cambiar su cultura. (Camarena y Rodríguez, 2010, p. 12).

Por lo tanto, la cultura es el conjunto de patrones que comparte una sociedad y que le permite vivir en armonía en acuerdo con lo convenido en consenso por quienes la conforman.

Cada sociedad construye su propia cultura de acuerdo a sus características y al sentir de la mayoría de los individuos que la conforman.

Definición de cultura organizacional.

Es la manera tradicional de realizar y pensar las actividades realizados por los integrantes de una organización. Determinar cómo opera el negocio; se evidencian en los métodos, estructuras y sistemas forjados en un largo periodo de operaciones, y es consistente con el sistema dinámico de la institución, pues estos valores pueden ser modificados, lo cual es resultado del aprendizaje personal continuo (Minsal y Pérez, 2007).

La cultura en una entidad u institución está compuesta por un grupo dinámico de hábitos, valores, ideas y costumbres, que son compartidos por individuos que brindan y regulan el desempeño de la organización. (Minsal y Pérez, 2007).

En conclusión, la cultura organizacional es considerado como un conjunto de factores relacionados con los valores, conceptos, costumbres, las personas que integran la organización y las que existen al mismo tiempo, tiene repercusiones en el contexto y en la sociedad que va depender de las características que poseen cada una. Sin embargo, la cultura organizacional no es un aspecto estático, sino que se va modificando con el paso del tiempo, producto de los cambios en la sociedad, las innovaciones, los nuevos conocimientos adquiridos, etc. También en la actualidad, al vivir en una sociedad globalizada, donde las fronteras de los países han desaparecido y la transnacionalización se ha vuelto común, la cultura organizacional fortalece las nuevas propuestas teóricas y enriquece la discusión para lograr nuevas formas de mejorar el desarrollo de las organizaciones.

Teorías de la cultura organizacional.

Al plantear algunas teorías es conveniente citar a los siguientes autores por su contribución al campo de la cultura organizacional.

a) Teoría de Robbins Stephen.

El autor señala que la cultura organizacional

Se entiende como un sistema de características dentro de una organización, el mismo que es compartida por los integrantes de una entidad o empresa y que le distingue de las demás. Las organizaciones valoran un conjunto de características básicas” (Salazar, 2013).

Y establece que son siete las características de la cultura dentro de una institución y se detallan a continuación:

1) Innovación y riesgo (el nivel en que se anima al colaborador a innovar y asumir riesgos), 2) minuciosidad (espere que los individuos demuestren de forma práctica precisiones, capacidad y atención a los mínimos detalles), 3) Orientado a resultados (el nivel en que la gestión se orienta en el resultado, dando menos prioridad a las técnicas y procesos para alcanzarlos), 4) Orientado al sujeto (la medida en que los resultados de las consideraciones de toma de decisiones de gestión afectan a los miembros de la organización), 5) Posicionamiento del equipo (el nivel en que la actividad de trabajo se orienta en el equipo en vez de una sola institución), 6) Agresividad (grado en que los sujetos se presentan con osadía y competitivo, antes que despreocupado) y 7) Estabilidad (nivel en que el trabajo se mantienen en un solo nivel, en lugar de crecer) (Salazar, 2013, p. 12).

En conclusión, la cultura organizacional difiere una de otra según la organización, pues cada una establece como valores fundamentales lo que por su creencia y costumbre es lo ideal para desenvolverse de forma adecuada. Y cada organización es distinta de otra pues el recurso humano que es lo principal cambia de organización en organización y a través del tiempo también así sea en la misma organización.

b) Teoría de Edgar Schein.

En cuanto a la cultura de la organización, se retienen los supuestos y creencias básicos más profundos, que permiten a los individuos expresar y vivir sus hechos, y dar contestación a sus problemas de supervivencia internos y externos (Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015)

Estas presunciones son la esencia de la cultura organizacional, que le permiten a un grupo de personas elaborar un modelo eficaz para enfrentar sus problemas de adaptación, a través de los valores, conductas, creaciones, cultura, etc.

La cultura es una serie de creencias, saberes, valores, normas, practicas invalores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas las personas, distinguiendo todos los niveles. (Minsal y Pérez, 2007).

El nivel 1 (producciones) está determinado por el contexto físico y social. En este nivel, se puede presenciar el ambiente físico del grupo, la capacidad técnica, la comunicación escrita y oral, y el comportamiento de expresión de los integrantes; el nivel 2 (valor) refleja en última instancia la forma de contacto entre los individuos, la fuerza del ejercicio y si encuentran que han reducido Se puede verificar la certeza y la ansiedad. El nivel 3 (suposición básica básica) puede resolver el problema, siempre y cuando el problema se presente repetidamente y se mantenga durante mucho tiempo. (Schein, 1988, págs. 30-32).

Asimismo, Schein planteó problemas internos dentro de la organización, que según su teoría permiten la integración interna y la integración de su proceso de adaptación, actuando, así como un sistema social.

En ese sentido, el lenguaje común y condiciones conceptuales (en el caso que el equipo no pueda entenderse eficazmente, el equipo será de difícil manejo), restricciones (grupos y criterios de inclusión y exclusión), acuerdo mutuo (sobre quién está dentro y quién está fuera), poder y nivel (para los miembros es fundamental poder controlar sus emociones agresivas), la intimidad, la amistad y el amor, la relación entre varones y mujeres, recompensas, sanciones, ideología y religión (Schein, 1988, p. 79).

Según Schein, los elementos que existen dentro de las organizaciones y que las diferencian unas de otras, son los que determinan la eficacia de cada una de ellas, y no necesariamente las organizaciones de las grandes potencias económicas son las únicas que se desarrollan, sino que mucho tiene que ver el potencial humano para lograr esto, y por lo tanto, no se requiere estar dentro de este grupo de potencias mundiales para lograr organizaciones eficientes, sino que depende del factor humano. Y las relaciones entre los mismos que forman parte de una organización

c) Teoría de Idalberto Chiavenato.

En cada entidad, empresa u organización existe una cultura organizacional y/o corporativa propia. En ese sentido si desea entender la cultura en una organización en primera instancia es entender la cultura de la misma. Ser parte de una entidad implica entender su cultura. El hecho de vivir en una entidad, trabajar en una entidad participar en las actividades de una organización y buscar una carrera en una organización están estrechamente relacionados con la cultura organizacional. La manera como las personas se desenvuelven en una entidad, las actitudes generales, los supuestos, los deseos y los problemas relacionados cuando interactúan entre los integrantes son parte de la cultura organizacional. (Chiavenato, 2011, p. 72).

Este autor también coincide en que la cultura organizacional es propia de cada organización, y tiene que ver con la idiosincrasia de la mayoría quienes la conforman, y quienes se van sumando a la organización deben ir adaptándose a lo que ya está establecido o si la influencia del nuevo recurso humano es muy fuerte, permite modificar lo que ya estaba establecido-

La cultura organizacional no es visible físicamente. No se puede ver ni se observa en sí mismo, sino que se percibe u identifica a través de su influencia y consecuencias. Es parecido al iceberg. Solo la sección que sale del agua son los elementos visibles que se observa de una institución debido a la cultura organizacional. Casi siempre se trata de consecuencias específicas y prácticas de

la cultura, como tipos de edificios, colores, tipos de oficinas, espacios y escritorios y métodos laborales de gestión de RR.HH. Es más difícil observar y percibir dónde la parte sumergida es invisible en lo profundo (Chiavenato, 2011, p. 72).

Por lo tanto, la cultura organizacional abarca todos los aspectos internos y externos de la institución, desde el criterio de este autor, lo más visible, aquello que se puede percibir a simple vista ya está dando a entender la cultura organizacional que posee dicha organización, y más allá de ello se encuentra la parte interna, en donde se tiene que ser más sutil al momento de ingresar a la cultura organización de cada una de ellas.

Factores de la cultura organizacional.

Un interesante estudio realizado por los autores Olmos & Socha (2006) sobre la cultura organizacional se refiere a 7 factores importantes, los cuales se van a detallar a continuación:

a) Valores.

"Se debe entender como serie de principios o cualidades considerados por los miembros de la organización, como la atención al cliente, la innovación, etc." (Olmos & Socha, 2006, p. 12).

Estas formas de actuar son practicadas por todos los que pertenecen a la organización y es lo que los caracteriza, dentro de ellos resaltan la dedicación que le ponen en la atención al usuario del servicio, el trato, la amabilidad, la capacidad, entre otros.

b) Creencias.

"Definido como los supuestos o consideraciones del modelo de negocio en la organización, puede ser verdadero o falso" (Olmos y Socha, 2006, p. 12).

Esto tiene que ver con el tipo de servicio que se oferta en la organización, y los trabajadores hacen propaganda del servicio que brindan, lo que en ocasiones resulta ser cierto y en otros casos no; sin embargo, en la mayoría de los casos los que pertenecen a dicha organización están convencidos de que lo que creen y dicen de ella es cierto.

c) Clima.

“Se puede definir la atmósfera o sentimiento en el ambiente organizacional, que se hace visible en el ambiente físico de la organización mediante la forma de trabajar de los empleados” (Olmos y Socha, 2006, p. 12).

Este factor es indispensable porque es el que permite que las personas que pertenecen a una organización trabajen en un ambiente de paz, tranquilo y donde los momentos de tensión que se vive deben ser manejados de tal manera que no afecten negativamente y más bien sirva para llegar a mejores acuerdos entre todos.

d) Normas.

Se conoce como las reglas que rodean a la organización, incluido el comportamiento de los empleados. (Olmos y Socha, 2006, p. 12).

Este factor es importante porque permite a la organización tener un orden y respeto a lo que ya se ha establecido como norma de trabajo y se debe cumplir con la finalidad de hacer prevalecer el respeto y la consideración entre los integrantes de la organización.

e) Símbolos.

“Se define como una colección de logotipos de empresas, rituales y tradiciones básicas, como las ceremonias que se realizan todos los años” (Olmos y Socha, 2006, p. 13).

Este factor tiene que ver con lo que les caracteriza a las organizaciones, por ejemplo, una insignia que les representa, pero sobre todo prácticas que se han implantado y que ya forman parte de las tradiciones de la organización.

f) Filosofía.

Son aquellas políticas e ideologías establecidas que orientan las acciones de la organización. (Olmos y Socha, 2006, p. 13).

Es decir, el pensamiento, la filosofía que se encuentra plasmada en la visión y misión de la organización y que dirige la actividad diaria del personal, el mismo que la asume como parte importante de su diario quehacer.

Tipos de culturas organizacionales.

Con respecto a los tipos de culturas organizacionales es necesario entender que, así como los individuos tienen características particulares que los diferencian unos de otros, igual ocurre con las organizaciones.

La existencia de elementos culturales y sus relaciones crean patrones identificables para cada organización, al igual que las personalidades son las mismas para los individuos. Sin embargo, de la misma manera que se pueden clasificar individuos con características similares, se pueden describir varios tipos generales de cultura organizacional. (Salazar, 2013)

A continuación, se ha tomado en cuenta la tipología propuesta por la autora Jesica Salazar y se describen los tipos más relevantes de cultura organizacional:

a) Cultura burocrática.

Como su mismo nombre lo dice, se refiere a aquellas organizaciones donde las actividades y los trámites que se siguen para resolver un caso pasa por un proceso administrativo ya establecido y lo respeta, es decir por más apremiante que una situación sea, igual debe seguir su curso normal ya establecido por la organización.

Esta cultura, se da cuando en una organización los colaboradores valoran la formalización, procedimientos operativos estándar, las reglas y la coordinación de niveles, y tienen una cultura burocrática. En ese sentido, los beneficios por largos periodos, son la eficiencia, estabilidad y previsibilidad. Sus integrantes otorgan gran importancia a la estandarización de productos y servicio al cliente. El administrador lo ve como el rol de coordinador, organizador y supervisor para cumplir con las reglas y regulaciones. Estipular claramente las tareas, compromisos y facultades de todo trabajador; una gran cantidad de manuales han recopilado una gran cantidad de normas y procedimientos, y los trabajadores entienden que su deber es cumplir lo que dice el manual y seguir cada proceso sugerido. (Salazar, 2013, p. 19).

Las organizaciones que se desarrollan bajo la cultura burocrática respetan cada proceso que se sigue para resolver situaciones y los que trabajan allí respetan lo que está establecido en sus manuales y están convencidos que al cumplir con lo establecido están aplicando un adecuado funcionamiento de la administración de la organización.

b) Cultura de clan.

Un clan es considerado como un grupo de personas que están unidas por vínculos fuertes ya sea de parentesco o en el caso de las organizaciones por su identidad que se ha formado con el transcurrir del tiempo y por el sentirse bien dentro de la misma.

Para este tipo de cultura la tradición, el compromiso institucional, la lealtad, la socialización extensa, el trabajo en conjunto, la autodeterminación y el impacto social son los principales atributos. Los integrantes de esta cultura acceden que su obligación no se limita a simples intercambios laborales, entienden que su aporte en la organización puede exceder cualquier aspecto fuera de lo contractual. (Salazar, 2013, p.19).

Esta cultura de clan pone de relevancia la socialización de los que pertenecen a la organización, y este proceso se hace tanto con los antiguos como con los nuevos trabajadores, porque los antiguos hacen las veces de modelos o mentores que guían o enseñan a los nuevos las reglas de la organización, cómo debe ser su desempeño para lograr las metas institucionales. Y también algo muy importante es que conserva algunos ritos y tradiciones que forman parte de sus celebraciones acostumbradas donde todos participan y se les hace ya una costumbre.

“Los integrantes de la cultura organizacional del clan están orgullosos de su sentido de pertenencia, su identidad es muy profunda y reconocen la interdependencia entre ellos” (Salazar, 2013, p. 19-20).

Entonces en una cultura de clan, el sentimiento de identidad por la organización es fuerte y define la lealtad de los trabajadores para con su lugar de trabajo, y también tienen que ver que en este tipo de cultura los trabajadores asumen un compromiso que va más allá de la remuneración sino del apego que ya se formó con la institución.

c) Cultura emprendedora.

Esta cultura tiene que ver con el emprendimiento, es decir con el deseo de los trabajadores de mejorar y esto se va lograr con el apoyo de cada uno de los que la conforman, con dinamismo, entrega y lealtad. Siendo proactivos y dando más de lo que se espera como parte integrante activa.

A través de esta cultura se puede cultivar un alto nivel de vitalidad y aceptación de los grandes riesgos o retos de representar la cultura emprendedora. Entre ellos, prima la apuesta por la experimentación, la innovación y las vanguardias. Estas expresiones culturales no solo pueden resolver de forma rápida los cambios ambientales, sino favorece a la producción de cambios. Eficiencia significa proporcionar excelentes productos nuevos para un crecimiento apresurado. Por tanto, la iniciativa personal y la libertad para promover el desarrollo son motivos de aliento y retribución (Salazar, 2013, p. 20).

En una cultura de emprendimiento, los miembros de las organizaciones están comprometidos y motivados, por eso se sienten parte de la organización y como tal desean que esta mejore, estos sentimientos nacen en cada uno por la seguridad que la organización les da dentro de ella y la confianza otorgada en todo lo que hacen.

d) Cultura de mercado.

Este tipo de cultura se caracteriza porque el trabajador brinda sus servicios y a cambio de ello la organización lo incentiva no solo con el salario establecido, sino que cuando aporta a la organización más allá de sus funciones, ésta lo premia y le retribuye su esfuerzo a través de un incentivo económico o a través de otorgarle seguridad en el puesto del trabajo.

Esta cultura se caracteriza por llegar alcanzar los objetivos ideales medibles, principalmente de naturaleza financiera y mercantil Se impone en la empresa una fuerte competitividad y disposición al beneficio. En lo referente a la cultura de mercado, la relación entre los individuos y organizaciones es netamente

contractual, es decir, las obligaciones de las partes se determinan previamente de mutuo acuerdo. En efecto, la dirección del control formal es extremadamente estable, el sujeto tiene la responsabilidad de un cierto grado de desempeño y la institución ofrece un grado de rendimiento.(Salazar, 2013)

Tanto el trabajador como la organización se comprometen implícitamente en el desarrollo de actividades, el trabajador le ofrece a la organización lealtad y compromiso firme de trabajo, de entrega, de identidad para con la organización y por su parte la organización se compromete a darle seguridad, a cumplir con sus obligaciones de remuneración en forma permanente y puntual, a buscar incentivos para premiar su dedicación a la organización, etc.

De acuerdo con lo establecido en el plan acordado, un mayor desempeño corresponde a un mayor nivel salarial. Ninguna de las partes acepta que el derecho de la otra a entablar una demanda excede los derechos estipulados originalmente. La entidad no asegura (ni implica) la seguridad; los colaboradores no prometen (ni implican) lealtad.

En conclusión y reconsiderando las características que se han planteado en cada uno de los tipos de culturas organizacionales, todos ellos se han implementado con la finalidad de mejorar la organización y mantener satisfecho al trabajador que es la pieza más importante dentro de ella.

2.2.2 Gestión de recursos humanos.

El recurso humano.

Se refiere a personas que actualmente pertenecen a la organización es el factor más importante que toda empresa o institución requiere para alcanzar las metas organizacionales.

Los recursos humanos son considerados como un activo esencial de cualquier entidad u organización. Lograr el éxito en las organizaciones modernas, en este mundo competitivo, va

depender de su alta competitividad. Gracias a la integración efectiva de sus empleados, se logró este resultado, que le permitió ejecutar la estrategia y alcanzar sus metas. (Ministerio de Salud, 1999, pág. 21).

Esta realidad es algo que todas las organizaciones lo saben. El factor humano se ha convertido en la pieza clave para toda organización, sin embargo, y a pesar de tantas experiencias que así lo confirman, todavía hay organizaciones que se resisten a aceptar esa realidad y no le dan el trato merecido al personal.

Definición de gestión de recursos humanos.

“Se trata de una serie de prácticas, tecnologías y políticas encaminadas a buscar la integración y orientación de los empleados en la organización para que puedan realizar las tareas de manera eficaz y eficiente y lograr los objetivos de la empresa” (Arroyo, 2014).

Y estas prácticas deben estar dirigidas a mejorar la capacidad del recurso humano, y esto tienen que ver con las capacitaciones a las que debe asistir para actualizar sus conocimientos y sus formas de intervención, el clima favorable de trabajo que no se debe alterar porque repercute tanto en la capacidad del trabajador como en la productividad de la organización.

Es la capacidad de mantener la productividad, eficiencia y eficacia organizacional basada en el uso correcto de los RR.HH.

