



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Cultura organizacional y su impacto en la Clínica
Metropolitana de Chiclayo 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Heredia Perez Priscilla Susan

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3118-3301>

Ventura Tejada Jhonny Daniel

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8018-2628>

Asesor:

Dr. Merino Nuñez Mirko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

Línea de Investigación

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú
2024**



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresados del Programa de Estudios **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA CLÍNICA METROPOLITANA DE CHICLAYO 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Heredia Perez Priscilla Susan	DNI: 40697482	
Ventura Tejada Jhonny Daniel	DNI: 76340124	

Pimentel, 18 de Julio de 2024

Heredia Perez Priscilla Susan Ventura Tejada Jhonn...

Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024

 Universidad Señor de Sipán

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::26396:427713030

Fecha de entrega
7 feb 2025, 12:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
7 feb 2025, 12:32 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Heredia_Perez_Ventura_Tejada (1).docx

Tamaño de archivo
254.6 KB

25 Páginas

6,510 Palabras

37,480 Caracteres



Página 2 of 29 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::26396:427713030

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A mi querido esposo, mi compañero de vida y amor eterno. Cada logro que alcanzo lleva impreso tu dulce presencia. Gracias por ser mi inspiración constante y por llenar cada día de alegría y amor. Este trabajo es un testimonio de nuestro vínculo inquebrantable.

Heredia Perez Priscilla Susan

A mis queridos padres, quien con su sabiduría y ejemplo ha sido mi guía inquebrantable. Cada paso que doy en mi camino hacia el éxito es reflejo de tus enseñanzas y del amor con el que me has guiado desde siempre. Este trabajo está dedicado a ustedes, con profunda admiración y gratitud por todo lo que has hecho por mí.

Ventura Tejada Jhonny Daniel

Agradecimientos

Querido Esposo, quiero agradecerte profundamente por tu apoyo infinito y por estar siempre a mi lado en cada paso del camino. Tu amor y aliento han sido fundamentales para mí. Gracias por creer en mí, por tu paciencia y por ser mi roca en los momentos difíciles. Este logro es también tuyo, por ser mi motivación y mi mayor apoyo.

Heredia Perez Priscilla Susan

Querido padres, quiero expresarles mi más sincero agradecimiento por ser mis modelos a seguir y por brindarme siempre tu apoyo incondicional. Sus consejos sabios y tu ejemplo de perseverancia han sido fundamentales en mi camino. Gracias por enseñarme el valor del trabajo duro, la honestidad y la determinación. Este logro no habría sido posible sin tu amor y guía.

Ventura Tejada Jhonny Daniel

Índice de contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas,	vii
Índice de tablas figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Hipótesis.....	20
1.4. Objetivos.....	20
1.5. Teorías relacionadas al tema	20
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	24
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	32
4.1 Discusión.....	32
4.2 Conclusiones.....	35
V. REFERENCIAS	36
ANEXOS	39

Índice de tablas,

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	26
Tabla 2 Dimensión Involucramiento.	27
Tabla 3 Dimensión Consistencia.	28
Tabla 4 Dimensión Adaptabilidad.....	29
Tabla 5 Dimensión Misión.	30
Tabla 6 Variable Cultura Organizacional.....	31

Índice de tablas figuras

Figura 1 Caracterización de la Cultura organizacional	22
Figura 2 Dimensión Involucramiento.	27
Figura 3 Dimensión Consistencia.....	28
Figura 4 Dimensión Adaptabilidad.....	29
Figura 5 Dimensión Misión.	30
Figura 6 Variable Cultura Organizacional.....	31

Resumen

Para presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional impacta en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. La metodología usada fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la muestra de estudio, esta investigación se centra en un grupo compuesto por 38 colaboradores distribuidos en todas las áreas de la Clínica. Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de información diseñada para recopilar los datos para conocer la percepción de los colaboradores respecto a la cultura organizacional en la clínica. Así mismo, consideramos que el cuestionario será lo que necesitará nuestra investigación como instrumento, incluirá preguntas cerradas tipo Likert. Los resultados encontrados indican un buen nivel de compromiso, una falta de claridad sobre la aplicación uniforme de los valores y prácticas establecidas por la dirección en el día a día y que hay margen para mejorar la comunicación en clínica entre todo el personal. En conclusión, una cultura organizacional bien definida y compartida puede mejorar el rendimiento y la cohesión del equipo, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos en el sector salud.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Cultura, Impacto, Organización

Abstract

For the present research, the objective was to determine how organizational culture impacts Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. The methodology employed was a quantitative, descriptive approach. The study sample consisted of 38 employees across all clinic departments. A survey was used as the data collection technique designed to gather employee perceptions regarding organizational culture in the clinic. The questionnaire utilized Likert-type closed-ended questions. Findings revealed a high level of commitment, ambiguity regarding consistent application of values and practices established by management in daily operations, and room for improvement in clinic-wide communication. In conclusion, a well-defined and shared organizational culture can enhance team performance and cohesion, which are crucial for addressing challenges in the healthcare sector.

Keywords: Organizational Culture, Culture, Impact, Organization

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Una cultura organizacional positiva promueve la comunicación efectiva, la innovación, y el compromiso del personal, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos complejos del sector salud. Sin embargo, existen empresas de salud que no cumplen con estas características ideales, y como resultado, enfrentan una serie de problemas que afectan negativamente su funcionamiento, una de ellas es la resistencia al cambio puede impedir la adopción de nuevas tecnologías, mientras que la comunicación deficiente puede llevar a errores médicos. Además, la ausencia de motivación y compromiso del personal puede disminuir la moral y aumentar la rotación de empleados. Asimismo, la ausencia de liderazgo efectivo, la falta de innovación, y los conflictos internos también contribuyen a un ambiente de trabajo negativo y a una atención fragmentada. Estos problemas nos indican cuán importante es desarrollar y mantener una sólida cultura organizativa y positiva en las clínicas y servicios de salud, para asegurar tanto el bienestar del personal como la satisfacción y seguridad de los pacientes.

De acuerdo a nuestra investigación a nivel local, la cultura organizacional es esencial para el buen funcionamiento de las clínicas Metropolitana, ya que impacta directamente en la calidad de la atención médica, influyendo en la satisfacción tanto de los pacientes como del personal. Por ello, en la Clínica Metropolitana de Chiclayo, uno de los desafíos importantes es la resistencia del personal a los cambios propuestos por la clínica, lo que se manifiesta de diversas formas, como la falta de interés en adoptar nuevos sistemas de gestión o la reticencia a aceptar conceptos de mejora continua. Esta falta de compromiso puede dificultar la implementación efectiva en clínica. Para superar este reto, la clínica podría implementar programas de capacitación y sensibilización para ayudar al personal a entender la importancia del cambio y fomentar una cultura organizacional receptiva y adaptable.

Otro desafío significativo es la falta de integración y comunicación efectiva entre los diferentes departamentos o áreas de la clínica, lo cual lleva a la duplicidad de esfuerzos y una falta de cohesión organizacional. Esto reduce la eficiencia

operativa y afecta la capacidad de la clínica. Para abordar este desafío, la clínica podría implementar estrategias que promuevan una cultura de comunicación abierta y colaborativa, además de desarrollar equipos multidisciplinarios que trabajen de manera coordinada para alcanzar objetivos comunes.

Además, la falta de liderazgo efectivo dentro de la clínica podría ser otro obstáculo considerable. La ausencia de líderes comprometidos con la promoción de una cultura organizacional basada en principios de mejora continua puede dificultar los esfuerzos de la clínica por implementar cambios positivos y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. En conclusión, la Clínica Metropolitana de Chiclayo enfrenta varios desafíos relacionados con el clima organizacional y la gestión efectiva, que pueden afectar su capacidad para brindar atención médica de calidad y mantener a su personal motivado y comprometido.

Así mismo, a nivel nacional. Velásquez et al (2022), en Lima en su estudio, destaca la imperativa necesidad de las entidades de desarrollar autonomía, estructura e identidad dentro de su organización con el fin de asegurar la continuidad y coordinación efectiva de los objetivos empresariales. No obstante, la ausencia de una cultura organizacional adecuada puede resultar en problemas significativos dentro de la organización. El estudio realizado por el autor se centra en proponer acciones con el fin de atenuar el impacto que esta tiene en la empresa. Utilizando métodos como PESTEL, AHP Saaty, TOPSIS e IADOV, para ello se desarrollan propuestas y alternativas específicas para fortalecer la cultura organizacional. Estas incluyen la implementación de procesos, normas y procedimientos flexibles que orienten las acciones técnicas y conductuales de los empleados.