En ese sentido, la finalidad de la gestión de RR.HH. es crear y mantener un buen clima laboral para las personas y las relaciones en la organización, y desarrollar de esta forma las habilidades y habilidades de los colaboradores, promoviendo así el crecimiento de las personas y el desarrollo continuo de la organización (Patzi, 2011, p. 4).

Gracias a la gestión de recursos humanos, se benefician tanto los trabajadores como la organización, pues los primeros brindan sus conocimientos, su fuerza de trabajo, despliegan sus habilidades y destrezas en el cargo asignado y la organización mejora gracias al aporte

de este recurso humano valioso. Por eso para lograr que las organizaciones avancen, se modernicen y sean competitivas, no solo es necesario elementos como la infraestructura, la tecnología, las herramientas modernas, sino también el personal altamente calificado y comprometido.

Gestión de recursos humanos en instituciones hospitalarias.

Si el recurso humano, como se viene considerando es el factor fundamental para que las organizaciones logren sus metas, mejoren sus servicios y se vuelvan competitivas en el mercado actual, entonces lo mismo ocurre en las instituciones que brindan los servicios de salud, en donde el recurso humano es el que va permitir marcar la diferencia con las demás organizaciones, muy aparte de los avances tecnológicos que se puedan tener y que de por sí en este contexto de salud es relevante.

En el contexto de la salud, la gestión de RR.HH. se refiere al hecho de que el profesional de salud es una parte básica e importante de la marcha de la institución. Además, se debe tener en cuenta que es una organización de recursos humanos. La agencia. Los recursos humanos también juegan dos roles importantes: el primero es el factor estructural de la organización y el segundo es el factor productivo de la organización. En términos de factores estructurales, los recursos humanos siguen convenciones, establecen conexiones, definen ideales, organizan y desarrollan instituciones. Los procesos laborales de la salud, y en términos de producción, vincularlos con otros elementos de producción para producir servicios relacionados a la salud. (Paz, 2011)

Una institución de salud dotada de máquinas de última generación, con la mejor infraestructura, no tendría razón de ser sin la intervención del personal capacitado que sepa manejar estas máquinas, aplicando sus conocimientos en beneficio del restablecimiento de la salud de los pacientes. Por lo tanto, el recurso humano es el que le da vida a la tecnología, porque es quien la aplica, la pone en funcionamiento, es quien piensa, decide, apoya, aprende y finalmente es quien marca la diferencia entre las organizaciones de salud.

Muchas veces se cree que los RR.HH. no son solos factores estructurales, va más allá, son factores de renovación, transformadora, sostenibilidad y estabilidad. En los servicios de salud, los RR.HH. son los recursos humanos que definen los servicios a producir, cuándo, dónde y en qué monto, entonces, qué impacto tendrán estos servicios en la salud de los usuarios externos. Las gestiones relacionadas a los RR.HH. significa el establecimiento de nuevos programas de capacitación para promover el fortalecimiento, comunicación de objetivos, valores y habilidades para promover el consenso y lograr el entendimiento común entre el personal y organización (Patzí, 2011, p.4)

Por tanto, donde se prestan servicios de salud públicos o privados, el recurso humano juega un papel fundamental, porque los usuarios son personas susceptibles porque implican restaurar la salud quebrada o dañada. Perdidos y con sentimiento de sufrimiento, por eso las instituciones médicas deben brindar la mejor gestión de recursos humanos, mientras que los

Para comprender mejor esta importancia, consideramos tres enfoques para explicar por qué los RR.HH. son los recursos imprescindibles dentro de la organización:

a) Primer enfoque: Crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

El siglo XX será recordado porque si hubo un fenómeno que permitió optimizar la calidad de vida en las personas fue que surgieron una cantidad cada vez mayor de empresas y cada vez se ve como las organizaciones a nivel mundial están preocupadas por progresar y han entendido que la forma más eficaz de alcanzarlo es a través del trabajo que proporciona el recurso humano. Por eso la preocupación hoy en día es por mejorar el entorno en el cual trabajan las personas para que se sientan cómodas y puedan trabajar bien, volcando sus conocimientos adquiridos en beneficio de las organizaciones.

Por eso los programas de fortalecimiento de la gestión de RR.HH. apuestan por el fortalecimiento y desarrollo de las empresas y manifiestan que esto no es un factor de inercia o negativo, sino un crecimiento planificado, combinado con todos los recursos para el futuro. Y los factores humanos son el componente principal. (Ministerio de Salud, 1999, p. 30)

Y como el recurso humano es lo más importante, es que las organizaciones, actualmente, se caracterizan por ser organizaciones donde lo cognitivo es lo que marca la diferencia entre ellas, y no solo el conocimiento que posee su recurso humano sino otros aspectos como la forma de convivir con las demás personas, la forma como interactúan con quienes esperar recibir un servicio por parte de ellas, que tanto fomentan la adecuada comunicación tanto al interior de la organización como con su contexto exterior.

Entonces, por todo lo expuesto, ya se puede avizorar que clase de recurso humano es el que va permitir el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Serán aquellas que tomen en cuenta la parte emocional de las personas, que se preocupen por darles un ambiente positivo de trabajo para que trabajen con entusiasmo y para que desplieguen toda su capacidad en todos los niveles. Las organizaciones que serán competitivas serán aquellas que se preocupen por darles la atención de calidad a sus clientes o usuarios, y con este modelo puedan extender esta forma de trabajo a las demás organizaciones de la sociedad. Por lo tanto, el conocimiento, la experiencia y la actitud del trabajador marcará la diferencia en las organizaciones de hoy y permitirá que logren altos niveles de calidad.

b) Segundo enfoque: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones.

Fue el Dr. Edward Deming quien desarrolló este enfoque, con sus trabajos realizados sobre la calidad total de las organizaciones en búsqueda de la excelencia. Y cuando se cita la calidad total se refiere a que, en las organizaciones, los trabajadores en su puesto de trabajo deben realizar sus actividades de la manera más óptima cumpliendo con todos los requerimientos que requiere la organización, aumentando la cantidad del trabajo y reduciendo los costos asociados a los mismos, mejorando de esa manera la calidad de la organización, a través del logro del prestigio y competitividad de la organización en relación a las demás dentro de la sociedad.

En este sentido, la calidad general es un método de gestión de RR. HH., es imperativo que nos obligue a permanecer inalterados en el proceso de renovación y mejora continua, todo el personal (incluidos proveedores y clientes) que constituye la organización debe ser utilizado. La participa en ella es sin excepción alguna (Ministerio de Salud, 1999, páginas 30-31)

Este enfoque entonces pone total interés en los procesos de gestión, los cuales deben ser desarrollados de acuerdo a la necesidad de cada organización, promoviendo la participación activa de todos los trabajadores, el trabajo en equipo, el liderazgo que permita generar confianza entre los trabajadores y así lograr el éxito en las organizaciones.

c) Tercer enfoque: La globalización.

Dentro de este enfoque la cultura organizacional tiene tres características básicas: Que las organizaciones deben ser globalizadas, es decir, que deben estar presentes en muchos mercados a nivel mundial, deben ser competitivos, es decir, ofrecer el mismo producto dentro de un mercado, pero diferenciándose con los patrones de calidad, y debe ser cambiante, es decir, que se debe innovar de acuerdo a las necesidades de la sociedad, sabiendo que es una sociedad en constante cambio.

En efecto, “la organización debe hacer todo lo posible para mejorar la eficiencia, es decir, aprovechar al máximo los recursos disponibles y efectivos para alcanzar los fines propuestos en el plazo establecido” (Ministerio de Salud, 1999, p. 35).

Este método también requiere que la organización cumpla con cinco condiciones básicas de calidad: el producto / servicio debe ser de alta calidad, debe proporcionarse en la cantidad solicitada, debe entregarse en el momento adecuado y el precio debe ser justo o razonable. En contrastación con los beneficios que ofrecen a los clientes, deben entregarse con un servicio excelente. (Ministerio de Salud, 1999, p. 35)

Y lograr las características de una organización globalizada, el cumplir con las condiciones de calidad impuestas, son los trabajadores, por eso si ellos son los responsables de la calidad de las organizaciones, entonces, deben estar preparados para tal fin, en cuanto a conocimientos, experiencias y actitudes.

Procesos de gestión de recursos humanos.

Es relevante mencionar que la gestión de RR.HH. cumple un proceso, el mismo que esta ordenado por fases ordenadas que de cumplirse permiten la mejora de las organizaciones. A continuación, se explican cada una de las fases del proceso de gestión de RR.HH.

a) De planificación y organización.

"En este aspecto, objetivo se configura en estimar las necesidades de colaborador a nivel (demanda) de toda empresa y determinar si estos requerimientos serán satisfechas por el propio personal de la empresa (suministro interno) o buscar personas externas (suministro externo)". (Ministerio de Salud, 1999).

Dentro de las necesidades es necesario mencionar que se tienen en cuenta la capacitación, el desarrollo personal y profesional, y las organizaciones en esta fase del proceso diseñan los planes para atender dichas necesidades.

A través de este proceso se puede asegurar que la organización cuente con los empleados requeridos en el momento, cantidad, calidad y tiempo adecuados, y además incluye un estudio de las necesidades que se pueden presentar en la actualidad y a futuro. Estas necesidades incluyen: crecimiento, reducción, retiro de empleados o cambios cualitativos internos (Patzí, 2011, p.8).

En conclusión, la fase de planificación y organización permite prever lo necesario era que la organización trabaje reduciendo sus dificultades a lo más mínimo, teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales, en primer lugar, atender la demanda de la organización y segundo, contar con el personal idóneo en cantidad y calidad para realizar un buen trabajo.

b) De capacitación y desarrollo.

"Su finalidad es optimizar constantemente las habilidades y destrezas de los sujetos. El propósito es incrementar el desempeño actual y futuro de la organización. La capacitación es la herramienta estratégica más importante en el departamento" (Patzí, 2011, p. 9)

Este proceso se encarga de mantener actualizado al personal de la organización para que siga siendo el recurso más importante que moviliza a la organización y la mantiene vigente, actualizada y competitiva.

c) De selección e inducción.

Considerado como el proceso de búsqueda y captación de un grupo de individuos permite escoger candidatos potenciales para ciertos puestos. Todo el proceso finaliza con la contratación de nuevos empleados y la determinación de la dirección de los nuevos puestos de trabajo (Ministerio de Salud, 1999, p. 18).

Es importante reconocer que las organizaciones se benefician cuando cuentan con personal idóneo para los cargos, por eso el proceso de contratación debe basarse en buscar un perfil ideal de los trabajadores que incluye la capacitación profesional o técnicas actualizada, la experiencia en el rubro y el manejo de sus actitudes para trabajar como parte de un equipo.

d) De evaluación del desempeño.

Este proceso incluye la medición de labor del personal en sus puestos efectivos con el fin de aplicar las políticas de capacitación, capacitación, salario y otras para mejorar y mantener la competencia del personal (Pazzi, 2011, p. 9).

Esta fase es importante realizarla periódicamente, manejando criterios de equidad y transparencia, con el propósito de incrementar el desempeño que ofrece el empleado, a través de capacitaciones, y también premiar el buen desempeño a través de incentivos que mantengan satisfecho a los trabajadores y con el deseo de ser cada vez más competitivos.

"La evaluación del desempeño involucra cuatro etapas: preparar la evaluación, realizar la evaluación, compartir la evaluación con los trabajadores y dar seguimiento a la evaluación" (Patz, p. 9).

Es necesario que el trabajador reconozca que la fase de evaluación, no es un sistema fiscalizador, sino que, al contrario, le ayuda a mejorar constantemente ya que, al compartirse

con ellos, les da la posibilidad de reconocer cuáles son sus debilidades y cómo pueden superarlas.

e) Compensación e incentivos.

Las organizaciones empresariales determinan y gestionan el proceso de pago a su personal. Las medidas de incentivo son recompensas a los recursos humanos por su buen desempeño. Además, deben cumplir con tres objetivos principales: justicia de distribución dentro de la organización; incentivos para que los empleados mejoren el desempeño y la productividad, el mismo que está vinculado con la evaluación del desempeño y el control de costos de producción del servicio. (Patzí, 2011, p.10).

La compensación se da por el trabajo realizado a través de beneficios que la ley establece deben recibir los trabajadores y por lo tanto es un derecho ganado, mientras que los incentivos son beneficios que las organizaciones brindan sus trabajadores por haber demostrado un buen desempeño. Estos incentivos pueden ser económicos, en especies o pueden ser no financieros, como la flexibilidad que se le brinda al trabajador para que pueda estar más cerca a su familia, para que pueda estudiar o capacitarse, o para que tenga un lugar cómodo de trabajo.

f) De bienestar social.

Es el responsable de desarrollar el proceso de actividades encaminadas a fortalecer la integración y la armonía entre las personas en los diferentes niveles. (Patzí, 2011, p. 11).

En esta fase las organizaciones ponen énfasis en brindar servicios integrales a sus trabajadores, y suplir sus necesidades personales, para que se sienta a gusto en el trabajo y disminuir las preocupaciones propias de todo profesional.

g) De seguridad e higiene ocupacional.

Es el área que se encarga de la prevención y control de riesgos y accidentes que afecten al personal, equipos, maquinaria, materiales e instalaciones. (Patzi, 2011, p. 11).

Este proceso es fundamental para que el trabajador esté seguro en su lugar de trabajo, debiendo la organización tener un sistema de prevención de riesgos y accidentes y en el caso que suceda alguna eventualidad contar con la asistencia oportuna.

Aportes de la Ley del Servicio Civil en relación a la Gestión de Recursos Humanos.

Generalidades.

La ley mencionada fue aprobada por el Congreso de la República, un 02 de julio de 2013, es considerada un gran avance dentro del aparato estatal que le permite a los servidores públicos gozar de mejores remuneraciones y que su trabajo sea mejor reconocido.

Dentro de los beneficios que se tienen con esta ley, dos son los fundamentales, por un lado, permite aplicar la meritocracia, y a través de ella mejorar la calidad de los servicios que se brinda al ciudadano y optimizar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos, así como estimular el desarrollo tanto profesional como personal en beneficio de las organizaciones públicas. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

Objeto de la Ley.

Esta ley tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para quienes desarrollan servicios en las instituciones públicas nacionales y quienes tienen a su cargo su gestión, ejercen sus competencias y les prestan servicios responsable (El Peruano, 2013, p. 498585).

Esta ley alcanza a todos los individuos que prestan servicios en instituciones del Estado, motivándoles a la mejora continua en lo personal y profesional y logrando instituciones cada vez más eficaces.

Finalidad de la Ley.

El propósito de la ley es mejorar la efectividad de las entidades públicas del país mejorando el sistema de servicio civil e incentivar el crecimiento de las personas que integran la ley (El Peruano, 2013, p. 498585).

Por lo tanto, a través de la Ley del Servicio Civil, se propende mejorar las instituciones públicas a través de la mejora continua de los servidores públicos que redunde en la satisfacción del ciudadano. De esta forma las instituciones del Estado van a ir logrando ser instituciones de calidad.

Principios de la Ley del Servicio Civil.

Dentro de los principios de la Ley del Servicio Civil, se han tomado en cuenta cuatro que a opinión de la investigadora se relacionan más con la gestión de los RR.HH. Estos son los siguientes:

a) Interés general.

El sistema de servicio civil se basa en la demanda de recursos humanos para brindar plenamente los servicios públicos (El Peruano, 2013, p. 498585).

Es decir, que, en base al cumplimiento de la ley, lo más importante es la calidad del servicio que el recurso humano brinda a la sociedad, teniendo como propósito la satisfacción de las necesidades de los mismos.

b) Igualdad de oportunidades.

Las normas del Servicio Civil son generales, objetivas, abiertas y predeterminadas, y no serán objeto de discriminación alguna por motivos de origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra naturaleza. (El Peruano, 2013, pág.498585).

Según la ley, todas las personas tienen las mismas oportunidades laborales y dentro de los lugares de trabajo gozan de las mismas oportunidades, sin distinción ni discriminación de ninguna naturaleza.

c) Mérito.

“En el régimen de servicio civil prevalece la admisión de postulantes y puestos de servicio civil, mejora duradera, de avance, habilidad, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente” (El Peruano, 2013, p. 498585).

La ley tiene total interés en que las personas que acceden a un lugar de trabajo en el sector público, sean las más idóneas para ejercer los cargos, y una vez dentro, se preocupa por su permanente capacitación.

d) Probidad y ética pública.

“Servicio Civil de la función pública promueve el desempeño transparente, ético y objetivo de los servidores públicos. Estos servidores accionan según los valores y principios morales establecidos en la Constitución y las leyes exigidas por las funciones públicas (El Peruano, 2013, p. 498586).

La ley también promueve el respeto a la ética profesional y sanciona todo tipo de acto indecoroso que atente contra la transparencia y probidad de la institución. Y esta forma de actuar ayuda a que las instituciones recobren el respeto y la confianza de la población.

Sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Este sistema establece, formula e implementa políticas nacionales relacionadas con los servidores públicos a través de una serie de normas, recursos, principios, métodos, procedimientos y técnicas que utilizan las entidades públicas en la administración del talento humano. A su vez, está integrado por la Administración Nacional del Servicio Civil (Servir), la oficina de recursos humanos de la entidad u organismo alternativo, y el Tribunal de servicio civil (El Peruano, 2013, p. 498586).

Dentro de este sistema cabe destacar a las oficinas de RR. HH. o las que estén a cargo de atender los requerimientos de los servidores públicos en cada una de las instituciones públicas, ya que son responsables de que el recurso humano goce de las condiciones básicas para desempeñar su función de manera óptima.

Cabe recalcar que vivimos una época en que el recurso humano es el máximo potencial que tienen las organizaciones e instituciones para lograr el éxito.

Por eso, dentro de la ley del Servicio Civil, las funciones más resaltantes de las oficinas de recursos humanos son las siguientes:

Desarrollar lineamientos y políticas para desarrollar planes de gestión de personal y las mejores funciones del sistema de gestión de RR.HH., incluida la aplicación de indicadores de gestión.

Supervisar, formular y aplicar un plan de mejora continua en el proceso de conformación del sistema de gestión de recursos humanos.

De acuerdo a los requerimientos de la organización, realizar investigación, análisis cuali-cuantitativo de la dotación de personal de la unidad. Gestionar los perfiles de puestos. (El Peruano, 2013, p. 498587).

2.3 Definición de términos básicos

Cultura organizacional

Se entiende como un sistema de significado compartido por los integrantes de la institución, lo que la distingue de otras organizaciones. Es una serie de características básicas que prevalece y valoran mucho las organizaciones” (Salazar (2013), Robbins (2004)).

Valores

Es una serie de suposiciones compartidos por los miembros de la organización, lo que la distingue de otras organizaciones. Las organizaciones valoran un conjunto de características elementales (Salazar (2013), Robbins (2004)).

Creencias

Definido como los supuestos o consideraciones del modelo de negocio en la institución, que pueden ser verdaderos o falsos (Olmos y Socha, 2006).

Clima

“Entendido como la atmósfera o sentimiento en el ambiente organizacional visible en el ambiente físico de la organización, la forma de trabajar de los empleados” (Olmos y Socha, 2006).

Normas

Se denomina a los estándares o reglas que rodean a la organización, incluido el comportamiento de los trabajadores. (Olmos y Socha, 2006).

Símbolos

Se define como un conjunto de signos, rituales y tradiciones esenciales de una empresa, como las ceremonias que se realizan todos los años (Olmos y Socha, 2006).

Filosofía

“Comprendido como las políticas e ideologías establecidas que orientan las acciones de la organización” (Olmos & Socha, 2006).

Gestión de recursos humanos

“Se entiende como la capacidad de mantener la productividad, eficiencia y eficacia organizacional basada en el uso correcto de los recursos humanos” (Patzi, 2011).

Proceso de planificación y organización

Estrategia que permite garantizar a la organización para cuenta con las personas requeridas en cantidad, calidad y en el momento adecuado, y también incluye un análisis de las necesidades actuales y futuras. (Patzi, 2011).

Proceso de capacitación y desarrollo

Estrategia mediante el cual se busca mejorar las capacidades y habilidades de los empleados de una organización. El propósito es perfeccionar el desempeño actual y futuro de la organización (Ministerio de Salud, 1999).

Proceso de selección e inducción

El proceso de búsqueda y captación de un grupo de personas permite elegir postulantes idóneos para cubrir las vacantes. Todo el proceso finaliza con la contratación de nuevos empleados y la determinación de la dirección de los nuevos puestos de trabajo (Ministerio de Salud, 1999, p. 18).

Proceso de evaluación del desempeño

Este proceso incluye la medición del desempeño del personal en sus puestos efectivos con el fin de utilizar la capacitación, el salario y otras políticas para mejorar y mantener el nivel de competencia del personal. (Pazzi, 2011).

Proceso de compensación e incentivo

“En el proceso de organización, determinación y gestión de los pagos a su personal, los incentivos están recompensando a los recursos humanos por su buen desempeño” (Pazzi, 2011).

Proceso de bienestar social

Encargado de realizar actividades encaminadas a fortalecer la integración y la sintonía entre el personal en todos los niveles (Ministerio de Salud, 1999).

Proceso de seguridad e higiene ocupacional

Se encarga de la prevención y control de los riesgos y accidentes que puedan afectar al personal, equipos, maquinaria, materiales y las instalaciones (Ministerio de Salud, 1999).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

Los valores de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Las creencias de la cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

El clima de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Las normas de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Los símbolos de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

La filosofía de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

2.5 Operacionalización de las variables: Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional

La definición conceptual	La definición operacional	Las dimensiones	Los indicadores	Ítems	Escala de calificación	Niveles
Conductas y significados que son propios de una determinada organización y que hace la diferencia con otras, además los trabajadores lo comparten y las asumen como parte de su identidad institucional.	La variable cultura organizacional se mide teniendo en cuenta 6 factores que la conforman según los autores Olmos y Socha (2006).	Valores	Innovar	1	(1) Nunca (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Siempre	Bajo (18-41) Medio (42-65) Alto (66-90)
			Trabajar en equipo	2		
			Cumplir con las metas	3		
		Creencias	Contar con buena recomendación	4		
			Recibir un salario justo	5		
			Tener herramientas necesarias	6		
		Clima	Aprender y progresar	7		
			Trabajar cooperativamente	8		
			Ser autónomo en las decisiones	9		
		Normas	Respetar horarios	10		
			Cuidar la presentación personal	11		
			Asumir las sanciones ante una falta	12		
		Símbolos	Celebrar fechas especiales	13		
			Recibir incentivos	14		
			Identificarse con logos y colores	15		
		Filosofía	Tener claro la misión y visión	16		
			Elegir trabajadores idóneos	17		
			Promover el desarrollo profesional	18		

Matriz de operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

La definición conceptual	La definición operacional	Las dimensiones	Los indicadores	Ítems	Escala de calificación	Niveles
Capacidad de lograr la eficacia, eficiencia y productividad de una organización, a través del recurso humano, al que se le provee de un buen clima de trabajo que permite el desarrollo individual y organizacional.	Para medir la variable gestión de recursos humanos se han considerado 8 dimensiones propuestas por la autora Patzi (2011).	Planificación y organización	Elaborar las normas de la organización	1	(1) Nunca (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Siempre	Bajo (24-55) Medio (56-87) Alto (88-120)
			Prever la capacidad de las instalaciones	2		
			Proyectar el número de usuarios que se atenderán	3		
			Captar recursos humanos idóneos	4		
			Aprobar el reglamento del personal	5		
			Prever contratos	6		
		Reclutamiento	Seleccionar personal competente	7		
			Revisar plazas para contrato	8		
			Elaborar el plan de convocatoria	9		
			Comunicar la convocatoria	10		
		Selección	Recepcionar las hojas de vida	11		
			Seleccionar a los candidatos	12		
			Entrevistar a los candidatos	13		
			Convocar al comité de selección de personal	14		

			Hacer la lista de participantes al concurso	15		
		Capacitación y desarrollo	Hacer el requerimiento de capacitación	16		
			Conceder permisos para capacitaciones	17		
			Tramitar reemplazos para capacitaciones	18		
			Ofrecer capacitaciones para el personal	19		
			Preparar el formato para la evaluación del personal	20		
		Evaluación del desempeño	Evaluar al personal los tres primeros meses de trabajo	21		
			Otorgar las rúbricas de evaluación	22		
			Preparar y revisar la evaluación de desempeño	23		
			Evaluar de manera compartida con el trabajador	24		
			Hacer seguimiento al trabajador	25		
			Evaluar el desempeño	26		
			Evaluar al personal permanentemente	27		

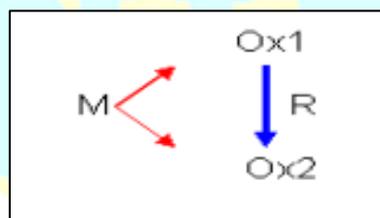
CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Fue no experimental, transversal, correlacional, pues la investigadora priorizó la profundización teórica de las variables de estudio, recogió la información en un solo momento de la investigación y tuvo como finalidad medir si hay relación entre las variables la cultura de la organización y la gestión de los RR.HH. de esa organización.

Este diseño se limita a identificar relaciones entre dos fenómenos sin precisar un sentido de causalidad. Es decir, se centra en fundamentos no causales, lo que supone contrastaciones de hipótesis correlacionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 155).

De manera gráfica se representa del siguiente modo:



Donde:

M = Muestra de estudio (Sub grupo de la población)

Ox1 = Representa a la variable cultura organizacional

Ox2 = Representa a variable gestión de recursos humanos

R = Relación existente entre ambos fenómenos

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo formada por el personal administrativo del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS que laboraron en el año 2018, siendo en total 250 participantes.

La población se define como un conjunto de unidades, ya sean objetos o individuos, que se ajustan a ciertos criterios específicos y de quienes se buscan obtener resultados de la investigación. A estos, también se le consideran como población universal u objetiva. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 135)

Y los 250 participantes a su vez estuvieron divididos en 142 varones y 108 mujeres. y según la edad de la siguiente manera:

Rango de Edad	Masculino	Femenino
[18-25]	6	5
[25-35]	41	38
[35-55]	58	36
[55-65]	37	29
Subtotal	142	108
Total	250	

3.2.2 Muestra

En este caso, se tomó en cuenta trabajar con una muestra de estudio, la cual fue seleccionada aplicando el muestreo por conveniencia, donde la investigadora identificó a los participantes clave sobre todo por la accesibilidad y predisposición para responder los cuestionarios.

Para conseguir la muestra, se aplicó la fórmula estadística para poblaciones finitas, caracterizada por tener una distribución probabilística normal Z, y se logró una muestra de 95 participantes como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N \times P \times Q \times Z^2}{(N-1) \times E^2 + P \times Q \times Z^2}$$

$$n = 151.68$$

$$n = 152$$

En el cual:

n = Es la cantidad de la muestra.

N = Es la cantidad de la población.

E = Es el nivel de error 5%

P = posibilidad que se dé evento 50%

Q = posibilidad que no se dé evento 50%

Z = al 95% nivel de confiabilidad

Muestra ajustada:

$$n_o = \frac{n}{1 + (n / N)}$$

En el cual:

n_o = Es la cantidad de la muestra ajustada.

n = Representa a la cantidad muestra.

N = Representa a la cantidad de la población.

$$n_o = 94.5$$

$$n_o = 95$$

La muestra finalmente, estuvo formada por 95 participantes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recojo de información que se usó fue la encuesta para ambas variables de estudio. Asimismo, los instrumentos para el recojo de las informaciones fueron dos cuestionarios distribuidos para cada variable y se explican a continuación:

Cuestionario para medir la cultura organizacional.

Autoras	Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño (2006)
Adaptación	Sheyla Yasines Grados Rojas (2018)
N° de ítems	18 ítems divididos en 6 dimensiones: Valores (1-3), Creencias (4-6), Clima (7-9), Normas (10-12), Símbolos (13-15) y Filosofía (16-18).
Administración	Individual o colectiva.
Duración	15-25 minutos.
Población	Personal administrativo del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS.
Validez	Mediante tres expertos en desarrollo de organizaciones
Confiabilidad	Se llevó a cabo una prueba piloto a un grupo de la población de 25 individuos (10% de la población) y a través del estadístico Alpha de Cronbach se obtuvo un nivel de confiabilidad Alto (0,885)

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional

Coefficiente de Alpha	Cantidad de elementos
,885	25

Interpretación:

Al aplicar el estadístico del coeficiente de Alpha mediante la prueba piloto se obtuvo una confiabilidad de 0.885, valor que permite afirmar que la confiabilidad del instrumento es alta.

Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos.

Autoras	Mónica Patzi Choque (2011)
Adaptación	Sheyla Yassin Grados Rojas (2018).
N° de ítems	35 ítems divididos en 8 dimensiones: Planificación y organización (1-6), Reclutamiento (7-10), Selección (11-15), Capacitación y desarrollo (16-19), Evaluación del desempeño (20-28), Compensación e incentivos (29-30), Bienestar social (31-33) y Seguridad e higiene ocupacional (34-35).
Administración	Individual o colectiva
Duración	35 - 45 minutos

Población	Personal administrativo del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS.
Validez	El cuestionario fue validado por 3 expertos en los temas de gestión de personal, manual de funciones, procedimientos y administración.
Confiabilidad	Se llevó a cabo una prueba piloto a un grupo de la población de 25 individuos (10% de la población) y a través del estadístico Alpha de Cronbach se obtuvo un nivel de confiabilidad muy alto (0,936).

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de gestión de recursos humanos.

Coeficiente de Alpha	Cantidad de elementos
,936	35

Interpretación:

Al aplicar el estadístico de Coeficiente de Alpha mediante la prueba piloto se obtuvo una confiabilidad de 0.9365, valor que permite afirmar que la confiabilidad del instrumento es muy alta.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Este procedimiento se realizó en dos etapas: Para el análisis descriptivo, se utilizaron tablas y figuras en el programa Excel; mientras que, para el análisis inferencial, se recurrió al estadístico respectivo haciendo uso del software SPSS versión 24.

La prueba de las hipótesis se efectuó con el estadístico Correlación de Pearson, que permitió conocer si la hipótesis nula, la cual niega la hipótesis planteada en la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3. Características generales de la población en estudio.

		MASCULINO		FEMENINO	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
EDAD	[18-25]	6	4%	5	5%
	[26-35]	41	29%	38	35%
	[36-55]	58	41%	36	33%
	[56-65]	37	26%	29	27%
		142		108	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.



Figura 1. Población según sexo.

Interpretación:

La figura 1 muestra que el total de la población de estudio asciende a 250 servidores del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, de los cuales 142 son varones, es decir, el 57% del total y 108 son mujeres, es decir, el 43% del total.

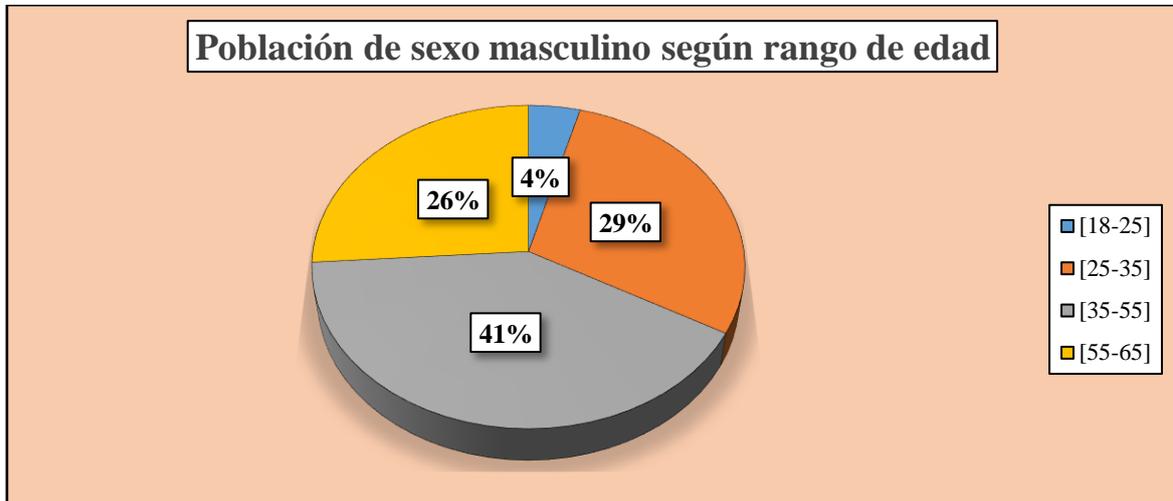


Figura 2. Población de sexo femenino según rango de edad.

Interpretación:

La figura 2 muestra que del total de la población de sexo masculino que asciende a 142 el 4% se encuentra entre el 18 a 25 años, 29% se encuentra entre 26 a 35 años, el 41% se encuentra entre 36 a 55 años, y 26% se encuentra entre 56 a 65 años. Predominado en el caso de los varones aquellos comprendidos entre las edades de 26 a 35 años.

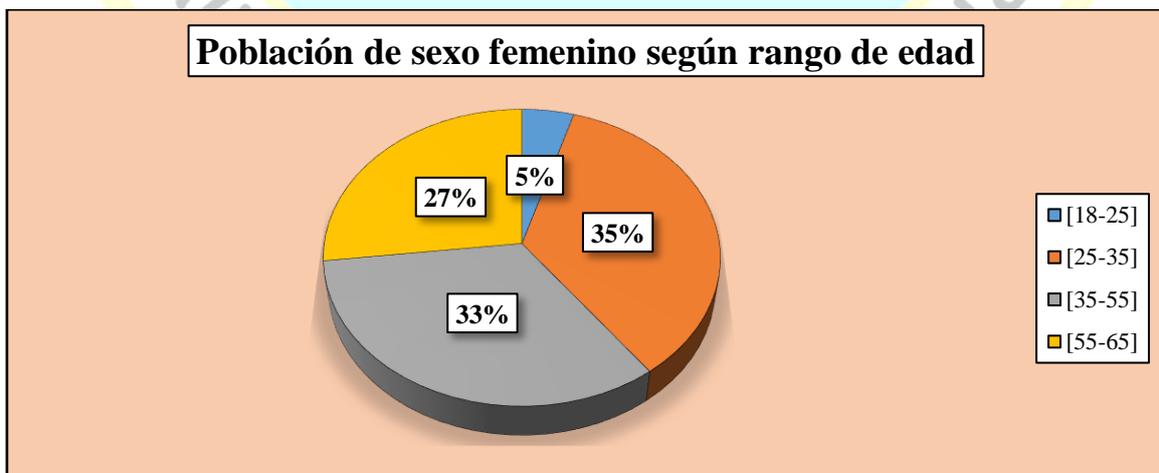


Figura 3. Población de sexo masculino según rango de edad.

Interpretación:

La figura 3 muestra que del total de la población de sexo femenino que asciende a 108 el 5% se encuentra entre 18 a 25 años, 35% se encuentra entre 26 a 35 años, el 33% se encuentra entre 36 a 55 años, y 27% se encuentra entre 56 a 65 años.

Tabla 4. Frecuencia de la variable Cultura organizacional.

Cultura organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	22%
Regular	48	51%
Deficiente	26	27%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

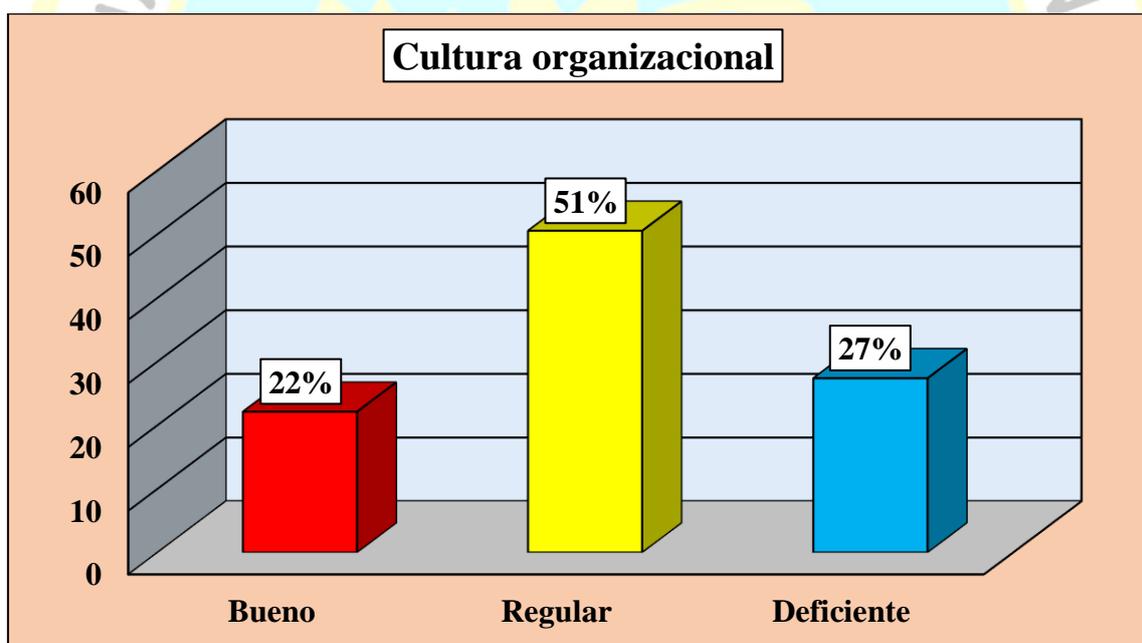


Figura 4. Gráfico de barras de la variable Cultura organizacional.