Laoyza et al (2023), en su investigación desarrollada en Cuzco; nos indica que "la falta de compromiso del personal del gobierno local puede derivarse de una cultura organizacional que no valora ni motiva adecuadamente a sus empleados, afectando la calidad de la gestión y el bienestar del personal". Según Laoyza, una cultura organizacional que no fomenta el compromiso puede aumentar la rotación de personal y disminuir la moral del equipo. Los empleados desmotivados tienden a mostrar menos iniciativa, tienen mayores tasas de absentismo y pueden proporcionar un servicio de menor calidad. Esta falta de compromiso puede ser

causada por factores como la ausencia de reconocimiento, limitación en las oportunidades y una percepción de inequidad en el lugar de trabajo. La formación continua es esencial en el campo del gobierno local, donde las tecnologías y las prácticas administrativas evolucionan constantemente.

Por otro lado, en su estudio Calderon & Huamani (2023), los autores examinan la cuestión de evaluar la cultura organizacional actual y esperada dentro la institución educativa superior tecnológica del Perú, en función de las opiniones de sus profesores. Por lo cual, la cultura organizacional es un activo intangible que influye directamente hacia los objetivos estratégicos. En este estudio los autores realizaron un cuestionario a los docentes para conocer el nivel jerárquico actual; lo cual indicaron que, en la actualidad, la cultura jerárquica es la más predominante. En consecuencia, esto generó definir medidas para mejorar el crecimiento corporativo, adaptándose a las necesidades del entorno educativo para tener una cultura menos jerárquica y más adaptable al entorno laboral. Para ello, se obtuvo información significativa sobre las características predominantes de la cultura organizacional actual.

Por último, pero no menos importante, Gracia (2023), en su estudio en Lima, señala las dificultades que enfrentan las organizaciones importantes en la sociedad para implementar prácticas de gestión empresarial sostenibles y mantener un alto desempeño en un mercado competitivo. La falta de empleados comprometidos puede perjudicar estos objetivos. Así mismo, el compromiso organizativo, el apego emocional, el comportamiento en el lugar de trabajo y el entusiasmo por la marca empleadora son los elementos clave que se ven afectados por la cultura organizacional en el estudio. Y para llegar a este diagnóstico se obtuvo información que respalda estas relaciones a través de una encuesta a 863 empleados de empresas donde se pudo identificar estas deficiencias ya mencionadas.

Por último, a nivel internacional. EE. UU. Burns et al (2021), en su investigación, nos indica que, el número de médicos que experimentan síntomas de agotamiento está aumentando. Su estudio en el Departamento de Medicina de tiempo completo de la Universidad de Toronto en la satisfacción profesional y el agotamiento de los médicos. Una encuesta transversal mostró que factores como los esfuerzos para crear un entorno colegial y las interacciones respetuosas

estaban significativamente asociados con una mayor satisfacción profesional. Sin embargo, la ausencia en la confianza en abordar el profesionalismo sin represalias se relacionaba con niveles más altos de agotamiento. La investigación sugiere que una cultura organizacional positiva, fomenta el respeto, la inclusión y la civilidad, es fundamental para mejorar la satisfacción y la reducción del agotamiento de los colaboradores. Por lo tanto, implementar estrategias que promuevan estos valores y proporcionar formas seguras de denunciar la falta de profesionalismo es esencial para el bienestar de los médicos.

En Colombia, Mena (2019), nos indica que la resistencia al cambio es un problema frecuente en organizaciones con culturas arraigadas, lo que puede impedir la implementación de nuevas tecnologías o métodos de trabajo. Esto afecta la eficiencia y calidad del servicio. La resistencia al cambio puede llevar a una disminución en la satisfacción y al estancamiento en el desarrollo organizacional. Además, las organizaciones que no se adaptan a las innovaciones pueden perder competitividad y quedarse rezagadas frente a aquellas que adoptan nuevas prácticas y tecnologías. Estas problemáticas afectan directamente a la calidad ofrecida de servicio, repercutiendo a su vez en la moral del personal, que puede sentirse frustrado al trabajar en un entorno que no valora la mejora continua. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones fomenten una cultura de flexibilidad y apertura al cambio para adaptarse a los avances tecnológicos cooperativos.

Por otro lado, la investigación en Indonesia. Reza (2021), identifica que una cultura débil o mal definida puede afectar negativamente la estabilidad, competitividad y orientación al desempeño. Esto se traduce en procesos organizacionales menos eficientes y empleados menos comprometidos, Las organizaciones con culturas débiles pueden experimentar altos niveles de conflicto interno y una menor productividad general. Esto afecta el ambiente de trabajo, sino también la capacidad de la empresa para competir eficazmente en el mercado. El aporte del estudio proporciona una empírica evidencia sobre la importancia de desarrollar una cultura organizacional cohesiva y positiva. Destacando la necesidad de que los líderes empresariales inviertan y promuevan el compromiso de los empleados. Este enfoque fortalece el desempeño global de la organización al alinear los esfuerzos individuales con los propósitos de la organización.

Asimismo, Rostain (2020), en su metaanálisis de 70 artículos en Francia, aborda la problemática persistente en la orientación emprendedora (OE). Aunque ha sido de interés para académicos y profesionales, continúan existiendo resultados contradictorios respecto a su influencia. Utilizando el marco de valores en competencia, el estudio destaca que no hay una única Cultura Organizativa (CO) que impacte uniformemente de manera positiva. Este resultado desafía las concepciones tradicionales y abre un debate renovado sobre cómo las organizaciones pueden diseñar y gestionar su cultura para maximizar su capacidad de innovar, asumir riesgos calculados y actuar proactivamente en entornos dinámicos y competitivos. El aporte significativo de este estudio radica en su enfoque meta analítico exhaustivo, que proporciona una visión comprehensiva y actualizada sobre la relación compleja entre CO y OE. Ofrece tanto una base teórica sólida como orientaciones prácticas para las organizaciones, permitiéndoles entender mejor cómo estructurar y promover una cultura organizacional que fomente la orientación emprendedora de manera efectiva.

Antecedentes.

A nivel local, según nuestra investigación pudimos encontrar, en Chiclayo Mimbela (2023), en su investigación que tuvo el objetivo conocer si existe un grado de correlación entre el compromiso del personal con la cultura de la empresa del Centro de Salud Cerropón de Chiclayo. El diseño de investigación fue básico, utilizó un cuestionario. Los resultados revelaron que la cultura organizacional predominó en los niveles superiores con un 62.4%, mientras que el compromiso organizacional fue alto tanto en los niveles medio como superior, alcanzando un 82.4%. y un (valor $p < 0.05$) indica una fuerte relación directa: a mayor cultura organizacional, mayor compromiso organizacional. Este hallazgo subraya lo importante que es la cultura organizativa en mejoras del compromiso organizacional dentro de la empresa. La metodología incluyó el análisis estadístico con SPSS para validar estas relaciones, concluyendo así que la cultura organizativa juega un papel crucial en el compromiso más fuerte entre los empleados del centro de salud estudiado.

Del mismo modo, en Chiclayo Aguirre (2020), directores, gerentes y líderes empresariales globalmente reconocen un desafío común en las organizaciones: la falta de compromiso y lealtad de los colaboradores hacia sus instituciones. El

objetivo fue demostrar que un programa de bienestar organizacional podría incrementar el compromiso de los colaboradores. Para ello, se realizó una muestra de 13 colaboradores (M: no probabilística), aplicando una encuesta. El programa se diseñó conforme a las dimensiones del modelo de bienestar organizacional, enfocado en motivación, significado, relaciones de confianza, desarrollo personal y profesional, compromiso, desempeño y reconocimiento. En conclusión, la implementación del programa demostró ser efectiva para mejorar el compromiso de los empleados, destacando la relevancia de estrategias específicas de bienestar organizativo de toda institución en el contexto de salud.

Por otro lado, Acosta y Diaz (2023), cuyo propósito de este estudio fue la de conocer la cultura en una organización y cómo esta influye en la competitividad de las clínicas de lima en el entorno privado. Se llevó a cabo una investigación experimental y explicativa, en la cual se seleccionaron 258 funcionarios administrativos mediante muestreo probabilístico. Dos cuestionarios se utilizaron para recolectar datos relevantes de esta institución. Estas herramientas fueron validadas a través de la evaluación de confiabilidad de alfa de Cronbach y la de expertos que confirmaron dicha validez, obteniendo valores de 0.957; además, su ($p > 0,05$), lo que muestra que este modelo se adecua a la variable estudiada. Se concluye que la cultura organizacional influye de manera esencial en que la clínica sea más competitiva.

Igualmente, en Lima Arancibia et al (2021), nos indica que la cultura organizacional es fundamental para el correcto funcionamiento y crecimiento de los centros de salud, es por esto que esta investigación tuvo como objetivo conocer cómo influye la dinámica organizacional en el comportamiento humano tanto en situaciones normales como estresantes, lo que indica la percepción del estilo de trabajo y los indicadores de higiene laboral. La metodología se realizó mediante sistemática revisión de la literatura para poder identificar los métodos más utilizados y proporcionar un documento de referencia para futuras investigaciones desde 2013 hasta 2019, abarcando artículos principalmente de América Latina y otros países, cubriendo así cuatro continentes. Entre los hallazgos destacan el uso de métodos y herramientas cualitativas, transversales y descriptivas. Concluyendo y evidenciando la importancia de estos enfoques para entender la cultura

organizativa y su impacto en el sector de salud y proporcionando una base metodológica sólida para futuras investigaciones.

Por último, Maguiña (2022), en su estudio que tuvo como pronóstico conocer cómo relaciona el bienestar laboral con la cultura organizacional de los trabajadores de la salud en la Clínica San Pablo de Huaraz, utilizando un diseño no experimental, nivel de correlación y métodos cuantitativos. Para este estudio que tuvo una población de 203 personas, llegando a una selección de 66 empleados como muestra. Durante la recolección de datos, se aplicó un análisis exploratorio para medir las variables estudiadas mediante un cuestionario compuesto por 27 preguntas para una variable y 11 preguntas en una escala Likert para la otra. Los resultados fueron procesados con SPSS Versión 26, mostrando tablas de frecuencias absolutas y relativas. A la conclusión a la que se llegó en que el bienestar laboral está relacionado con la cultura de la organización evidenciando un grado significativo de 0.765, con un valor de significancia de dos colas de $p=0.00$. Por tanto, se corrobora la existencia de la relación de estos dos factores en el contexto específico del estudio.

Casanova y Aguirre (2023) llevaron a cabo un estudio en una institución de salud en Lima, centrado. El objetivo fue explorar esta relación y comprender cómo estos aspectos impactan en la gestión de recursos humanos, la productividad y el desempeño organizacional. La investigación adoptó un enfoque cualitativo e incluyó entrevistas detalladas con cuatro expertos clave. Los resultados destacaron que un clima y cultura organizacional positivos y equitativos contribuyen significativamente a aumentar la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados. Además, se sugirió la aplicación de los modelos de Cameron y Quinn como estrategias efectivas para mejorar estas dinámicas dentro de la organización estudiada. Como conclusión, se propusieron dos alternativas viables para fortalecer la cultura organizacional, el clima laboral, la equidad y la integridad: la aplicación rigurosa de políticas y estándares, y la supervisión efectiva del cumplimiento de la jornada laboral.

Morales (2023), su objetivo principal es desarrollar una propuesta para mejorar la cultura organizacional y alcanzar las metas establecidas para Ayacucho, específicamente en lo que respecta al compromiso laboral en la Clínica Pilar. Para

recolectar información, se aplicó un cuestionario a 35 empleados, consistente en 21 preguntas de tipo encuesta. Los resultados mostraron que el 48.58% considera que las habilidades de los empleados se desarrollan en ocasiones, mientras que el 51.43% percibe que los empleados son leales a la organización en ciertas ocasiones. Además, el 60% comprende casi siempre los objetivos de la organización, el 68.58% trabaja arduamente para alcanzar dichos objetivos, el 77.14% experimenta entusiasmo por el trabajo en ocasiones, y el 62.85% siente felicidad al desempeñar su labor diaria. En conclusión, aunque la cultura organizacional de la clínica aún no está completamente implementada, los resultados sugieren un progreso positivo, destacando que el compromiso laboral es crucial como inversión que mejora el desempeño de los empleados y promueve su satisfacción en el trabajo.

Igualmente, Vega (2021), en su informe de investigación que tuvo como propósito analizar la relación entre el compromiso del personal con la cultura organizacional en una clínica privada de Lima. La investigación se enmarca en un diseño descriptivo y no experimental. Tuvo como muestra a 80 colaboradores profesionales de salud. Los hallazgos revelaron un compromiso y cultura organizacional ($Rho = .498$; $p < .05$), así como con variables sociodemográficas como la edad y la ocupación. Específicamente, los profesionales de 26 a 35 años, estos resultados mostraron niveles más altos de compromiso y percepción positiva de la cultura organizacional. Del mismo modo, se encontró que existe una diferencia en los géneros en cuanto a estas variables. En conclusión, tanto el compromiso del personal de salud como la cultura organizacional se mantuvieron en niveles promedio en la clínica estudiada, subrayando la importancia de fortalecer estos aspectos para mejorar la eficacia y el bienestar dentro de las organizaciones de salud.

A nivel internacional. Así mismo, Lee (2021), en su estudio, examina los efectos de la cultura y las capacidades de la organización en el compromiso de los empleados con el comportamiento ético en el sector de la salud. Su investigación utiliza modelos de ecuaciones estructurales basados en datos recopilados de 228 miembros del equipo de atención en hospitales de Corea del Sur. Los hallazgos revelan que una cultura organizacional bien desarrollada y las capacidades

organizacionales para los servicios de atención son cruciales para mejorar la competitividad en el entorno dinámico actual. En conclusión, estos resultados muestran que una cultura organizacional que fomenta la ética motiva a los empleados hacia un desempeño de calidad a través de la colaboración y el comportamiento laboral ético. Además, el estudio destaca que la ética no solo es un requisito moral, sino también un activo intangible que influye directamente en la competitividad de la organización.

Por otro lado, Munir y Arifin (2021), en su investigación sobre la política de la dirección de la organización cuyo objetivo consiste en introducir la cultura organizacional entre sus empleados, lo cual les permite entender el sistema organizacional en su totalidad e integrarlo en su comportamiento laboral. Esta comprensión adecuada de la cultura organizacional se espera que conduzca a un aumento de desempeño de los colaboradores y contribuya a la consecución de los objetivos organizacionales. Es fundamental que la cultura organizacional se desarrolle de manera que no solo mejore el rendimiento actual de los empleados, sino que también promueva una conciencia continua hacia la calidad. Por lo cual, dicho estudio se realizó en una pequeña empresa dedicada al comercio a través de medios online, la cual cuenta con 17 empleados. Para analizar los datos recopilados, se utilizó la técnica de prueba de regresión simple. Finalmente se llegó a la conclusión que una cultura organizacional sólida, tiene un efecto significativo y positivo en el rendimiento general de los empleados en la organización.

Justificación

La justificación e importancia del estudio radica en abordar problemáticas críticas dentro de la organización. El porqué, este estudio se basa en investigar la necesidad de la eficiencia operativa, la cohesión del equipo de salud, donde una cultura organizacional bien definida puede marcar una gran diferencia. Este estudio tiene como propósito principal identificar y proponer soluciones a problemas como la resistencia al cambio, la comunicación ineficaz y el liderazgo débil. En cuanto al para qué, la investigación busca proporcionar un marco estratégico que permita fomentar una cultura de comunicación abierta, liderazgo efectivo y adaptación al cambio, mejorando así el rendimiento general de la organización.

La investigación aporta significativamente a ofrecer datos relevantes de otras

investigaciones para fortalecer la cultura organizacional. La ejecución de esta investigación es necesaria e importante porque proporciona una guía para conocer los cambios estructurales que beneficien tanto al personal como a los pacientes. En otras palabras, es crucial para garantizar que la organización no solo mejore sus operaciones internas, sino que también cumpla con las expectativas de calidad y servicio de la comunidad.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la cultura organizacional impacta en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024?

1.3. Hipótesis

No aplica.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.

Objetivos específicos

- Analizar el nivel de la dimensión involucramiento en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
- Analizar el nivel de la dimensión Consistencia en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
- Analizar el nivel de la dimensión Adaptabilidad en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
- Analizar el nivel de la dimensión Misión en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Cultura organizacional.

Definición

Para Quiroz, Vesga y García (2020) lo definen como un concepto

fundamental en la gestión organizativa actual, debido a que directivos de diversas empresas, así como investigadores e investigadores, consideran importante liderar y orientar el rumbo de las organizaciones o comprender diferentes aspectos de los aspectos de sus funciones organizativas. Del mismo modo, López (2016), nos hace mención que la cultura organizativa es una unión de aspectos importantes dentro de una empresa como son: Las expectativas, las necesidades, los valores, las políticas y las creencias que tiene cada miembro de una organización. Esta cultura actúa como un fenómeno colectivo, compartido y aprendido por colaboradores del mismo entorno social.

Así mismo, Reinoso, Vera y Ramírez (2023), nos dan a conocer que entender las organizaciones y la gestión de una manera diferente, que cobra cada vez más importancia a la luz de los cambios ambientales como la globalización, los desarrollos tecnológicos, el conocimiento y la información. Este tema ha sido ampliamente estudiado por muchos autores que sostienen que la cultura organizacional es una continuación de la investigación sobre productividad que guía la teoría organizacional, ahora vista desde una nueva perspectiva.