Interpretación:

La tabla 4 y figura 4, proyecta que el 22% de los participantes percibe un nivel bueno de cultura organizacional, 51% percibe un nivel regular de cultura organizacional, lo que significa que se deben mejorar las habilidades de quienes forman parte del hospital para fortalecer sus valores y aumentar su calidad y 27% percibe un nivel deficiente de cultura organizacional en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Valores.

Valores		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	27	28%
Regular	36	38%
Deficiente	32	34%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

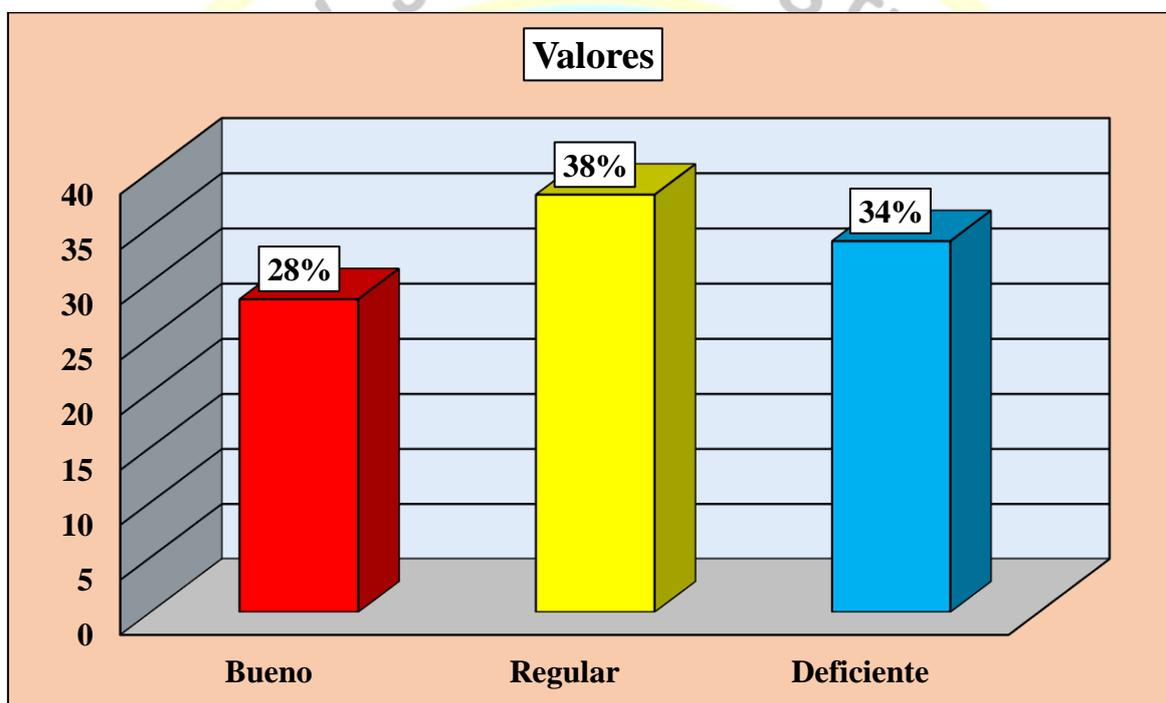


Figura 5. De la dimensión Valores.

Interpretación:

La tabla 5 y figura 5, proyecta que el 28% de los participantes percibe un nivel bueno de valores, 38% percibe un nivel regular de valores y 31% percibe un nivel deficiente de valores en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Estos resultados evidencian que hay que impulsar los principios básicos que caracterizan a una organización basado en los valores de la misma.

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Creencias.

Creencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	24%
Regular	39	41%
Deficiente	33	35%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

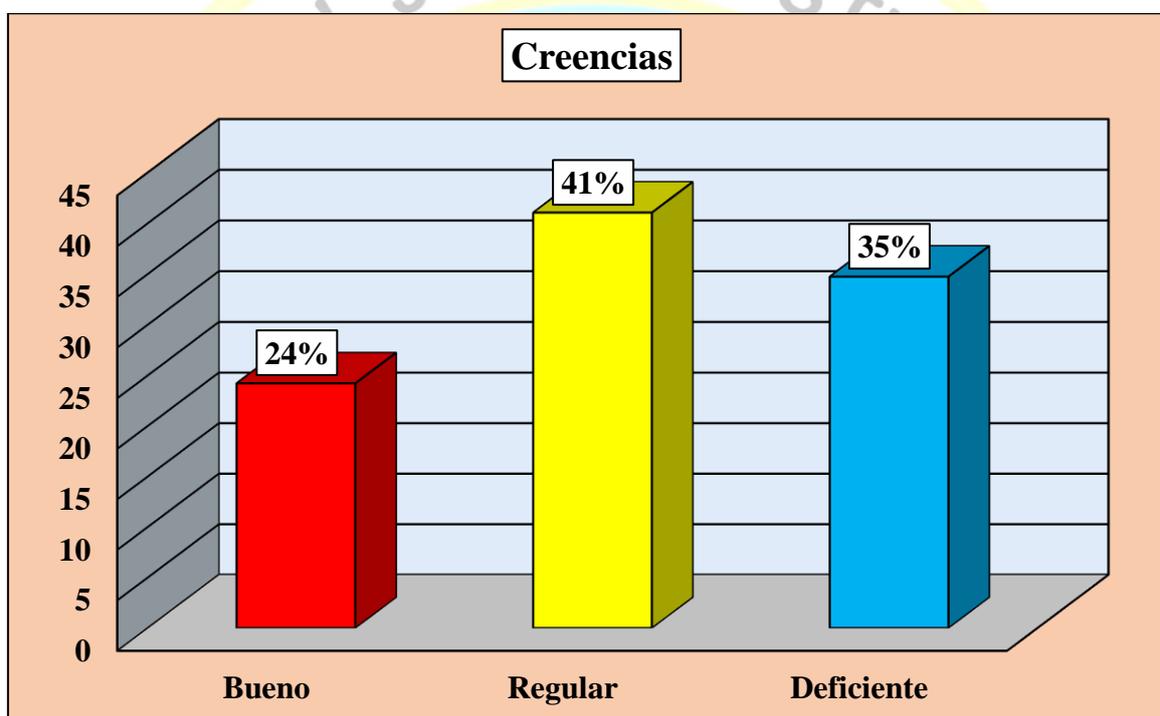


Figura 6. De la dimensión Creencias.

Interpretación:

La tabla 6 y figura 6, proyecta que el 24% de los participantes percibe un nivel bueno de creencias, 41% percibe un nivel regular de creencias y 35% percibe un nivel deficiente de creencias en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Es decir, hay que mejorar la idea que se tiene de la institución para proyectar una imagen ideal que esté de acuerdo con lo que los trabajadores sientan y piensen de la misma.

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Clima.

Clima		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	35	37%
Regular	38	40%
Deficiente	22	23%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

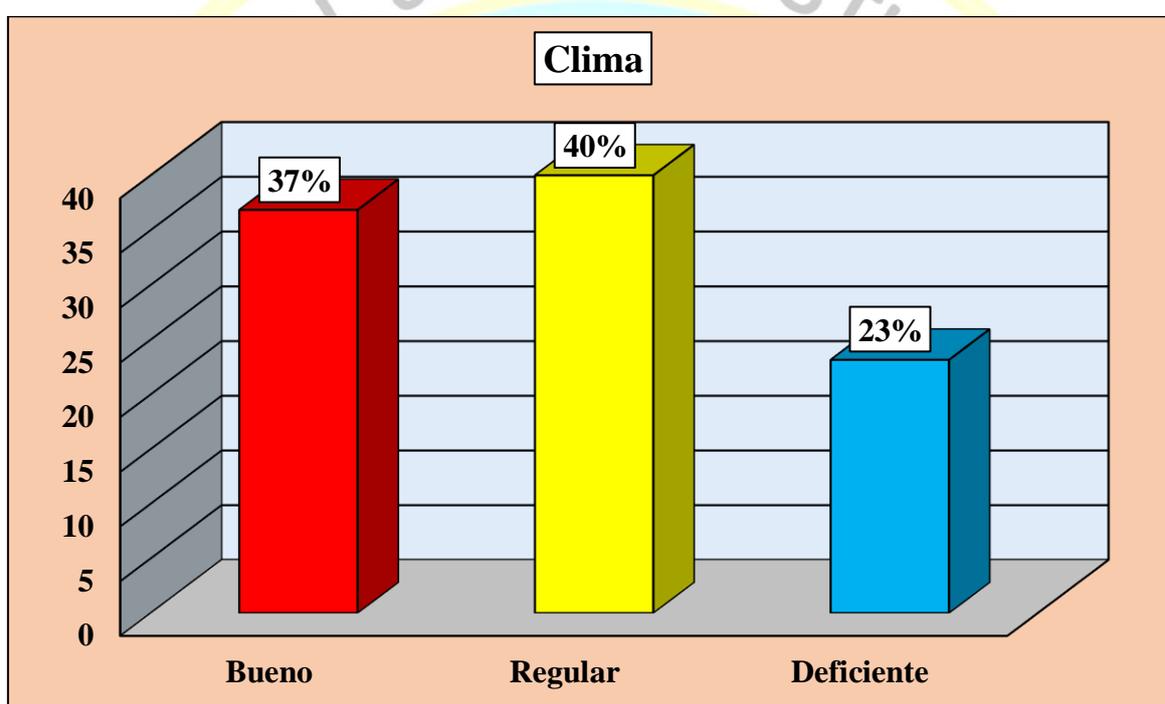


Figura 7. De la dimensión Clima.

Interpretación:

La tabla 7 y figura 7, proyecta que el 37% de los participantes percibe un nivel bueno de clima, 40% percibe un nivel regular de clima y 23% percibe un nivel deficiente de clima en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Por lo tanto, es necesario trabajar en mejorar la atmósfera de trabajo dentro de la institución, tanto en la parte física como en las relaciones interpersonales.

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Normas.

Normas		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	11	12%
Regular	53	56%
Deficiente	31	33%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

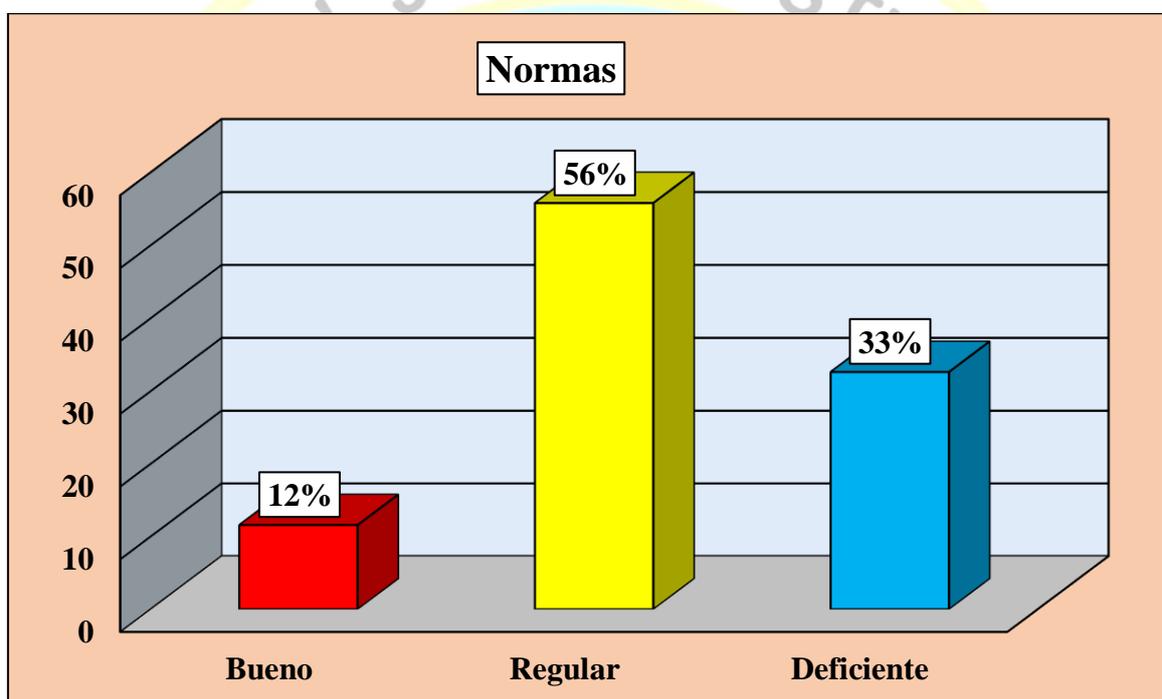


Figura 8. De la dimensión Normas.

Interpretación:

La tabla 8 y figura 8, proyecta que el 12% de los participantes percibe un nivel bueno de normas, 56% percibe un nivel regular de normas y 33% percibe un nivel deficiente de normas en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. En este aspecto, se debe mejorar el sistema de normas para que el trabajo sea cada vez más eficiente.

Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Símbolos.

Símbolos		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	21%
Regular	51	54%
Deficiente	24	25%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

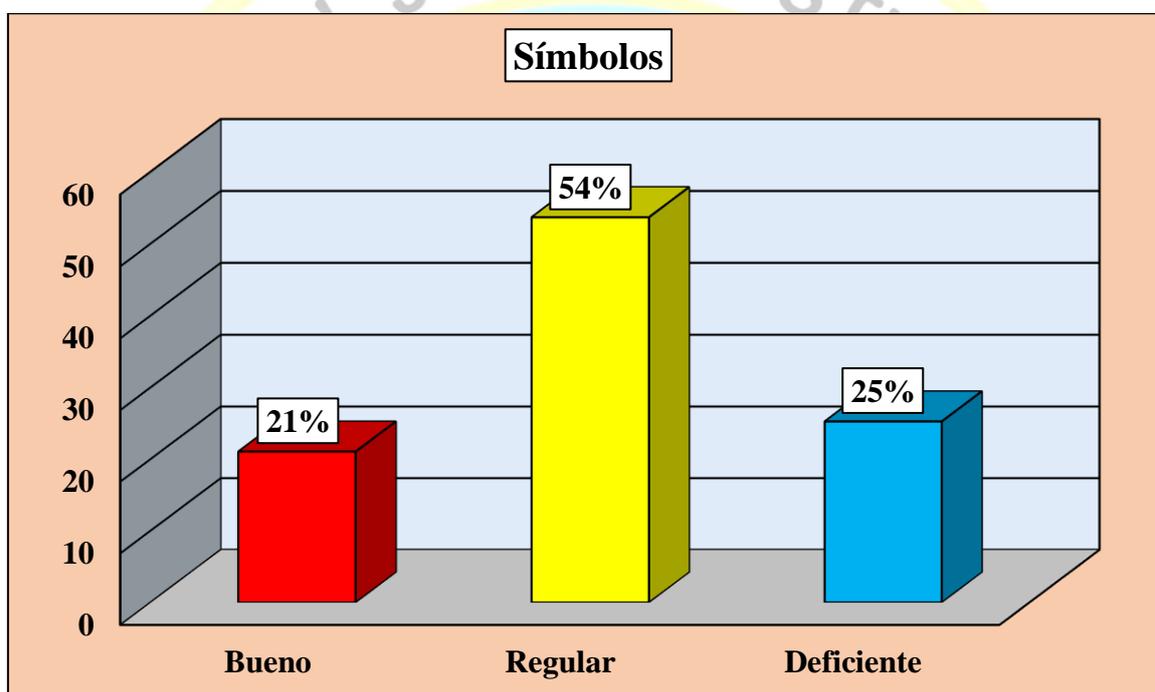


Figura 9. De la dimensión Símbolos.

Interpretación:

La tabla 9 y figura 9, proyecta que el 21% de los participantes percibe un nivel bueno de símbolos, 54% percibe un nivel regular de símbolos y 25% percibe un nivel deficiente de símbolos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. En este aspecto se debe impulsar aquellas actividades que une a los trabajadores y que se deben convertir en costumbres que no se deben perder.

Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Filosofía.

Filosofía		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	28	29%
Regular	49	52%
Deficiente	18	19%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

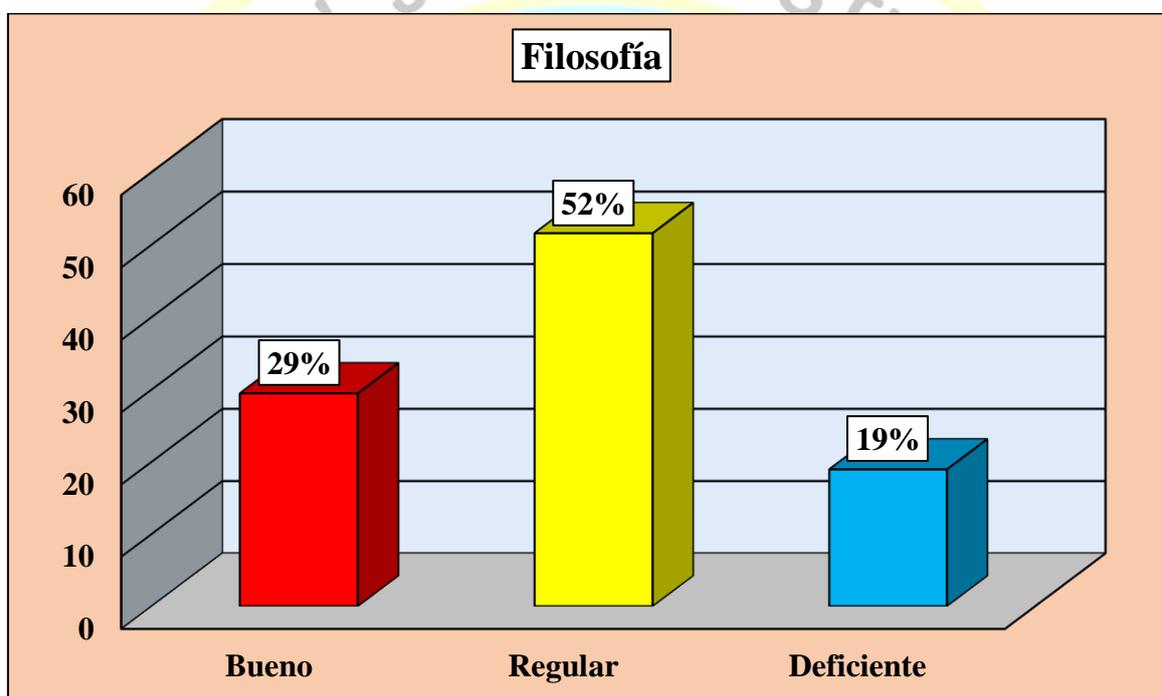


Figura 10. De la dimensión Filosofía.

Interpretación:

La tabla 10 y figura 10, proyecta que el 29% de los participantes percibe un nivel bueno de filosofía, 52% percibe un nivel regular de filosofía y 19% percibe un nivel deficiente de filosofía en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que los trabajadores deben conocer cuál es la filosofía del trabajo de la institución para que todos trabajen de manera conjunta para lograr las metas propuestas.

Tabla 11. Frecuencia de la variable Gestión de recursos humanos.

Gestión de recursos humanos		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	20%
Regular	53	56%
Deficiente	23	24%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

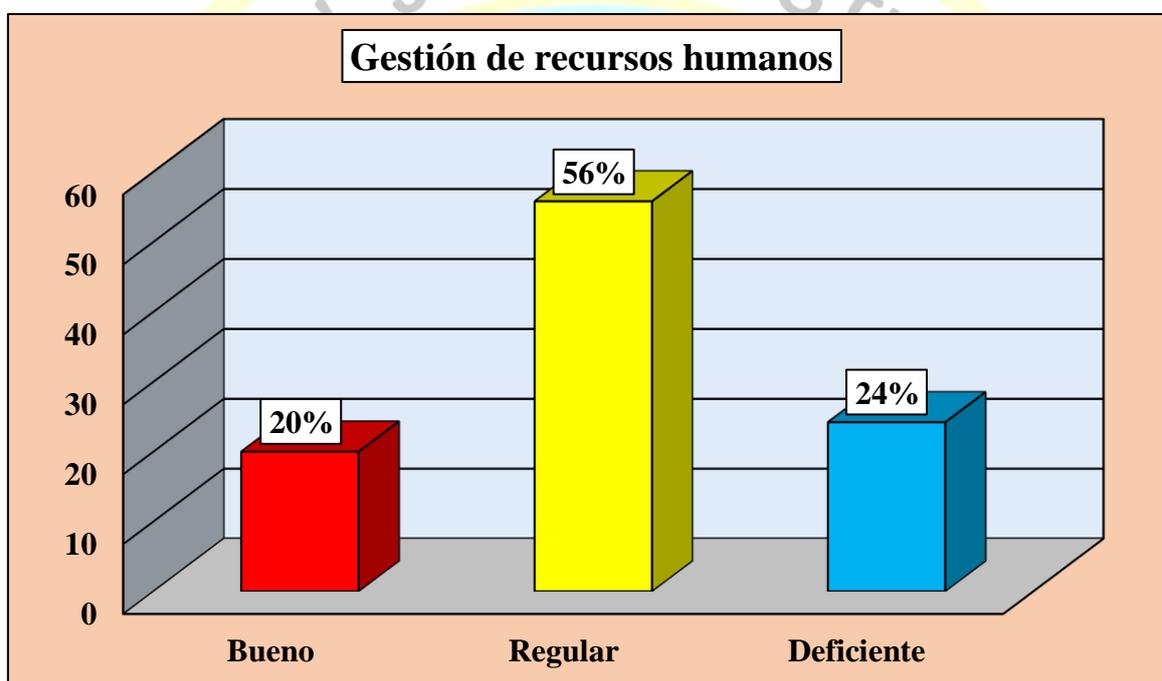


Figura 11. De la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 11 y figura 11, proyecta que el 20% de los participantes percibe un nivel bueno de gestión de recursos humanos, 56% percibe un nivel regular de gestión de recursos humanos y 24% percibe un nivel deficiente de gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Es decir, que se debe impulsar el trabajo en individual y organizacional continuamente para tener una institución productiva, eficiente y eficaz.

Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Planificación y organización.

Planificación y organización		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	21%
Regular	48	51%
Deficiente	27	28%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

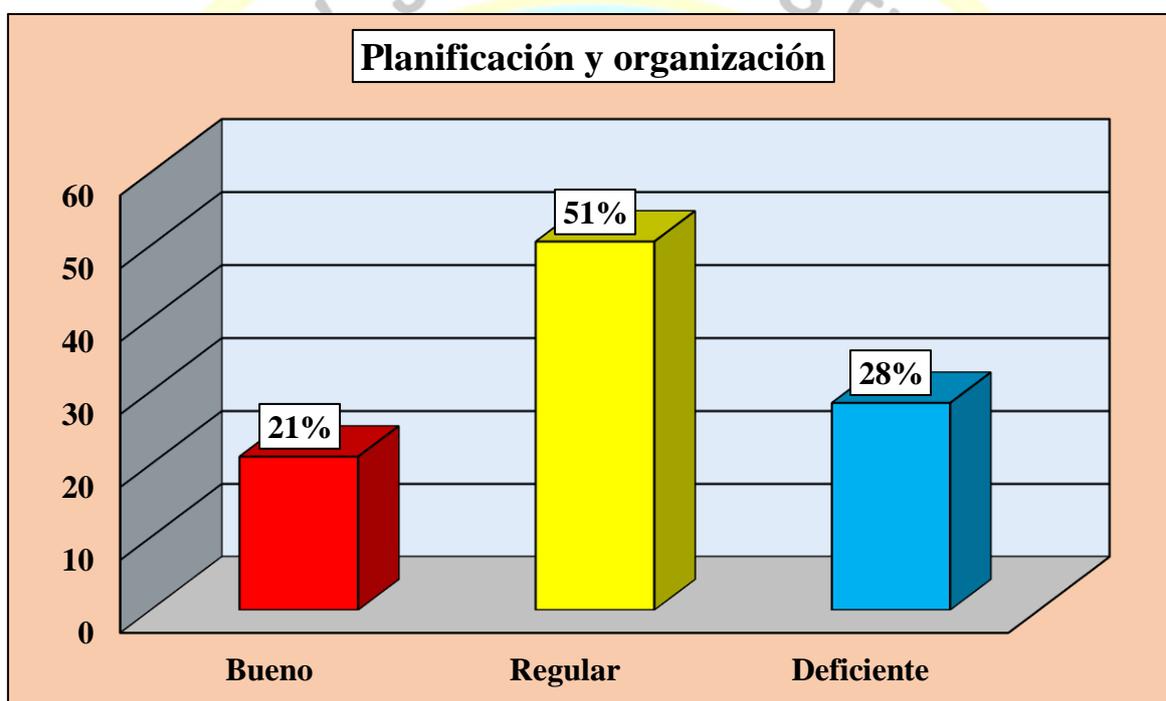


Figura 12. De la dimensión planificación y organización.

Interpretación:

La tabla 12 y figura 12, proyecta que el 21% de los participantes percibe un nivel bueno de planificación y organización, 51% percibe un nivel regular de planificación y organización y 28% percibe un nivel deficiente de planificación y organización en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que se debe mejorar en el análisis de las necesidades actuales y futuras y ordenar las acciones para trabajar en estos aspectos fundamentales.

Tabla 13. Frecuencia de la dimensión Reclutamiento.

Reclutamiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	22%
Regular	42	44%
Deficiente	32	34%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

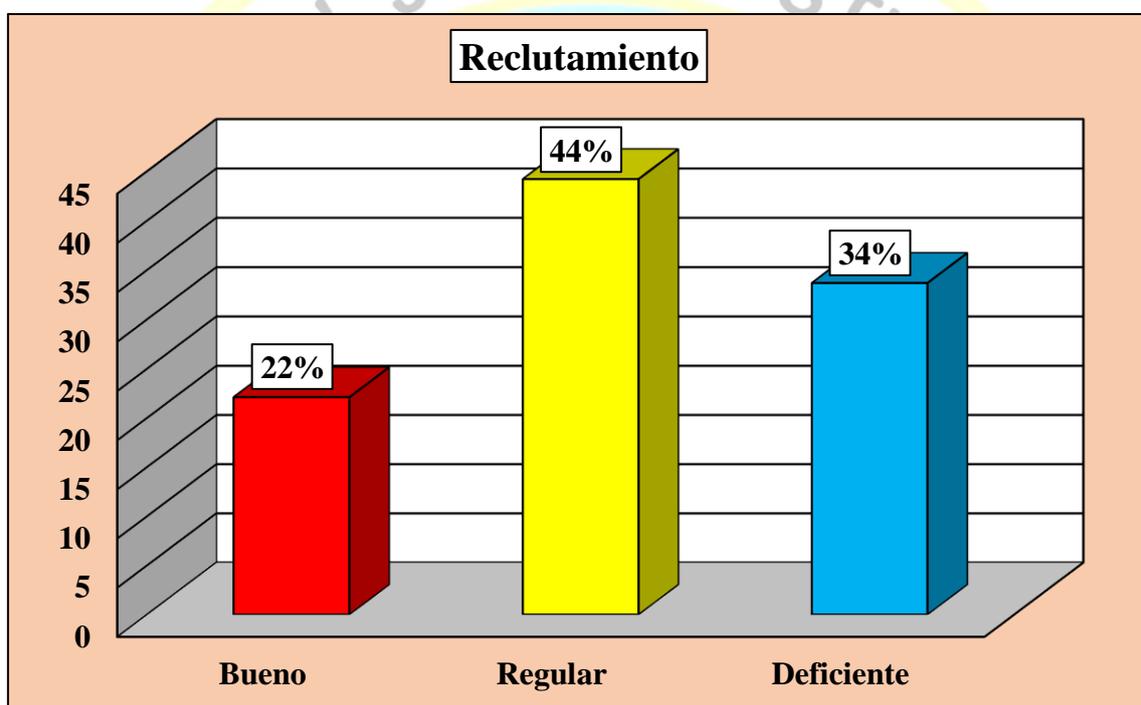


Figura 13. De la dimensión reclutamiento.

Interpretación:

La tabla 13 y figura 13, proyecta que el 22% de los participantes percibe un nivel bueno de reclutamiento, 44% percibe un nivel regular de reclutamiento y 34% percibe un nivel deficiente de reclutamiento en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que hay que mejorar en establecer el perfil idóneo que cada puesto de trabajo necesita de acuerdo a las demandas actuales.

Tabla 14. Frecuencia de la dimensión Selección.

Selección		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	18%
Regular	48	51%
Deficiente	30	32%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

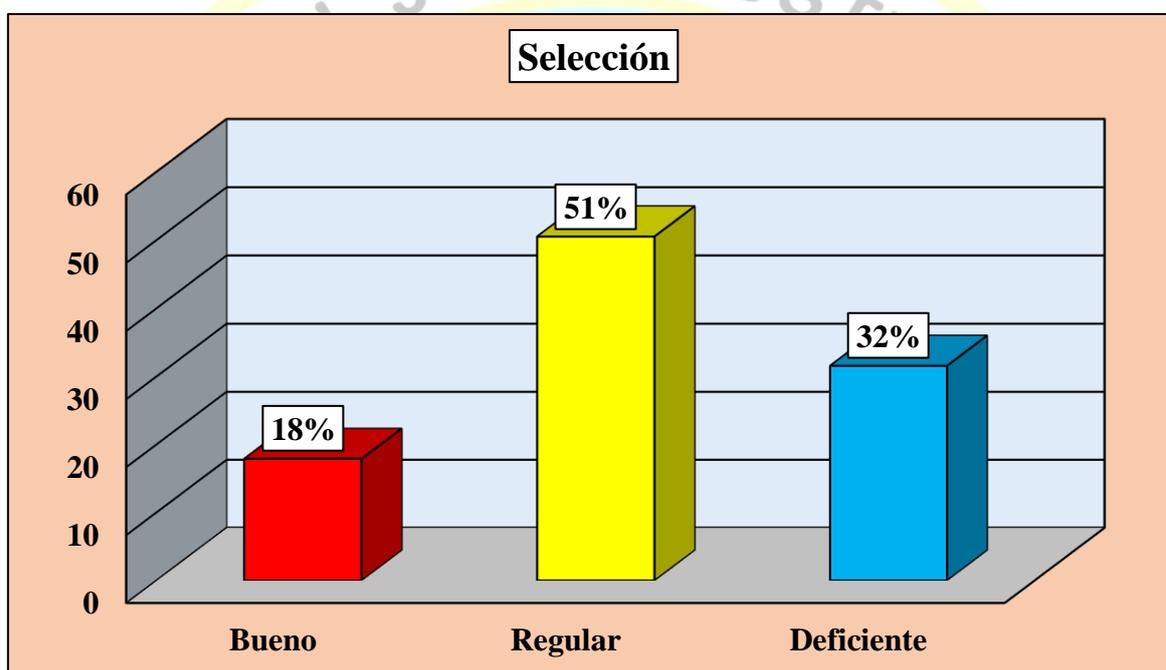


Figura 14. De la dimensión selección.

Interpretación:

La tabla 14 y figura 14, proyecta que el 18% de los participantes percibe un nivel bueno de selección, 51% percibe un nivel regular de selección y 32% percibe un nivel deficiente de selección en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que se debe tomar en cuenta al personal idóneo para cada vacante y acompañarlo en la etapa de inducción.

Tabla 15. Frecuencia de la dimensión Capacitación y desarrollo.

Capacitación y desarrollo		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	26	27%
Regular	42	44%
Deficiente	27	28%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

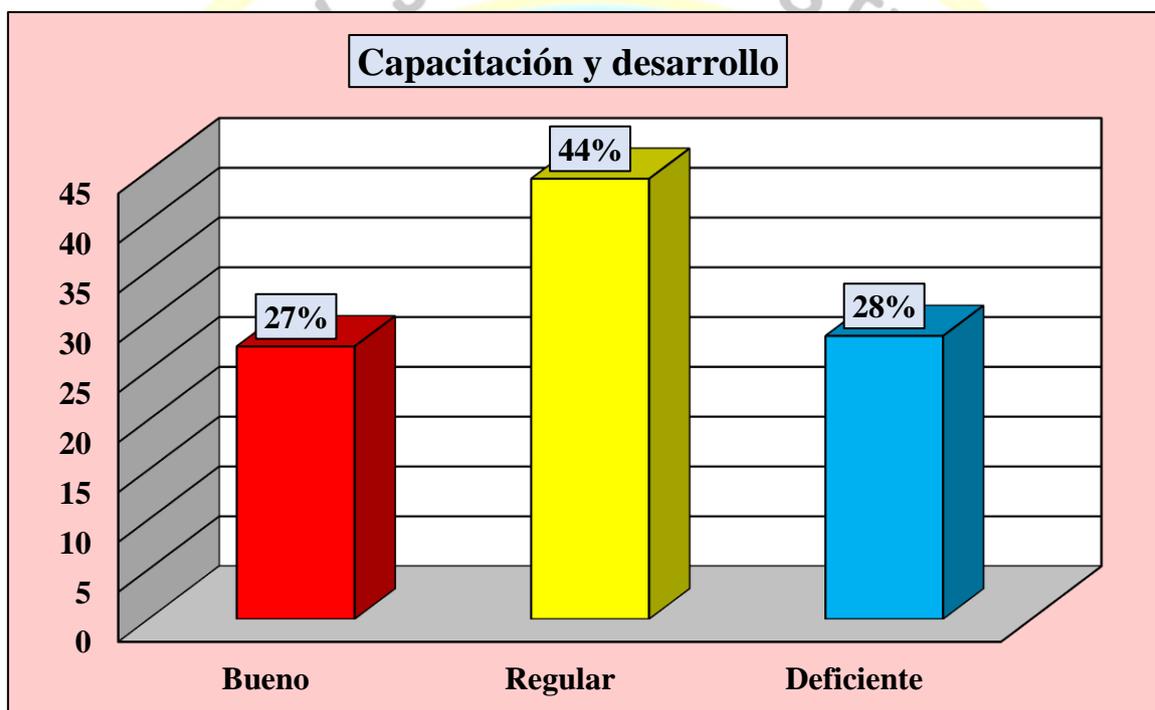


Figura 15. De la dimensión capacitación y desarrollo.

Interpretación:

La tabla 15 y figura 15, proyecta que el 27% de los participantes percibe un nivel bueno de capacitación y desarrollo, 44% percibe un nivel regular de capacitación y desarrollo y 28% percibe un nivel deficiente de capacitación y desarrollo en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Es decir, que se debe impulsar la capacitación permanente a los trabajadores para que perfeccionen sus habilidades.

Tabla 16. Frecuencia de la dimensión Evaluación del desempeño.

Evaluación del desempeño		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	21%
Regular	37	39%
Deficiente	38	40%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

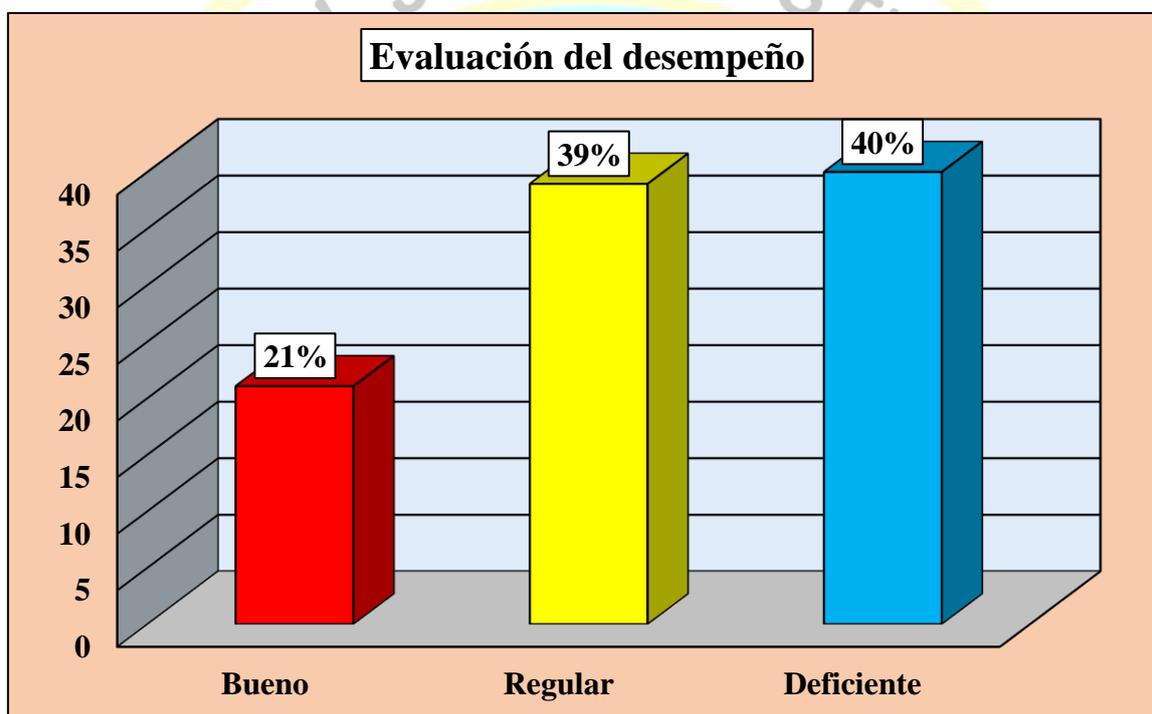


Figura 16. De la dimensión Evaluación del desempeño.