Asimismo, el autor nos muestra algunos componentes del CO:

Los símbolos: son elementos que distinguen a una organización, como logotipos y lemas. Estos incluyen imágenes, letras, números y colores que identifican a la empresa.

Los valores: Son la base de la empresa, la guía de la conducta en el comportamiento de sus colaboradores. Estos valores van de la mano con, la generosidad, el aprendizaje, el autocontrol, la autonomía, la competencia, la caridad, la cooperación, la compasión, la empatía, el esfuerzo, la perseverancia, la felicidad, la lealtad, la apertura, la justicia, etc.

Las creencias: Al igual que los valores, las creencias también determinan el comportamiento de los colaboradores de una empresa.

Los hábitos: Son comportamientos que se vuelven rutinarios en una organización, como la forma de recibir o saludar a los clientes, el reconocimiento y la programación.

El trabajo en equipo: Implica la cooperación entre personas en función de

su relación, complementariedad e impulso hacia el logro de objetivos.

Caracterización de la cultura organizacional

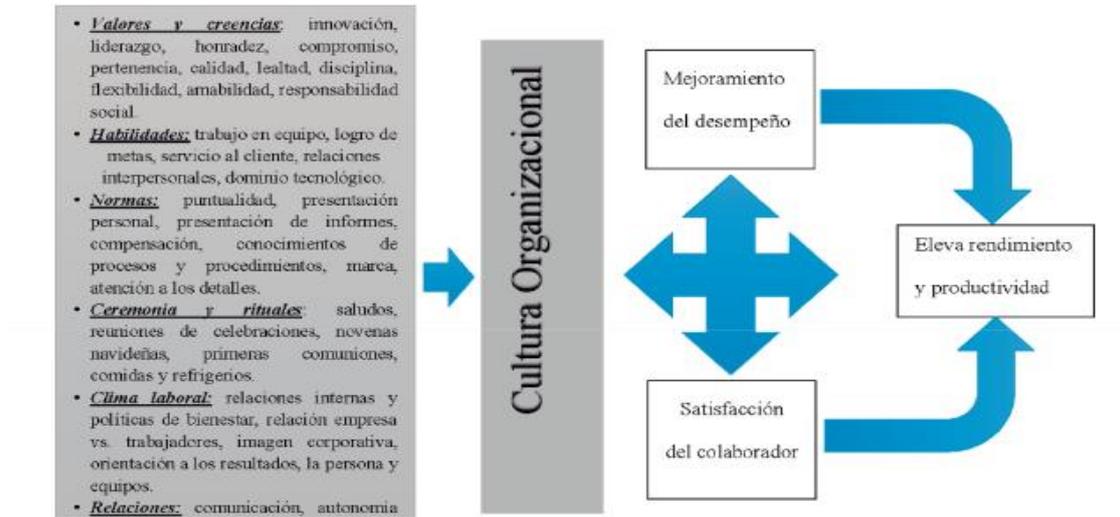


Figura 1: Caracterización de la Cultura organizacional

Fuente. Reinoso, Vera y Ramírez (2023)

Reinoso, Vera y Ramírez (2023), La cultura organizacional se caracteriza por varios elementos fundamentales que describen cómo.

- **Clima Organizacional:** Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre el ambiente, comunicación efectiva y el apoyo recibido por parte de la organización y sus líderes.
- **Liderazgo y Estilo de Gestión:** El liderazgo ejerce una influencia significativa en la cultura organizacional. El estilo de gestión y las acciones de los líderes modelan comportamientos y establecen el tono cultural dentro de la organización.
- **Adaptabilidad y Resiliencia:** Las culturas organizacionales exitosas son capaces de adaptarse a cambios externos e internos sin comprometer sus valores fundamentales.

Así mismo, los autores nos indican los beneficios de tener una cultura organizacional sólida y positiva son diversos y pueden incluir:

- **Motivación y Compromiso:** Una cultura que valora y reconoce los

logros de los empleados fomenta la motivación intrínseca y el compromiso con la organización y sus metas.

- **Productividad Mejorada:** Los empleados que se identifican con los valores y objetivos de la organización tienden a ser más productivos y eficientes en su trabajo.
- **Reducción de Conflictos:** Valores compartidos y normas claras promueven la cohesión y la colaboración entre los equipos, reduciendo los conflictos interpersonales y organizacionales.
- **Imagen y Reputación:** Una cultura organizacional positiva refuerza la imagen de la empresa como un empleador deseable y ético, mejorando su reputación tanto interna como externamente.

Ahora en cuanto a las dimensiones, Chuquillanqui & Vera (2019), en su investigación nos define en su operacionalización de las variables 4 dimensiones muy importantes:

Involucramiento. Se manifiesta en el entusiasmo y dedicación que los colaboradores muestran con su empresa.

Consistencia. Se refiere a la uniformidad y estabilidad de los valores, normas y prácticas dentro de la empresa a lo largo del tiempo y en diferentes contextos.

Adaptabilidad. La adaptabilidad ayuda a la empresa a preservar su relevancia y capacidad para competir en un entorno empresarial dinámico, permitiendo la exploración de nuevas oportunidades y la superación de obstáculos con agilidad y eficiencia.

Misión. Se refiere a la claridad y el compromiso de la empresa con su propósito fundamental, visión y metas a largo plazo. Esta dimensión implica que la empresa tiene una dirección clara y compartida hacia la cual trabajan todos los empleados, alineando sus acciones y decisiones con los objetivos organizacionales.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Este enfoque permite una exploración rigurosa y sistemática de cómo los diversos aspectos que impactan en la cultura de la organización de la clínica Metropolitana. Así mismo, el diseño de esta investigación es descriptivo, enfocado en detallar exhaustivamente la influencia de la cultura que tiene esta organización en la dinámica operativa de la Clínica Metropolitana de Chiclayo, basado en los planteamientos teóricos de Casanova y Aguirre (2023). Este enfoque descriptivo permite un análisis profundo de cómo los valores, normas y prácticas culturales específicas dentro de la clínica afectan su eficiencia y efectividad organizativa. Además, se adopta un diseño transversal, facilitando la recolección de datos en un único punto temporal para capturar una instantánea precisa de la cultura organizacional en la clínica, lo que posibilita comparar estas características en diferentes momentos y contextos dentro del estudio.

Por otro lado, la población de estudio, esta investigación se centra en un grupo compuesto por 38 colaboradores distribuidos en todas las áreas de la Clínica Metropolitana de Chiclayo. Este enfoque permite una representación integral de los diversos roles y responsabilidades dentro de la organización, capturando así la diversidad de perspectivas y experiencias laborales en el estudio de la cultura organizacional. (Fernández & Ramírez, 2021)

Del mismo modo, la muestra está constituida por los mismos 38 colaboradores que trabajan activamente en la Clínica Metropolitana de Chiclayo, abarcando todos los niveles y funciones dentro de su estructura organizativa. Esta selección intencional de participantes asegura que se obtengan datos representativos y significativos sobre cómo la cultura organizacional impacta en diferentes aspectos del trabajo y la dinámica interna de la clínica, según lo indicado por Fernández & Ramírez (2021).

Para este estudio, hemos considerado la utilización de una encuesta como técnica de recolección de información diseñada para recopilar los datos para conocer la percepción de los colaboradores respecto a la cultura organizacional en la clínica. El cuestionario abarca aspectos clave como el compromiso con los valores organizacionales. Este enfoque permite obtener datos comparables y generalizables dentro de la población estudiada, facilitando el análisis estadístico y

proporcionando una visión amplia sobre las percepciones de los empleados.

Así mismo, consideramos que el cuestionario será lo que necesitará nuestra investigación como instrumento, incluirá preguntas cerradas tipo Likert. El contenido del cuestionario abordará aspectos como la coherencia de los valores organizacionales, la adaptabilidad a los cambios, y la percepción en diferentes áreas de la clínica. Así mismo en la validez de Contenido: Se asegurará que las preguntas abarquen adecuadamente los aspectos relevantes, según lo definido en la literatura y por expertos. Para confiabilidad. Se evaluará si las preguntas están relacionadas dentro de cada área temática, utilizando análisis estadísticos como el coeficiente alfa de Cronbach, lo que garantiza su fiabilidad en estos datos. En cuanto a la recopilación de datos, se utilizó la herramienta SPSS- 27, calculando, frecuencias y porcentajes para obtener una comprensión de los datos recolectados.

Por último, las consideraciones éticas, Todos los procedimientos de análisis de datos se llevarán a cabo respetando los estándares éticos, protegiendo la privacidad y confidencialidad de los participantes involucrados en el estudio.

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual*	Definición* operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Cultura Organizacional	<p>Petracca (2021). La cultura organizacional es considerada como el alma de una empresa, la cultura organizacional puede ser tanto formal como informal, reflejando tanto los aspectos prescritos por la dirección como las prácticas cotidianas adoptadas por los empleados.</p>	<p>Chuquillanqui & Vera (2019). Nos dicen que la cultura organizacional detalla las prácticas, valores y normas que influyen y guían el comportamiento y la interacción dentro de una organización.</p>	Involucramiento	Grado de entusiasmo y dedicación de los colaboradores.	1 al 5	Totalmente en desacuerdo.
			Consistencia	Uniformidad y estabilidad de valores, normas y prácticas.	6 al 10	En desacuerdo.
			Adaptabilidad	Capacidad de respuesta ante cambios y nuevas tecnologías.	11 al 15	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
			Misión	Claridad, compromiso con la visión y metas organizacionales.	16 al 20	De acuerdo. Totalmente de acuerdo.

III. RESULTADOS

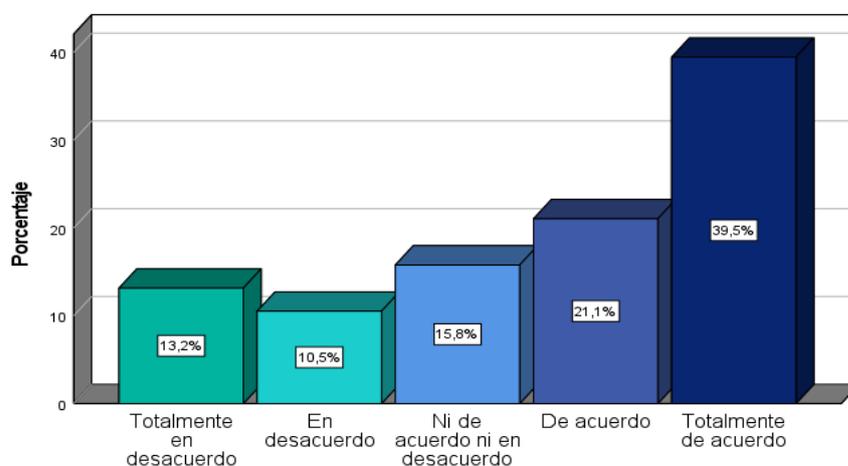
Tabla 2

Dimensión Involucramiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	13.2
	En desacuerdo	4	10.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.8
	De acuerdo	8	21.1
	Totalmente de acuerdo	15	39.5
	Total	38	100.0

Figura 2

Dimensión Involucramiento.



Nota: La dimensión de Involucramiento revela las 3 interrogantes que se plantearon en agrupar esta dimensión que un número significativo de empleados manifiesta entusiasmo en su trabajo diario, ya que la mayoría está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, la disposición para asumir responsabilidades adicionales es mayoritariamente favorable, indicando un buen nivel de compromiso, aunque una porción del personal muestra reticencia o neutralidad hacia esta idea, lo que señala áreas potenciales de mejora en la motivación y el compromiso.

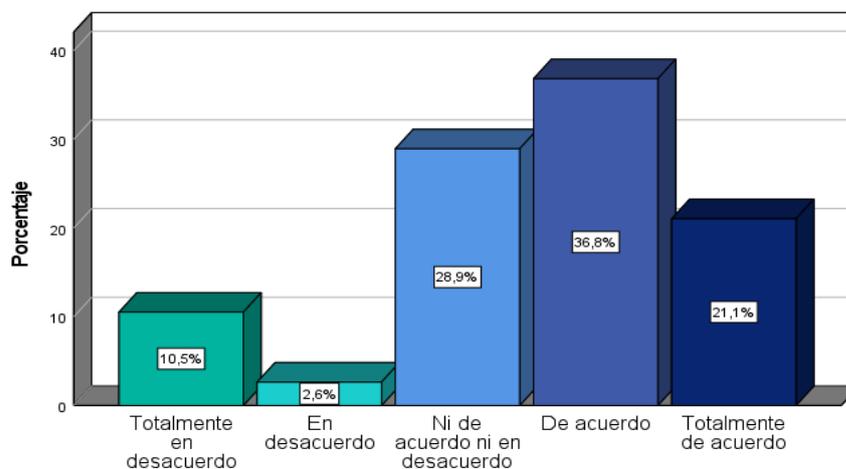
Tabla 3

Dimensión Consistencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	10.5
	En desacuerdo	1	2.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	28.9
	De acuerdo	14	36.8
	Totalmente de acuerdo	8	21.1
	Total	38	100.0

Figura 3

Dimensión Consistencia



Nota: La dimensión de Consistencia indica que, la mayoría está de acuerdo o totalmente de acuerdo, sugiriendo una percepción positiva de uniformidad en la aplicación de normas y procedimientos. No obstante, un porcentaje significativo de empleados permanece neutral, lo cual puede indicar dudas o una falta de claridad sobre la aplicación uniforme de los valores y prácticas establecidas por la dirección en el día a día.

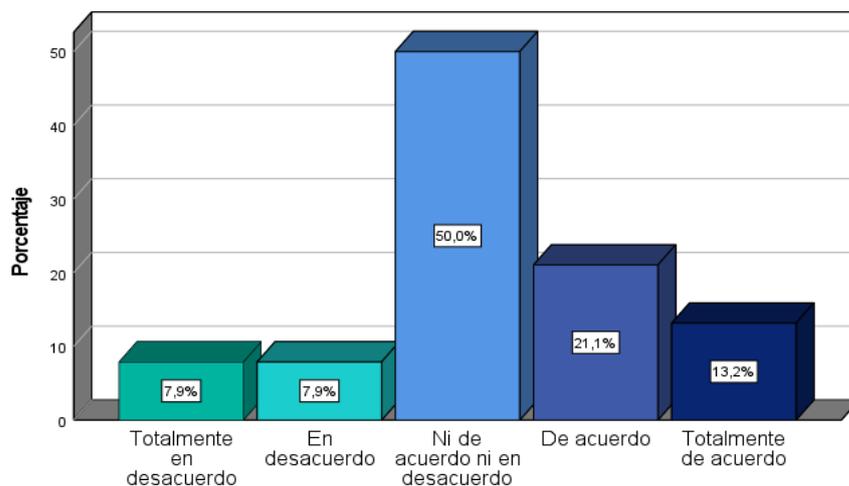
Tabla 4

Dimensión Adaptabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7.9
	En desacuerdo	3	7.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	50.0
	De acuerdo	8	21.1
	Totalmente de acuerdo	5	13.2
	Total	38	100.0

Figura 4

Dimensión Adaptabilidad.



Nota: La dimensión de Adaptabilidad muestra que, la capacidad del personal de la clínica para adaptarse rápidamente a los cambios y adoptar nuevas tecnologías, una parte considerable está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que sugiere cierta disposición positiva. Sin embargo, la mitad de los empleados se mantiene neutral, lo que puede indicar incertidumbre o falta de experiencia con cambios significativos, lo que a su vez podría afectar la percepción de la efectividad de la clínica en responder a cambios en el entorno externo.

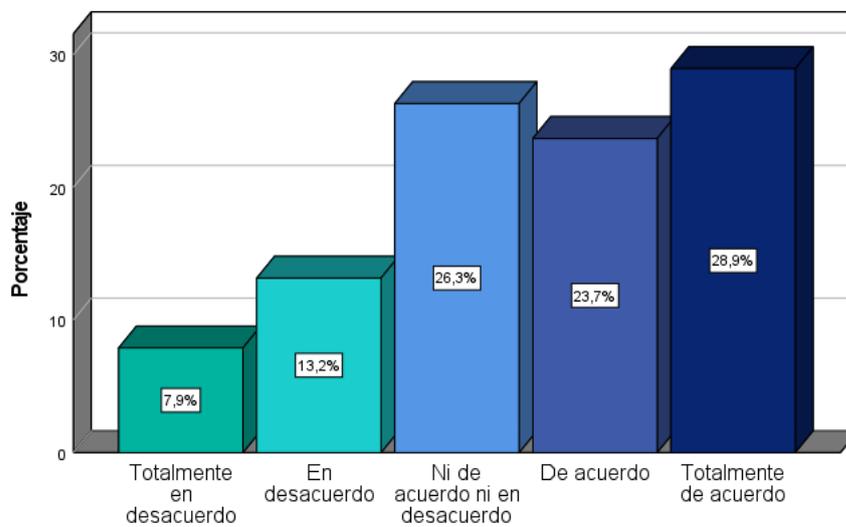
Tabla 5

Dimensión Misión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7.9
	En desacuerdo	5	13.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	26.3
	De acuerdo	9	23.7
	Totalmente de acuerdo	11	28.9
	Total	38	100.0