Interpretación:

La tabla 16 y figura 16, proyecta que el 21% de los participantes percibe un nivel bueno de evaluación de desempeño, 39% percibe un nivel regular de evaluación de desempeño y 40% percibe un nivel deficiente de evaluación de desempeño en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que no se debe descuidar la constante evaluación del desenvolvimiento que ofrece el trabajador en el desempeño efectivo de su puesto.

Tabla 17. Frecuencia de la dimensión Compensación e incentivos.

Compensación e incentivos		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	23%
Regular	42	44%
Deficiente	31	33%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

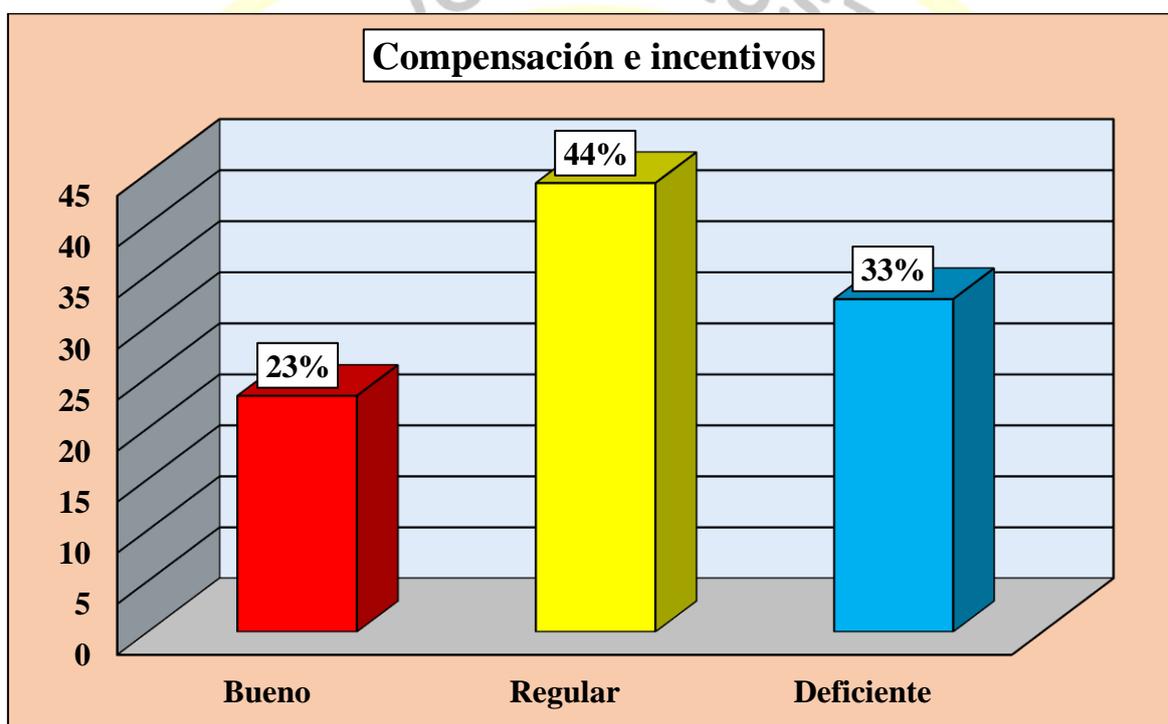


Figura 17. De la dimensión Compensación e incentivos.

Interpretación:

La tabla 17 y figura 17, proyecta que el 23% de los participantes percibe un nivel bueno de compensación e incentivos, 44% percibe un nivel regular de compensación e incentivos y 33% percibe un nivel deficiente de compensación e incentivos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Es decir, se debe mejorar las compensaciones por el trabajo desarrollado y los incentivos por el buen trabajo realizado.

Tabla 18. Frecuencia de la dimensión Bienestar social.

Bienestar social		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	20%
Regular	46	48%
Deficiente	30	32%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

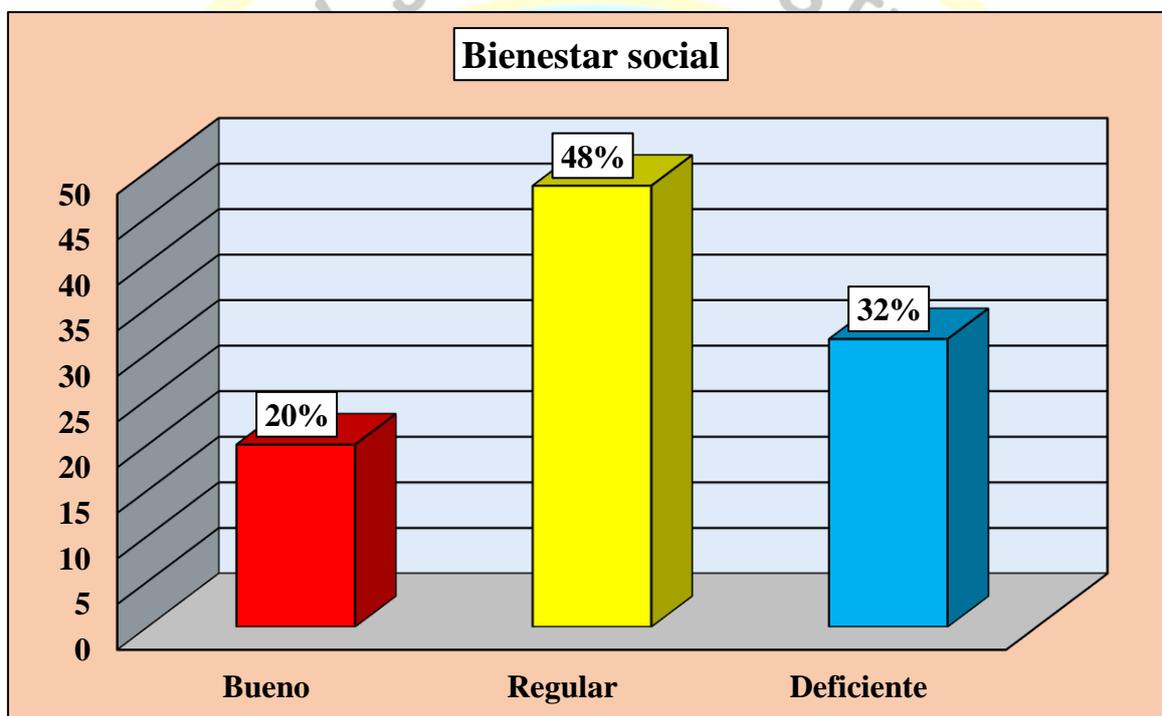


Figura 18. De la dimensión bienestar social.

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 18, se observa que el 20% de los encuestados percibe un nivel bueno de bienestar social, 48% percibe un nivel regular de bienestar social y 32% percibe un nivel deficiente de bienestar social en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Esto significa que la atención a las necesidades de los trabajadores debe ser más oportuna y eficaz.

Tabla 19. Frecuencia de la dimensión Seguridad e higiene ocupacional.

Seguridad e higiene ocupacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	22%
Regular	49	52%
Deficiente	25	26%
Total	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

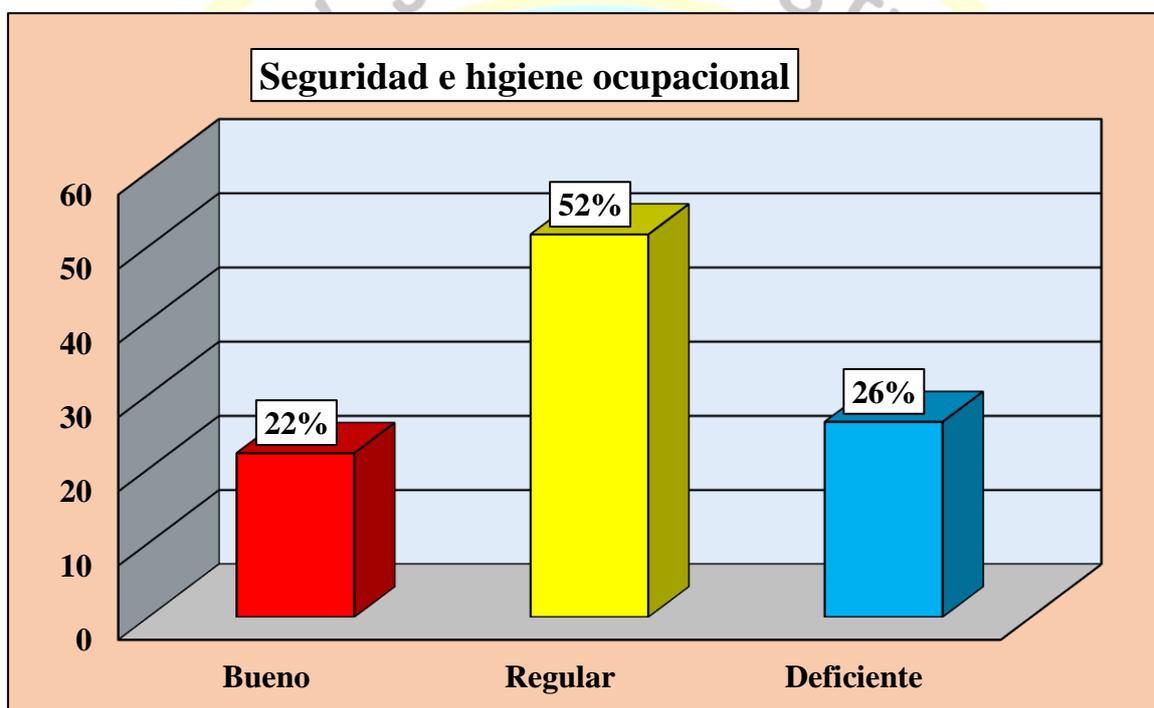


Figura 19. De la dimensión seguridad e higiene ocupacional.

Interpretación:

La tabla 19 y figura 19, proyecta que el 22% de los participantes percibe un nivel bueno de seguridad e higiene ocupacional, 52% percibe un nivel regular de seguridad e higiene ocupacional y 26% percibe un nivel deficiente de seguridad e higiene ocupacional en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018. Es decir, que se debe impulsar la prevención y el control de riesgos de los trabajadores para evitar cualquier accidente o daño a la salud.

Tabla 20. Resultados del cruce de la variable Cultura organizacional y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Cultura organizacional	Bueno	16 17%	5 5%	0 0%	21 22%
	Regular	3 3%	38 40%	7 7%	48 50%
	Deficiente	0 0%	10 11%	16 17%	26 28%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

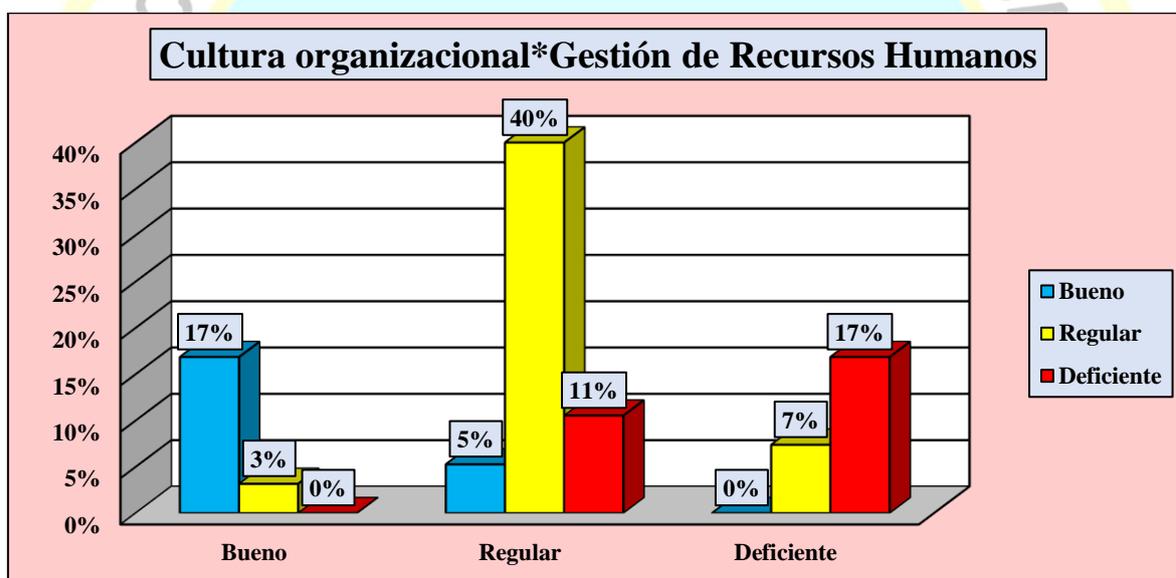


Figura 20. Diagrama del cruce de la variable cultura organizacional y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 20 y figura 20, proyectan que los porcentajes más altos son, 40% que representa que las personas que forman parte de la organización presentan nivel regular respecto a la cultura de las organizaciones y nivel regular de gestión del recurso humano, seguido de un 17% que presentan un nivel bueno de cultura organizacional y de gestión de RR.HH. y 17% que presentan un nivel deficiente de cultura organizacional y de gestión de RR.HH.

Tabla 21. Resultados del cruce de la dimensión Valores y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Valores	Bueno	17 18%	10 11%	0 0%	27 29%
	Regular	2 2%	33 34%	1 1%	36 37%
	Deficiente	0 0%	10 11%	22 23%	32 34%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

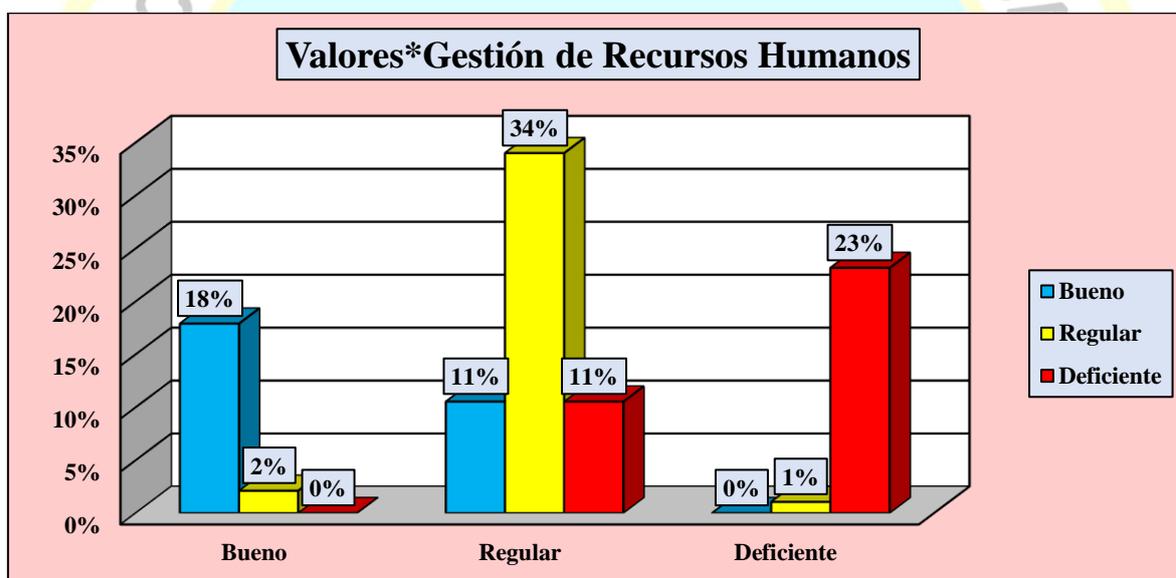


Figura 21. Diagrama del cruce de la dimensión Valores y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 21 y figura 21, proyectan que los porcentajes más altos son, 34% que perciben un nivel regular con respecto a los valores y a la gestión de RR.HH., 23% que perciben un nivel deficiente con respecto a los valores y a la gestión de RR.HH. y 17% que perciben un nivel bueno de valores y de gestión de RR.HH.

Tabla 22. Resultados del cruce de la dimensión Creencias y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Creencias	Bueno	18 19%	4 4%	1 1%	23 24%
	Regular	1 1%	36 38%	2 2%	39 41%
	Deficiente	0 0%	13 14%	20 21%	33 35%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

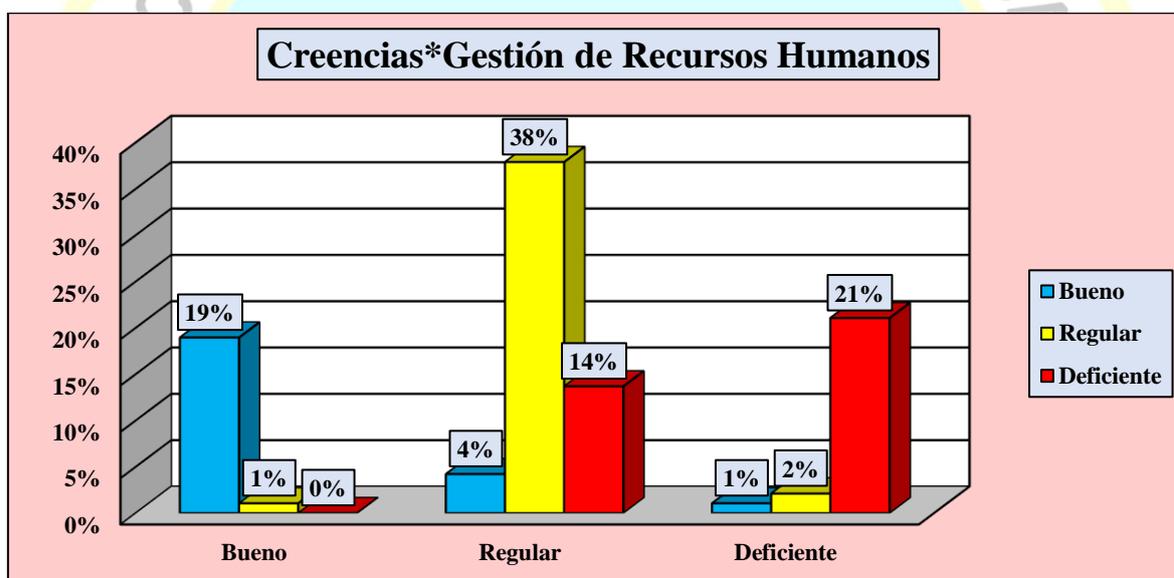


Figura 22. Diagrama del cruce de la dimensión Creencias y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 22 y figura 22, proyectan que los porcentajes más altos son, 38% que perciben un nivel regular de creencias y de gestión de RR.HH., 21% que perciben un nivel deficiente de creencias y de gestión de RR.HH. y 18% que perciben un nivel bueno de creencias y de gestión de RR.HH.

Tabla 23. Resultados del cruce de la dimensión Clima y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Clima	Bueno	17 18%	18 19%	0 0%	35 37%
	Regular	2 2%	28 30%	8 8%	38 40%
	Deficiente	0 0%	7 7%	15 16%	22 23%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

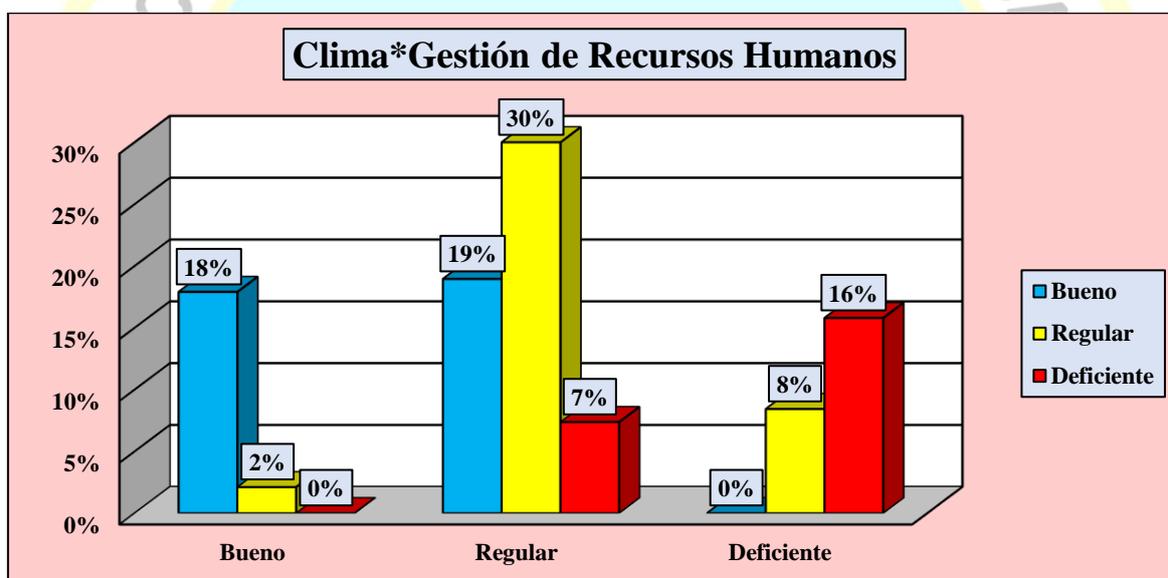


Figura 23. Diagrama del cruce de la dimensión Clima y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 23 y figura 23, proyectan que los porcentajes más altos son, 30% que perciben un nivel regular de clima y de gestión de RR.HH., 19% que perciben un nivel regular de clima y bueno de gestión de RR.HH. y 18% que perciben un nivel bueno de clima y de gestión de RR.HH.

Tabla 24. Resultados del cruce de la dimensión Normas y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Normas	Bueno	7 7%	4 4%	0 0%	11 11%
	Regular	12 13%	38 40%	3 3%	53 56%
	Deficiente	0 0%	11 12%	20 21%	31 33%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

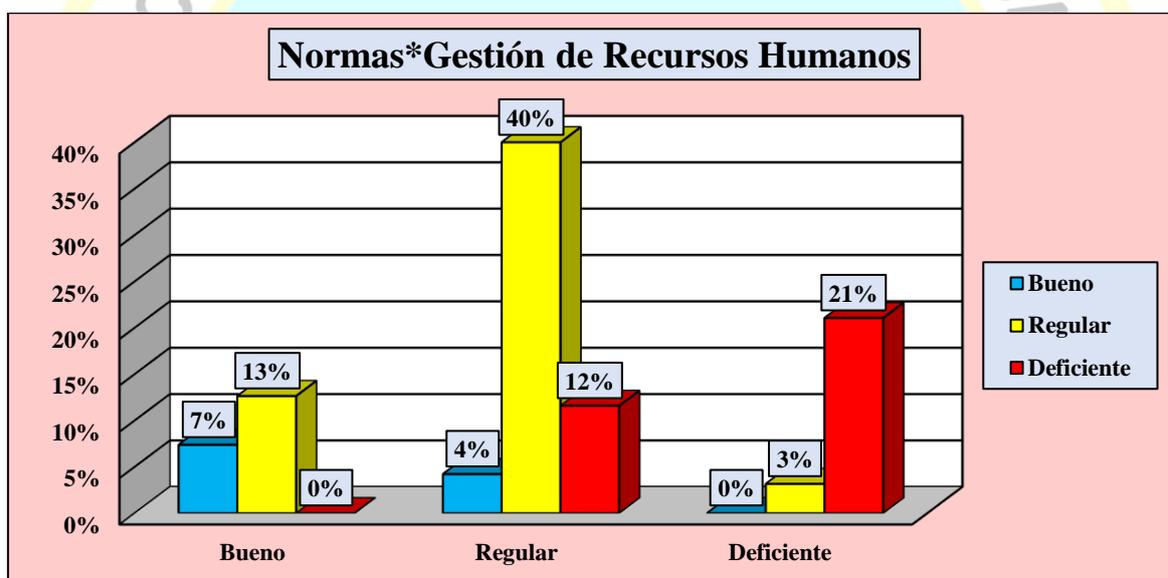


Figura 24. Diagrama del cruce de la dimensión Normas y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 24 y figura 24, proyectan que los porcentajes más altos son, 40% que perciben un nivel regular de normas y de gestión de RR.HH., 21% que perciben un nivel deficiente de normas y de gestión de RR.HH. y 13% que perciben un nivel regular de normas y nivel bueno de gestión de RR.HH.

Tabla 25. Resultados del cruce de la dimensión Símbolos y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Símbolos	Bueno	17 18%	3 3%	0 0%	20 21%
	Regular	2 2%	44 47%	5 5%	51 54%
	Deficiente	0 0%	6 6%	18 19%	24 25%
Total		19 20%	53 56%	23 24%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

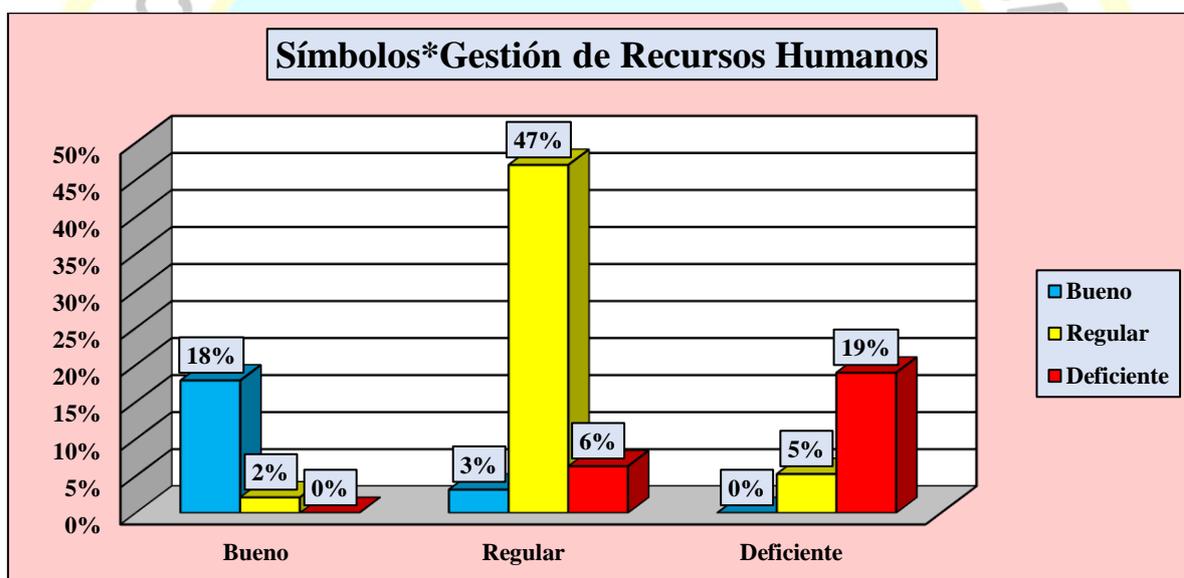


Figura 25. Diagrama del cruce de la dimensión Símbolos y la variable Gestión de recursos humanos.

Interpretación:

La tabla 25 y figura 25, proyectan que los porcentajes más altos son, 47% que perciben un nivel regular de símbolos y de gestión de RR.HH., 19% que perciben un nivel deficiente de símbolos y de gestión de RR.HH. y 18% que perciben un nivel regular de símbolos y nivel bueno de gestión de RR.HH.

Tabla 26. Resultados del cruce de la dimensión Filosofía y la variable Gestión de recursos humanos.

		Gestión de Recursos Humanos			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Filosofía	Bueno	17 18%	11 12%	0 0%	28 30%
	Regular	2 2%	35 36%	12 13%	49 51%
	Deficiente	0 0%	7 7%	11 12%	18 19%
Total		19 20%	53 55%	23 25%	95 100%

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora, ...2018.

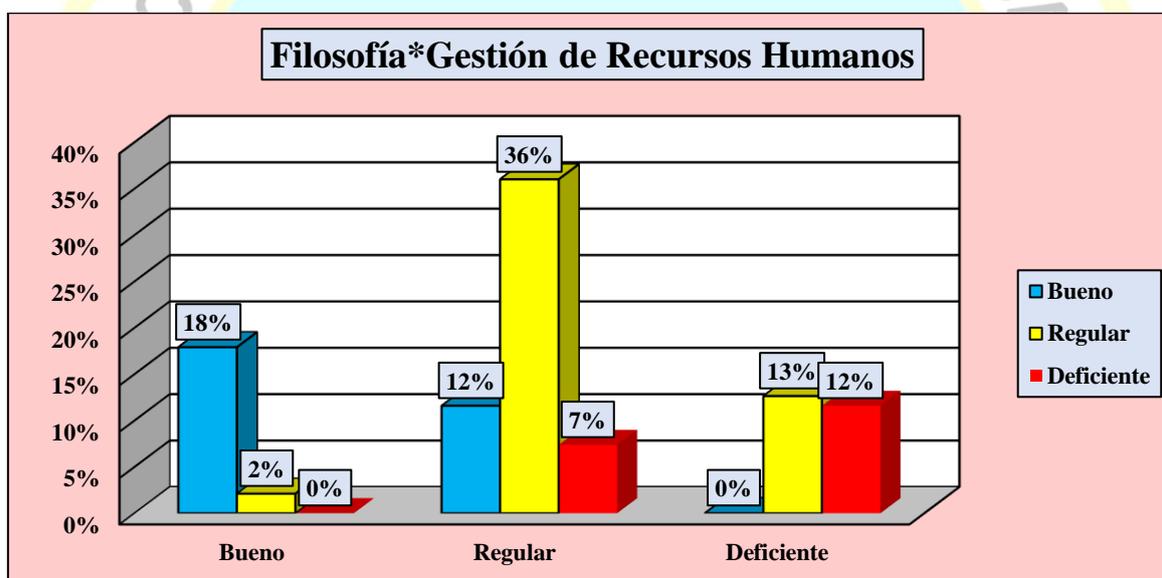


Figura 26. Diagrama del cruce de la dimensión Filosofía y la variable Gestión de RR.HH.

Interpretación:

La tabla 26 y figura 26, proyectan que los porcentajes más altos son, 36% que perciben un nivel regular de filosofía y de gestión de RR.HH., 18% que perciben un nivel bueno de filosofía y de gestión de RR.HH. y 13% que perciben un nivel regular de filosofía y nivel deficiente de gestión de RR.HH.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 27. Aplicación de la Correlación de Pearson a la Cultura organizacional y a la Gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Gestión de RR.HH.
Cultura organizacional	Corr. de Pearson	1	,719**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR.HH.	Corr. de Pearson	,719**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 27 proyecta que luego de aplicar el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 como resultado de significancia, por lo tanto, se acepta que la cultura organizacional se relaciona directamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado alto (0.719).

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1.

Hi: Los valores de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: Los valores de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 28. Aplicación del Coeficiente de Correlación de Pearson a los Valores y a la Gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Valores	Gestión de RR.HH.
Valores	Corr. de Pearson	1	,783**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR. HH.	Corr. de Pearson	,783**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 28 proyecta que luego de aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 de nivel de significancia, lo que permite aceptar que los valores se relacionan significativamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado alto (0.783).

Hipótesis estadística específica 2.

Hi: Las creencias de la organización se relacionan significativamente con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: Las creencias de la organización no se relacionan significativamente con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 29. Aplicación de la Correlación de Pearson a las creencias y a la gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Creencias	Gestión de RR.HH.
Creencias	Corr. de Pearson	1	,763**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR.HH.	Corr. de Pearson	,763**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 29 proyecta que luego de aplicar la Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 de nivel de significancia, lo que permite aceptar que las creencias de la organización se relacionan significativamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado alto (0.763).

Hipótesis estadística específica 3.

Hi: El clima de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: El clima de la organización no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 30. Aplicación de la Correlación de Pearson al clima de la organización y a la gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Clima	Gestión de RR.HH.
Clima	Corr. de Pearson	1	,677**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR.HH.	Corr. de Pearson	,677**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 30 proyecta que luego de aplicar la Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 del nivel de significancia, lo que permite aceptar que el clima de la organización se relaciona significativamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado moderado (0.677).

Hipótesis estadística específica 4.

Hi: Las normas de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: Las normas de la organización no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 31. Aplicación de la Correlación de Pearson a las normas de la organización y a la gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Normas	Gestión de RR.HH.
Normas	Corr. de Pearson	1	,658**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR.HH.	Corr. de Pearson	,658**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 31 luego de aplicar la Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 de nivel de significancia, lo que permite aceptar que las normas de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado moderado (0.658).

Hipótesis estadística específica 5.

Hi: Los símbolos de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: Los símbolos de la organización no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 32. Aplicación de la Correlación de Pearson a los símbolos de la organización y a la gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Símbolos	Gestión de RR.HH.
Símbolos	Corr. de Pearson	1	,813**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de RR.HH.	Corr. de Pearson	,813**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 32 luego de aplicar la Correlación de Pearson, se obtuvo 0.000 de nivel de significancia, lo que permite aceptar que los símbolos de la organización se relacionan significativamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado alto (0.813).

Hipótesis estadística específica 6.

Hi: La filosofía de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Ho: La filosofía de la organización no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tabla 33. Aplicación de la Correlación de Pearson a la filosofía de la organización y a la gestión de recursos humanos.