Figura 5

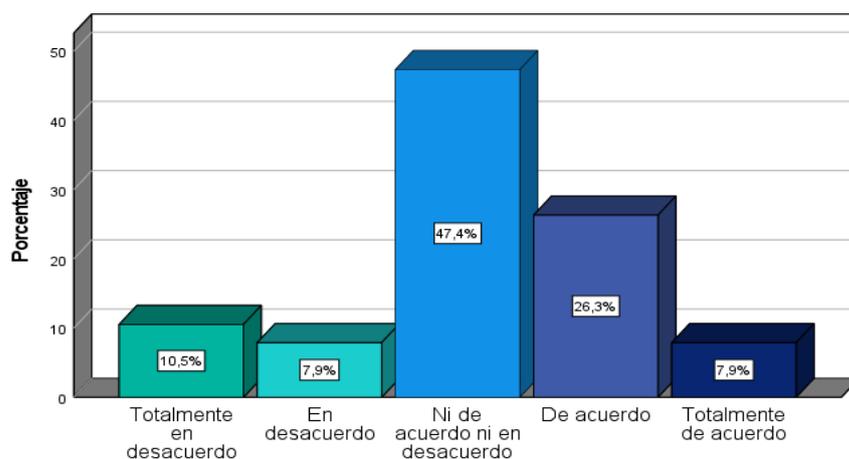
Dimensión Misión.



Nota: La dimensión de Misión revela que, el compromiso con las metas organizacionales y el conocimiento de la misión por parte de todos los empleados, una parte considerable está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que sugiere un nivel aceptable de comprensión y compromiso. Sin embargo, una proporción significativa de empleados se mantiene neutral, indicando que hay margen para mejorar la comunicación en clínica entre todo el personal.

Tabla 6*Variable Cultura Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	10.5
	En desacuerdo	3	7.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	47.4
	De acuerdo	10	26.3
	Totalmente de acuerdo	3	7.9
	Total	38	100.0

Figura 6*Variable Cultura Organizacional*

Nota: La variable Cultura Organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo muestra que, casi la mitad de los empleados se mantiene neutral, lo que indica una falta de claridad o consenso sobre la cultura organizacional. Este resultado subraya la importancia de fortalecer la comunicación y el entendimiento de la cultura organizacional para mejorar la cohesión y el compromiso del personal. Por lo tanto, es crucial que la clínica trabaje en fomentar una cultura organizacional clara y compartida por todos los empleados para mejorar el ambiente laboral y la efectividad organizacional.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La investigación realizada en la Clínica Metropolitana, revela que la cultura organizacional tiene un nivel significativo en el compromiso, la motivación y la adaptabilidad del personal. Dado los resultados obtenidos donde los empleados manifiestan entusiasmo en su trabajo diario y están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales, lo que coincide con Mimbela (2023), quien encontró una fuerte relación entre una cultura organizacional sólida y un mayor compromiso organizacional. Además, la percepción de consistencia en los valores y la aplicación de normas es moderadamente positiva, alineándose con Acosta y Díaz (2023), quienes demostraron que una cultura organizacional coherente mejora la competitividad de las clínicas. Sin embargo, la disposición a adaptarse a los cambios y adoptar nuevas tecnologías presenta variabilidad, con una parte considerable de empleados mostrando neutralidad, lo que es consistente con Lee (2021), quien destacó la importancia de una cultura organizacional bien desarrollada obtiene mejores resultados a nivel competitivo en el sector salud. Por último, la comprensión y el compromiso con clínica también requieren mejoras, reforzando las conclusiones con la teoría de López (2016), nos hace mención que la cultura organizativa es una unión de aspectos importantes dentro de una empresa como son: Las expectativas, las necesidades, los valores, las políticas y las creencias que tiene cada miembro de una organización.

Por otra parte, en la realización de los niveles actuales de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana, reveló diversas áreas clave que requieren atención para mejorar el ambiente laboral y la efectividad operativa. Los resultados obtenidos en las dimensiones de Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión indican variabilidad en la percepción y compromiso del personal. Estos hallazgos se alinean con los estudios previos de Aguirre (2020), quien destacó que la implementación de un programa de bienestar organizacional puede incrementar significativamente el compromiso de los colaboradores. Al igual que en la investigación de Arancibia et al. (2021), que subrayó cómo influye en el comportamiento la dinámica organizativa, nuestros resultados sugieren que mejorar la comprensión y aplicación de los valores y procedimientos de la clínica

puede potenciar la motivación y el desempeño del personal. Además, el estudio de Morales (2023) sobre la relación entre bienestar laboral y cultura organizacional en la Clínica Pilar de Ayacucho refuerza la importancia de desarrollar estrategias específicas para fortalecer la satisfacción de los colaboradores y su compromiso. Estos hallazgos responden a la teoría de Vera y Ramírez (2023), analizar la cultura organizacional para desarrollar estrategias de gestión efectivas y realizar estudios de industrias u organizaciones que reflejan un cierto grado de equidad institucional.

Por otro lado, en nuestro siguiente objetivo que es identificar la importancia de la cultura organizativa en la Clínica Metropolitana. Los resultados destacan varios aspectos cruciales en el éxito y desarrollo de la institución. Los resultados de las dimensiones de Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión subrayan que una cultura organizacional bien definida y compartida es crucial para el compromiso y motivación del personal. Este hallazgo se alinea con el estudio de Casanova y Aguirre (2023), que mostró cómo un clima y cultura organizacional positivos y equitativos contribuyen significativamente a la motivación. Asimismo, los hallazgos de Vega (2021) en una clínica privada de Lima, revelaron un beneficio positivo entre el compromiso del personal y la cultura organizacional. Además, Munir y Arifin (2021) demostraron que una cultura organizacional sólida no solo mejora el rendimiento actual de los empleados, sino que también promueve una conciencia continua hacia la calidad, lo cual es esencial en el entorno de salud. En conjunto, estos estudios subrayan que una cultura organizacional clara y bien implementada es fundamental para mejorar el compromiso, la motivación y la efectividad de los empleados. Estos hallazgos van de acuerdo con la teoría de Reinoso, Vera y Ramírez (2023), nos dan a conocer que entender las organizaciones y la gestión de una manera diferente, que cobra cada vez más importancia a la luz de los cambios como la globalización, los desarrollos tecnológicos, el conocimiento y la información.

Por último, el análisis de los beneficios de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo. Los resultados revelan múltiples ventajas clave para el funcionamiento y éxito de la institución. Sin embargo, es crucial que la clínica trabaje en fomentar una cultura organizacional clara y compartida por todos los empleados para mejorar el ambiente laboral y la efectividad

organizacional. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Mimbela (2023), que demostró una fuerte correlación entre una cultura organizacional sólida y un mayor compromiso organizacional, subrayando que una cultura organizacional efectiva puede aumentar el entusiasmo y la disposición a asumir nuevas responsabilidades entre los empleados. Además, los hallazgos de Arancibia et al. (2021) indican que una dinámica organizacional positiva influye en el comportamiento humano y mejora el desempeño en situaciones tanto normales como estresantes. Asimismo, la investigación de Lee (2021) destaca que una cultura organizacional que fomente la ética y la colaboración puede motivar a los empleados hacia un desempeño de calidad y fortalecer la competitividad de la clínica. En resumen, los beneficios son respaldados por Vera y Ramírez (2023), que nos dicen que una cultura organizacional aporta un mayor compromiso y motivación del personal, una mejor adaptación a los cambios y una mejora en la competitividad y desempeño general de la clínica.

4.2 Conclusiones.

Para el objetivo general se puede llegar a concluir que la cultura organizacional, influye de manera crucial en el compromiso, motivación y adaptabilidad del personal. Una cultura organizacional bien definida y compartida puede mejorar el rendimiento y la cohesión del equipo, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos en el sector salud.

Por otro lado, el diagnóstico actual de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana revela variabilidad en la percepción y compromiso del personal en las áreas de Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. Aunque existen fortalezas en la disposición del personal a involucrarse y adaptarse, se identifican áreas de mejora en la aplicación uniforme de valores y procedimientos, así como en la claridad y comprensión de la misión y visión de la clínica.

Asimismo, la identificación de una cultura bien definida es crucial para mejorar el compromiso, la motivación y la adaptabilidad del personal, beneficios que se dan en una cultura bien estipulada. Los estudios revisados confirman que una cultura organizacional positiva y coherente no solo aumenta el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados, sino que también los mantiene competitivos.

Finalmente, el análisis de los beneficios de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana reveló múltiples ventajas, incluyendo un mayor compromiso y motivación del personal, mejor adaptabilidad a los cambios y un desempeño organizacional más efectivo. Además, una cultura organizacional bien implementada puede fortalecer la competitividad de la clínica, haciendo que se destaque en un entorno dinámico y desafiante.