Correlaciones			
		Filosofía	Gestión de Recursos Humanos
Filosofía	Corr. de Pearson	1	,655**
	Sig.		0.000
	N	95	95
Gestión de Recursos Humanos	Corr. de Pearson	,655**	1
	Sig.	0.000	
	N	95	95

Interpretación:

La tabla 33 luego de aplicar la Correlación de Pearson, obtuvo 0.000 de nivel de significancia, lo que permite aceptar que la filosofía de la organización se relaciona significativamente con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018, y además el grado de correlación alcanzado es considerado moderado (0.655).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

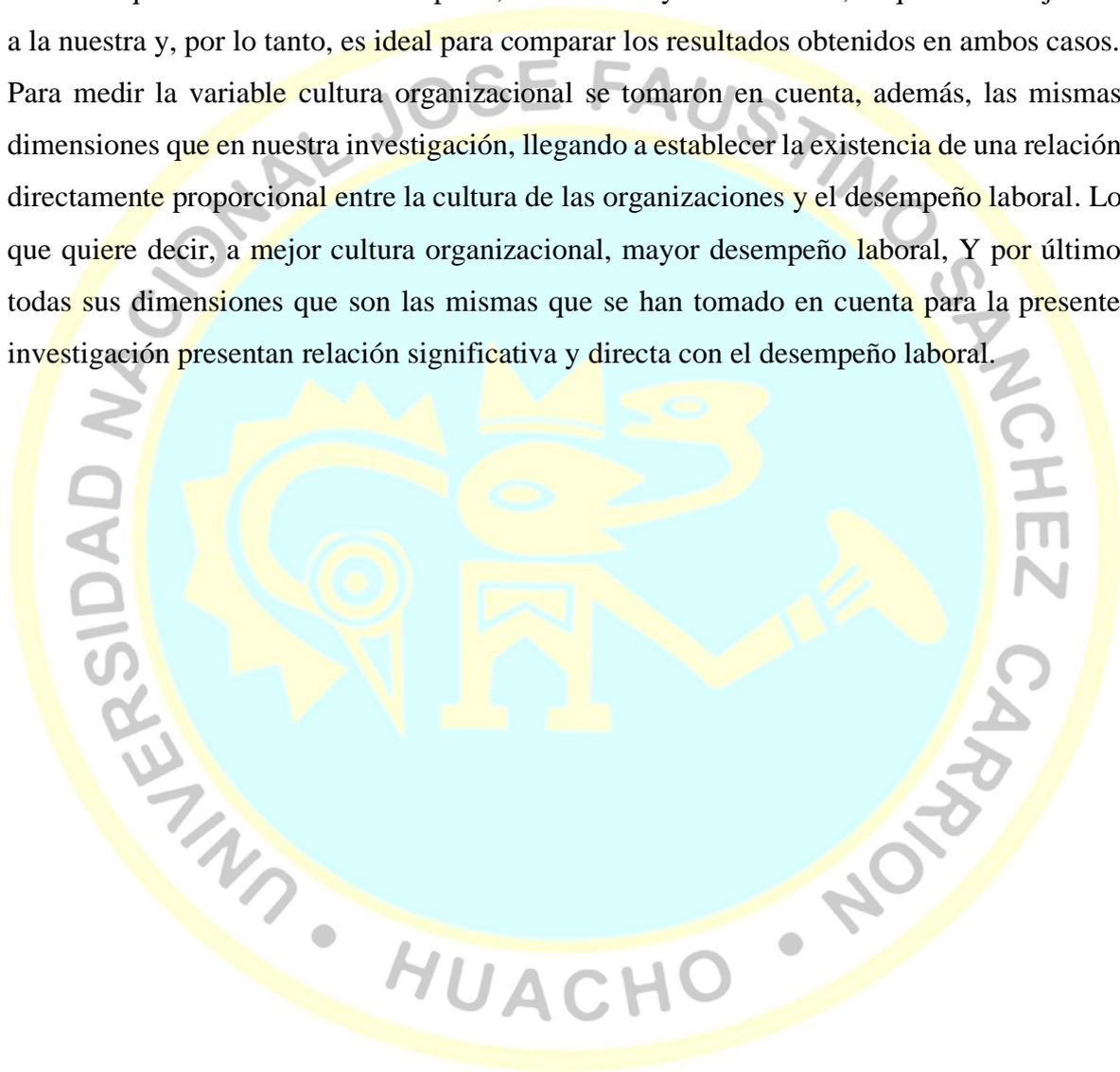
5.1 Discusión de resultados

Al llegar al final de la investigación se ha obtenido como resultados que la cultura organizacional tiene relación directa con la gestión del recurso humano en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS alcanzando un valor de significancia de 0.000, por lo tanto, se comprueba que entre ambas variables de estudio, y se interpreta que en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS cuando se implementa una cultura organizacional adecuada que marca la diferencia con otras organizaciones, se mejora la gestión de recursos humanos. Además, esta relación entre variables se considera alta pues se logró un resultado de 0.719 a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson. Y finalmente, para lograr esta mejora se tiene que tomar en cuenta los aspectos básicos de la cultura de las organizaciones entre los que destacan los valores que deben respetar los integrantes de una institución, las creencias que tiene y que debe ser común para todos, el clima en el cual se trabaja día a día, las normas que vienen a ser las pautas que se siguen y que permiten una buena convivencia, los símbolos que son parte de la identidad de la organización y que permiten que se distinga de las demás organizaciones de su mismo rubro, y la filosofía de la organización, es decir, la ideología que tiene la organización y que es compartida por todos los que trabajan allí. Al realizar el procesamiento estadístico se probó que todos los aspectos mencionados se relacionan significativamente con la gestión del recurso humano.

A nivel internacional se pueden comparar los resultados alcanzados esta vez, con los de Jessica Salazar quien en el año 2013, realizó una investigación en Guatemala, específicamente en el Hospital Roosevelt teniendo como población de estudio al personal administrativo y quienes midió la percepción que tenían acerca de la cultura de la organización y la satisfacción laboral, y llegó a la conclusión que hay una correlación directa y fuerte entre la cultura de la organización y la satisfacción laboral de su personal en el

Hospital Roosevelt, por eso, se tiene que mejorar en varios aspectos que forman la cultura organizacional, el personal es consciente que una adecuada cultura organizacional consigue en este caso, la satisfacción laboral.

A nivel nacional, en el año 2017, De la Torre y Themme-Afan, desarrollaron la investigación referente a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, la misma que tuvo un diseño descriptivo, cuantitativo y correlacional, lo que la asemeja más a la nuestra y, por lo tanto, es ideal para comparar los resultados obtenidos en ambos casos. Para medir la variable cultura organizacional se tomaron en cuenta, además, las mismas dimensiones que en nuestra investigación, llegando a establecer la existencia de una relación directamente proporcional entre la cultura de las organizaciones y el desempeño laboral. Lo que quiere decir, a mejor cultura organizacional, mayor desempeño laboral, Y por último todas sus dimensiones que son las mismas que se han tomado en cuenta para la presente investigación presentan relación significativa y directa con el desempeño laboral.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.719), se concluye que la cultura organizacional se relaciona de forma significativa con la gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018

Segunda: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.783), se concluye que los valores de la organización se relacionan de forma significativa con la Gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Tercera: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.763), se concluye que las creencias de la organización se relacionan de forma significativa con la Gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Cuarta: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.677), se concluye que el clima de la organización se relaciona de forma significativa con la Gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Quinta: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.658), se concluye que las normas de la organización se relacionan de forma significativa con la Gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Sexta: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.813), se concluye que los símbolos de la organización se relacionan de forma significativa con la Gestión de RR.HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

Sétima: Con un nivel de significancia de 0.000 y habiendo alcanzado un valor de correlación alta (0.655), se concluye que la filosofía de la organización se relaciona de forma significativa con la Gestión de RR. HH. en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.

6.2 Recomendaciones

Primera: Es necesario que en el hospital se optimice la cultura organizacional a través de la elaboración de un “Plan de Cultura Organizacional” y que se implemente en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS.

Segunda: Implantar un sistema de valores que sean practicados permanentemente en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS por todos los que trabajan en esta institución.

Tercera: Tomar más atención por parte de la gerencia del Hospital para inspirar la aceptación de las creencias del mismo, es decir del modelo de hospital que se procura tener.

Cuarta: Mejorar el clima institucional a través de actividades que mejoren los lazos afectivos entre quienes trabajan en la organización para que se logre que el clima institucional sea ideal.

Quinta: Realizar un entrenamiento continuo para que los trabajadores acepten las normas que rigen al Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS y de esa forma se logre una buena convivencia entre todos, respetando las normas establecidas y aceptadas por todos.

Sexta: Institucionalizar ceremonias y conmemoraciones durante el año que motiven a los trabajadores a sentirse más identificados con la organización.

Sétima: Capacitar a los trabajadores en procesos de gestión de la empresa para que conozcan acerca de la gestión de la organización y su ideología, y de esa forma adecúen su trabajo a la filosofía general de la misma.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Arroyo, Y. (2014). *La gestión de Recursos Humanos y la Tasa de Rotación de personal en la Empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 1: 2014*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Camarena, M., y Rodríguez, A. (2010). *Dimensiones de la Cultura Organizacional: Bases para su implementación*. XIV Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A. C. (ACACIA). Monterrey.
- De la Torre, L., y Themme-Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la Cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Figueroa, L. (2015). *Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Tesis de rado, Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.
- Martín, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Ministerio de Salud, Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud - Área de Capacitación y Apoyo a la Gestión, Lima.
- Olmos, M., y Socha, K. (2006). *Diseño y Validación mediante jueces de expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional*. Universidad de La Sabana, Chía.
- Patzi, M. (2011). *Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del departamento de Oruro en la gestión 2011*. Universidad Mayor de San Simón, Bolivia.

Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.

7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGraw-Hill.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores.

7.3 Fuentes hemerográficas

El Peruano. (04 de Julio de 2013) *Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057*. El Peruano, pág. 48585.

Minsal, D., y Pérez, Y. (Septiembre de 2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. ACIMED, 16(3).

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. y Gómez, L. (2015) *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein estudio fenomenológico* (U. d. Magdalena, Ed.) Revista Clío América, 9(17), 17-25.

Redacción Gestión (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*.

7.4 Fuentes electrónicas

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). *servir Herramienta del Perú que crece*. Obtenido de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

Reyes, J. (2015). *EOI Escuela de Organización Industrial*. Recuperado el 13 de Febrero de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>





Anexo 01. Matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis específicas	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se relaciona la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?	Identificar la relación que tiene la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	La Cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	Variable independiente: Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores ▪ Creencias ▪ Clima ▪ Normas ▪ Símbolos ▪ Filosofía 	<p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Población: 250 trabajadores administrativos del Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS durante el año 2018.</p> <p>Muestra: 152 trabajadores administrativos del</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente:		
¿Cómo se relacionan los valores de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?	Determinar la relación que tienen los valores de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	Los valores de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación y organización ▪ Reclutamiento ▪ Selección ▪ Capacitación y desarrollo ▪ Evaluación del desempeño 	

<p>¿Cómo se relacionan las creencias de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?</p>	<p>Determinar la relación que tienen las creencias de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.</p>	<p>Las creencias de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación e incentivos ▪ Bienestar social ▪ Seguridad e higiene ocupacional 	<p>Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS durante el año 2018.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario para evaluar cultura organizacional
<p>¿Cómo se relaciona el clima de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?</p>	<p>Determinar la relación que tiene el clima de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.</p>	<p>El clima de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario para evaluar gestión de recursos humanos
<p>¿Cómo se relacionan las normas de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital</p>	<p>Determinar la relación que tienen las normas de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital</p>	<p>Las normas de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital</p>			

Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?	Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.			
¿Cómo se relacionan los símbolos de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?	Determinar la relación que tienen los símbolos de la organización con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	Los símbolos de la organización se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.			
¿Cómo se relaciona la filosofía de la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS - 2018?	Determinar la relación que tiene la filosofía de la Cultura organizacional con la Gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.	La filosofía de la organización se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Hospital Huacho Huaura Oyón y SBS – 2018.			

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de cultura organizacional

Instrucciones a seguir:

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada respuesta con atención y responda de acuerdo con los siguientes niveles, marca con un aspa (X) en la casilla que corresponda:

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Valores						
01	¿En el hospital que usted trabaja se promueve la innovación?					
02	¿En el organización que usted trabaja se promueve y práctica el trabajo en equipo?					
03	¿Para el hospital donde usted labora es considerado como importante el cumplimiento de metas?					
Dimensión 2: Creencias						
04	¿Considera que para entrar a trabajar en el hospital es necesario una influencia o recomendación?					
05	¿La remuneración que recibe en su centro de labor cree que es el mas adecuado?					
06	¿En su centro de labor cree que se le brindad con todas las herramientas para que realice de manera adecuada su labor?					
Dimensión 3: Clima						
07	¿Siente que el hospital le permite progresar y desarrollarse como persona?					
08	¿Siente un ambiente laboral de cooperación dentro el hospital?					
09	¿Siente que tiene autonomía para decidir sobre algunos aspectos relacionado a su trabajo?					

Dimensión 4: Normas					
10	¿Los horarios de ingreso y salida, son siempre claros en el hospital?				
11	¿En el hospital existen normas que regule la presentación de los colaboradores?				
12	¿El hospital tiene pre establecidos sanciones ante una falta?				
Dimensión 5: Símbolos					
13	¿El hospital celebra fechas especiales como el día del médico, fiestas patrias, entre otras fechas?				
14	¿El hospital utiliza incentivos como condecoraciones, premios, entre otros, para premiar a sus buenos empleados?				
15	¿Los empleados entienden y reconocen el valor de las ceremonias, logos y colores del hospital?				
Dimensión 6: Filosofía					
16	¿Su labor es coherente con la visión y misión que tiene el hospital?				
17	¿Al existir una vacante laboral, el hospital tiene consideración primero por los trabajadores internos para dicho puesto antes que designar a uno de afuera?				
18	¿El hospital muestra interés para buscar el desarrollo profesional como familiar, de sus empleados?				



Cuestionario de gestión de recursos humanos

Instrucciones a seguir:

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada respuesta con atención y responda de acuerdo con los siguientes niveles, marca con un aspa (X) en la casilla que corresponda:

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

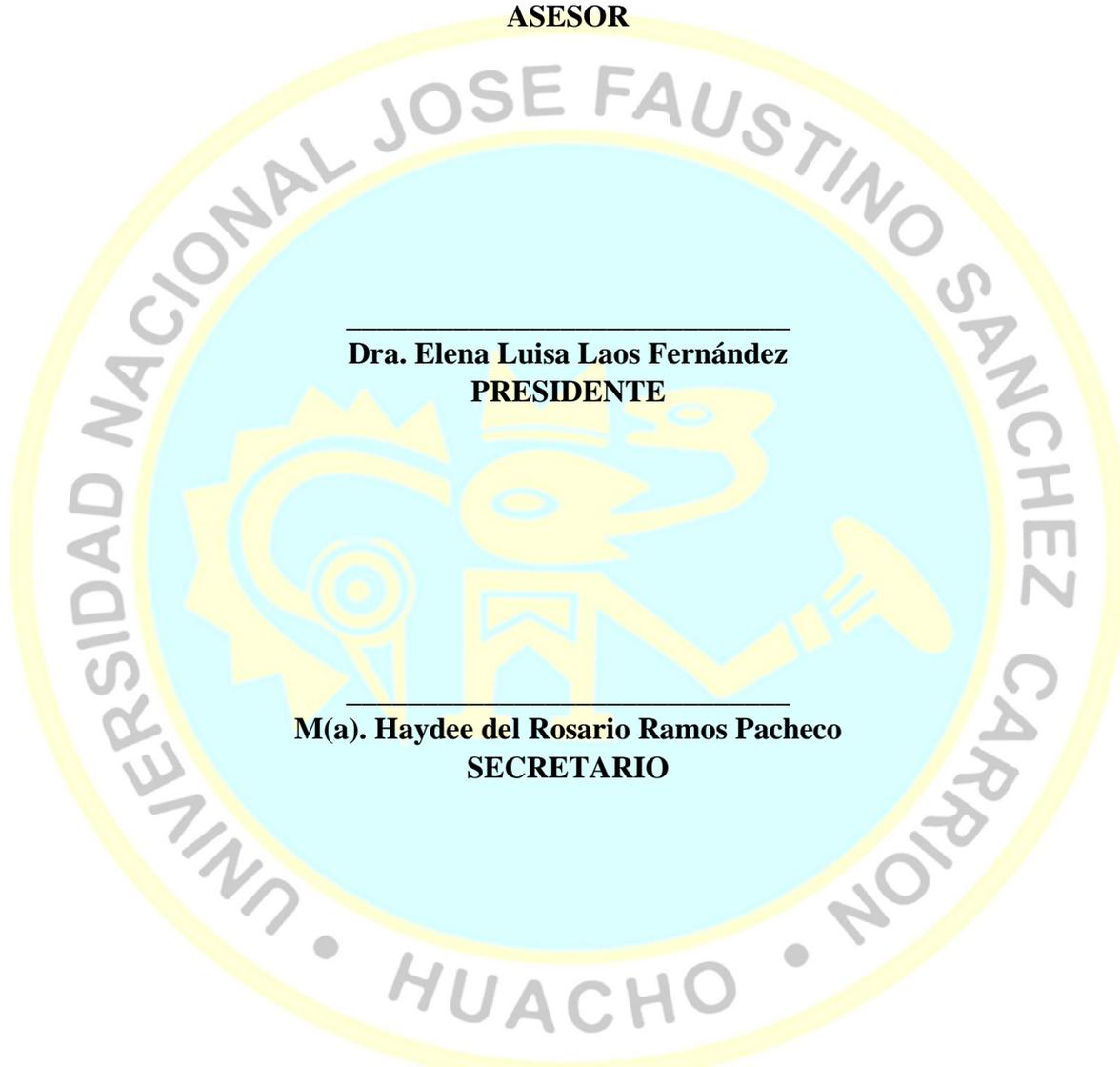
N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación y organización						
01	Tiene en cuenta las normas de asignación de RRHH.					
02	Tiene en cuenta la capacidad de las instalaciones.					
03	Tiene en cuenta el número de personas atendidas.					
04	Proyecta los requerimientos de RRHH que demanda la población.					
05	Se utiliza el reglamento de administración de personal.					
06	Dispone de contratos eventuales para plazas vacantes.					
Dimensión 2: Reclutamiento						
07	Recluta y selecciona al RRHH.					
08	Revisan plazas vacantes existentes.					
09	Realizan un modelo de convocatoria según los requerimientos profesionales que se necesitan para el puesto.					
10	Se realiza comunicación de la convocatoria a nivel interno y se realiza un rastreo permanente de RR.HH.					
Dimensión 3: Selección						
11	Se realiza el proceso de recepción y selección de los CV.					
12	Se llega a clasificar a los posibles candidatos.					
13	Se realiza programación y secciones de entrevista a los candidatos					
14	Se llega a convocar al comité de selección.					

15	Se remite la lista de candidatos que son parte del concurso.					
Dimensión 4: Capacitación y desarrollo						
16	El tipo de desarrollo que se promueve es de carácter profesional.					
17	Se otorga autorizaciones para la capacitación en temas científicos.					
18	Se otorga licencias con reemplazo o a cuenta de vacaciones para fines de capacitación.					
19	La oportunidad de capacitaciones es a todo el RRHH.					
Dimensión 5: Evaluación del desempeño						
20	Se distribuye formularios para evaluar al RR.HH.					
21	Los RRHH son evaluados durante los tres primeros meses de trabajo.					
22	Se mencionan ejemplos específicos referidos a los puntajes.					
23	Se llega a preparar y revisar la evaluación de desempeño.					
24	Se comparten la evaluación con el empleado.					
25	Se efectúa un constante seguimiento respectivo.					
26	Se llega a documentar las evaluaciones del desempeño.					
27	Las evaluaciones son hechas para todos los trabajadores.					
28	El empleado puede expresarse libremente su conformidad o inconformidad ante el superior que le califica.					
Dimensión 6: Compensación e incentivos						
29	Se cuenta con un sistema de incentivos.					
30	Se expide documentos de felicitación a los trabajadores.					
Dimensión 7: Bienestar social						
31	Se atienden los problemas que afectan al RRHH en lo referente a la vida privada para lograr que ello no altere la eficiencia de su labor.					
32	Se preocupan por el factor humano como elemento básico del hospital y su bienestar contribuye a contar con empleados comprometidos y satisfechos.					

33	Se cuenta con un profesional experto para ayudar al RRHH.					
Dimensión 8: Seguridad e higiene ocupacional						
34	Se previene y controla los riesgos existentes en el área laboral: Maquinaria, materiales, e instalaciones.					
35	Se cuenta con cursos cortos de 1 a 3 días referente a la bioseguridad.					



Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara
ASESOR



Dra. Elena Luisa Laos Fernández
PRESIDENTE

M(a). Haydee del Rosario Ramos Pacheco
SECRETARIO

M(a). Margot Albina Castillo Alva
VOCAL