V. REFERENCIAS

- Acosta, K., & Díaz, R. (2023). Impacto de la cultura organizacional en la competitividad de las clínicas privadas de la red 1 en Lima Oeste. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima. <http://hdl.handle.net/10757/673185>
- Aguirre Mauricio, C. A. (2020). Programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49748>
- Arancibia, D., Silva, D., Cortés, F., & de los Ángeles, P. (2021). Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Salud y Administración*, 8(22), 57-66. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/208>
- Burns, K., Pattani, R., Lorens, E., Straus, S. y Hawker, G. (2021). El impacto de la cultura organizacional en la realización profesional y el agotamiento en un departamento académico de medicina. *PLoS ONE*, 16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252778>
- Calderón, E., & Huamaní, E. (2023). Aspectos relevantes de la cultura organizacional de los docentes en una institución de educación superior tecnológica peruana. *Interfases*, 17(017), 123-145. <https://doi.org/10.26439/interfases2023.n017.6321>
- Casanova, D., & Aguirre, M. (2023). Cultura organizacional y su relación con el clima laboral en una clínica privada en Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima. <http://hdl.handle.net/10757/669893>
- Cedeño, A. B. V., & Sabando, B. J. B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(5), 752-768.
- Chuquillanqui, L. & Vera, S. (2019). Cultura organizacional y su relación con la motivación de los trabajadores de la Caja Arequipa Agencia Real-2018. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Administración) Universidad Nacional del Centro del Perú – Facultad de

Ciencias de la Administración – Huancayo – Perú.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5468/T010_45825316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, E., Ramírez, M. (2021). Fundamentos para la toma de decisiones estratégicas de la empresa. España: Ediciones Pirámide.
https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_para_la_toma_de_decisiones_e/GOVWEAAAQBAJ?hl=es

García, E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 13(26), 205-222.
<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>

Laoyza, M. F., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 2581-2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513

Lee, D. (2020). Impacto de la cultura y las capacidades organizacionales en el compromiso de los empleados con el comportamiento ético en el sector de la salud. Service Business, 14, 47-72. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00410-8>

López, L. (2016). Cultura organizacional: entre el individualismo y el colectivismo: (ed.). Ibagué, Colombia: Sello Editorial Universidad del Tolima. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/71071?page=23>.

Maguiña, L. (2022). Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022. Universidad Cesar Vallejo. Huaraz.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/105060>

Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensamiento & Gestión, (46), 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Mimbela, Y. (2023). Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/126026>

- Morales, J. (2023) Cultura organizacional para lograr la mejora del compromiso laboral en la clínica del Pilar, Ayacucho. Universidad Católica de los Ángeles Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34990>
- Munir, M., y Arifin, S. (2021). Cultura organizacional e impacto en la mejora del desempeño de los empleados. Revista de estudios de ciencias sociales (JOS3). <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.15>
- Quiroz, E. Vesga R. & García, M. (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional: (ed.). Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/197043?page=39>
- Reinoso, J. Vera, J. y Ramírez, E. (2023). Gestión de la cultura y el cambio organizacional: (1 ed.). Ibagué, Sello Editorial Universidad del Tolima. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/232951?page=15>
- Reza, F., y Silalahi, I. (2021). La influencia de la cultura organizacional en el desempeño organizacional. ArtComm: Revista de Comunicación y Diseño, 4 (01), 48-54. <https://doi.org/10.37278/artcomm.v4i01.403>
- Rostain, M. (2021). El impacto de la cultura organizacional en la orientación emprendedora: un metaanálisis. Journal of Business Venturing Insights. <https://doi.org/10.1016/J.JBVI.2021.E00234>
- Vega Maldonado, R. M., & Zanabria Tello, M. R. (2021). Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68031>
- Velásquez, J., Peralta, K., Landa, M., Chiscul, M, & Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. Revista Conrado, 18(S1), 159–170. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330>

ANEXOS

ENCUESTA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Variable: Cultura Organizacional						
Dimensión: Involucramiento						
1	¿Los empleados muestran entusiasmo en su trabajo diario?					
2	¿El personal de la clínica participa activamente en actividades de mejora continua?					
3	¿Los colaboradores están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales?					
Dimensión: Consistencia						
4	¿Son los valores de la clínica consistentes en todas las áreas de trabajo?					
5	¿Se aplican las normas y procedimientos de la clínica de manera uniforme?					
6	¿Reflejan las prácticas cotidianas los valores establecidos por la dirección?					
Dimensión: Adaptabilidad						
7	¿Se adapta el personal de la clínica rápidamente a los cambios?					
8	¿Están los empleados dispuestos a adoptar nuevas tecnologías?					
9	¿Responde la clínica de manera efectiva a los cambios en el entorno externo?					
Dimensión: Misión						
10	¿Comprenden los empleados claramente la visión de la clínica?					
11	¿Está el personal comprometido con las metas organizacionales?					
12	¿Es conocida la misión de la clínica por todos los empleados?					

Matriz de consistencia

TITULO DE INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024			
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo	
¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024?	Determinar el nivel de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.	No aplica.	<u>Tipo de investigación</u> Tipo Descriptivo– Enfoque cuantitativo
Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de la dimensión involucramiento en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024? ¿Cuál es el nivel de la dimensión Consistencia en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024? ¿Cuál el nivel de la dimensión Adaptabilidad en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024? ¿Cuál el nivel de la dimensión Misión en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024??	Objetivos Específicos – Analizar el nivel de la dimensión involucramiento en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. – Analizar el nivel de la dimensión Consistencia en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. – Analizar el nivel de la dimensión Adaptabilidad en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. – Analizar el nivel de la dimensión Misión en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.	<u>Población:</u> Los colaboradores de la Clínica Metropolitana de Chiclayo. <u>Muestra</u> 38 colaboradores. Técnica e instrumento - Encuesta- Cuestionario	<u>Diseño de investigación:</u> No experimental – corte transversal

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

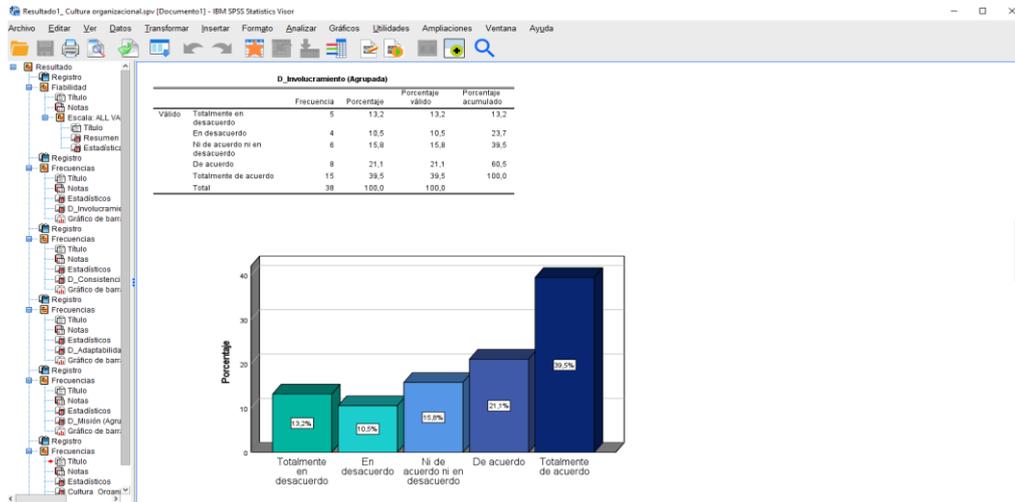
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	12

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

Herramienta Spss 27



Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
Pregunta1	Numerico	8	0	¿Los empleado...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta2	Numerico	8	0	¿El personal de...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta3	Numerico	8	0	¿Los colaborad...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta4	Numerico	8	0	¿Son los valore...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta5	Numerico	8	0	¿Se aplican las...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta6	Numerico	8	0	¿Reflejan las pr...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta7	Numerico	8	0	¿Se adapta el ...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta8	Numerico	8	0	¿Están los em...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta9	Numerico	8	0	¿Responde la c...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta10	Numerico	8	0	¿Comprenden l...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta11	Numerico	8	0	¿Está el perso...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
Pregunta12	Numerico	8	0	¿Es conocida l...	{1, Totalme... 9999	8		Derecha	Ordinal	Entrada
D_Involucra...	Numerico	8	2		Ninguno Ninguno	19		Derecha	Escala	Entrada
D_Consiste...	Numerico	8	2		Ninguno Ninguno	16		Derecha	Escala	Entrada
D_Adaptabi...	Numerico	8	2		Ninguno Ninguno	17		Derecha	Escala	Entrada
D_Mision (A...	Numerico	8	2		Ninguno Ninguno	11		Derecha	Escala	Entrada
Cultura_Org...	Numerico	8	2		Ninguno Ninguno	23		Derecha	Escala	Entrada
Dimensio_n...	Numerico	5	0	D_Involucrami...	{1, Totalme... Ninguno	28		Derecha	Ordinal	Entrada
Dimensio_n...	Numerico	5	0	D_Consistencia...	{1, Totalme... Ninguno	25		Derecha	Ordinal	Entrada
Dimensio_n...	Numerico	5	0	D_Adaptabilidad...	{1, Totalme... Ninguno	26		Derecha	Ordinal	Entrada
Dimensio_n...	Numerico	5	0	D_Mision (Agrup...	{1, Totalme... Ninguno	20		Derecha	Ordinal	Entrada
V_Cultura_...	Numerico	5	0	Cultura_Organ...	{1, Totalme... Ninguno	25		Derecha	Ordinal	Entrada

Validación de instrumento



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Julio Cesar Valera Aredo
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Doctor en investigación
	GRADO ACADÉMICO	Investigador
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024		
3. DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Heredia Perez Priscilla Susan
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	- Ventura Tejada Jhonny Daniel Escuela Profesional de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p style="text-align: center;">Determinar de qué manera la cultura organizacional impacta en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico actual de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Identificar la importancia de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Analizar los beneficios de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		La encuesta es totalmente anónima y consta de 12 preguntas que se debe responder en su totalidad; no existen respuestas correctas o incorrectas; lo único que se solicita es responder el cuestionario de manera sincera y que las respuestas reflejen una opinión sincera.
A continuación, se le presenta la escala de valoración de las preguntas a responder. Marcar con una "x"		

VARIABLE: Cultura Organizacional		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	
DIMENSION 01: Involucramiento		
01	¿Los empleados muestran entusiasmo en su trabajo diario?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:

02	¿El personal de la clínica participa activamente en actividades de mejora continua?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
03	¿Los colaboradores están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 02: Consistencia		
04	¿Son los valores de la clínica consistentes en todas las áreas de trabajo?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
05	¿Se aplican las normas y procedimientos de la clínica de manera uniforme?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
06	¿Reflejan las prácticas cotidianas los valores establecidos por la dirección?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 03: Adaptabilidad		
07	¿Se adapta el personal de la clínica rápidamente a los cambios?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
08	¿Están los empleados dispuestos a adoptar nuevas tecnologías?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
09	¿Responde la clínica de manera efectiva a los cambios en el entorno externo?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 04: Misión		
10	¿Comprenden los empleados claramente la visión de la clínica?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
11	¿Está el personal comprometido con las metas organizacionales?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
12	¿Es conocida la misión de la clínica por todos los empleados?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
PROMEDIO		TOTAL, TDA (X) TOTAL TED (X)
OBSERVACIONES		APLICABLE
SUGERENCIAS		


 Juez
 Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Richard Nanfuñay Silva
2.	PROFESIÓN	Lic. en Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadista
	GRADO ACADÉMICO	Licenciado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	27 años
	CARGO	Gerente de área de estadística de ESSALUD
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024		
3. DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Heredia Perez Priscilla Susan - Ventura Tejada Jhonny Daniel
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	Escuela Profesional de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la cultura organizacional impacta en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico actual de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Identificar la importancia de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Analizar los beneficios de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		La encuesta es totalmente anónima y consta de 12 preguntas que se debe responder en su totalidad; no existen respuestas correctas o incorrectas; lo único que se solicita es responder el cuestionario de manera sincera y que las respuestas reflejen una opinión sincera.
A continuación, se le presenta la escala de valoración de las preguntas a responder. Marcar con una "x"		

VARIABLE: Cultura Organizacional		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	
DIMENSION 01: Involucramiento		
01	¿Los empleados muestran entusiasmo en su trabajo diario?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ronald Alcalde Chunga
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	TDA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024		
3. DATOS DE LOS INVESTIGADORES		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Heredia Perez Priscilla Susan - Ventura Tejada Jhonny Daniel
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	Escuela Profesional de Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (x) Lista de Cotejo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la cultura organizacional impacta en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico actual de la cultura organizacional en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Identificar la importancia de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024. Analizar los beneficios de la cultura organizacional dentro de la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024.
6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		La encuesta es totalmente anónima y consta de 12 preguntas que se debe responder en su totalidad; no existen respuestas correctas o incorrectas; lo único que se solicita es responder el cuestionario de manera sincera y que las respuestas reflejen una opinión sincera.
A continuación, se le presenta la escala de valoración de las preguntas a responder. Marcar con una "x"		

VARIABLE: Cultura Organizacional		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	
DIMENSION 01: Involucramiento		
01	¿Los empleados muestran entusiasmo en su trabajo diario?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:

02	¿El personal de la clínica participa activamente en actividades de mejora continua?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
03	¿Los colaboradores están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 02: Consistencia		
04	¿Son los valores de la clínica consistentes en todas las áreas de trabajo?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
05	¿Se aplican las normas y procedimientos de la clínica de manera uniforme?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
06	¿Reflejan las prácticas cotidianas los valores establecidos por la dirección?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 03: Adaptabilidad		
07	¿Se adapta el personal de la clínica rápidamente a los cambios?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
08	¿Están los empleados dispuestos a adoptar nuevas tecnologías?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
09	¿Responde la clínica de manera efectiva a los cambios en el entorno externo?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
DIMENSIÓN 04: Misión		
10	¿Comprenden los empleados claramente la visión de la clínica?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
11	¿Está el personal comprometido con las metas organizacionales?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
12	¿Es conocida la misión de la clínica por todos los empleados?	TDA (x) TED () SUGERENCIA:
PROMEDIO		TOTAL, TDA (X) TOTAL TED (X)
OBSERVACIONES		APLICABLE
SUGERENCIAS		

R. ALVARO

40513023
Ronald Alvarado Chirif

Carta de aceptación



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Chiclayo, 07 de Octubre del 2024.

Dra. Carla Angelica Reyes Reyes.
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
Presente. -

ASUNTO: Autorización para la investigación de Bachiller

De nuestra consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarla y mencionarle que, se autoriza para la realización de la investigación de Bachiller en la institución a los estudiantes del X ciclo a la Sra. Heredia Pérez Priscilla Susan y al Sr. Ventura Tejada Jhonny Daniel; sobre el tema de investigación " Cultura Organizacional y su impacto en la clínica metropolitana de Chiclayo - 2024".

Sin otro particular, nos despedimos.

Atentamente,

HOSPITAL METROPOLITANO S.A.
Jessica
JESSICA RODRIGUEZ BECERRA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0165-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas Internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE



USS Dra. Maribel Carranca Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.



USS Mg. Liset Siba
Secretaria Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	CARRANZA BUSTAMANTE JONATAN REYNULFO MORALES SUAREZ BRUNO FRANCISCO	ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VELÁSQUEZ CUMPA JOSE BRANDO VIDARTE FARFAN LUIS GERARDO	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LOS COLABORADORES DE EPSEL-CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	PRETELL FERNÁNDEZ NATALY ARACELLI VARGAS FLORES JOEL HIPOLITO	DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	VÁSQUEZ TAFUR JOSEHT DAVID	MARKETING DIGITAL EN LA DECISION DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN UNA TIENDA DE ROPA. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	HEREDIA PEREZ PRISCILLA SUSAN VENTURA TEJADA JHONNY DANIEL	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA CLÍNICA METROPOLITANA DE CHICLAYO 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	LOAIZA SÁNCHEZ ROSMERY NATALIA	NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD POVINCIAL DE CHOTA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	GARCIA CARRION EDUARDO ALFONZO IBAÑEZ CALLE JANNINA ELIZABETH	EL COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE - CAJAMARCA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	LOPEZ VALLEJOS LUIS ANGEL JUNIOR TORRES PISFIL MIRTHA ALICIA	PLAN LOGÍSTICO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA SUNSET E.I.R.L. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

CAMPUS
UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS
EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA
DE POSGRADO

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1_PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 04 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Heredia Perez Priscilla Susan con DNI 40697482 y **Ventura Tejada Jhonny Daniel** con DNI 76340124

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada:

Cultura organizacional y su impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 202. presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Bachiller en administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Experiencia laboral, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Heredia Perez Priscilla Susan	DNI: 40697482	
Ventura Tejada Jhonny Daniel	DNI: 76340124	



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN
DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del **trabajo** titulado: **Cultura organizacional y su Impacto en la Clínica Metropolitana de Chiclayo 2024**, elaborado por el estudiante(s) **Heredia Perez Priscilla Susan y Ventura Tejada Jhonny Daniel**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **7%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 07 de febrero de 2025

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538