

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Análisis de la cultura organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Leon Hilario, Brayck Freddy

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74454983

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 12 del mes de marzo del año 2026**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mtro. William Giovanni Linares Beraún

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN No N° 076-2025D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA RED DE SALUD DOS DE MAYO – HUÁNUCO 2024**", presentado por el Bachiller, **LEON HILARIO, Brayck Freddy**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 13 (TRGCG) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:30 horas del día **12 del mes de marzo del año 2026**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRAYCK FREDDY LEON HILARIO, de la investigación titulada "ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA RED DE SALUD DOS DE MAYO - HUÁNUCO 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1559-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 09 de septiembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

76. LEON HILARIO, Brayck Freddy.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	minneapolisminnesota.tk Fuente de Internet	2%
5	fourweekmba.com Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi madre, Zulinda Hilario Albornoz, por su acompañamiento y motivación constante de poder seguir avanzando; gracias a ella pude cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

A los trabajadores de la Red de Salud Dos de Mayo, por haber contribuido con el desarrollo de la presente tesis y llenando los instrumentos correspondientes.

Al director de la Red de Salud Dos de Mayo C.D. Danny, Mendoza Mucha, por haber facilitado el desarrollo de la presente investigación y motivar a sus trabajadores para contribuir con su conclusión.

A mi docente asesora Diana, Huerto Orizano, por haber participado con su orientación en la formulación de la presente tesis.

A todos aquellos que de alguna manera han contribuido con el desarrollo de la presente investigación.

A mis familiares, por su apoyo constante.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	34

2.4. VARIABLES.....	35
2.4.1. VARIABLE.....	35
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. ENFOQUE	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3. DISEÑO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	41
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	59
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la Red de Salud según tipo de contrato en Dos de mayo del departamento de Huánuco 2024	39
Tabla 2 ¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?	41
Tabla 3 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento entre sus trabajadores?	42
Tabla 4 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?	43
Tabla 5 ¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?.....	44
Tabla 6 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente? .	45
Tabla 7 ¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?	46
Tabla 8 ¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?.....	47
Tabla 9 ¿Considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la red de salud?	48
Tabla 10 ¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para que la misión se cumple a cabalidad?	49
Tabla 11 ¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?	50
Tabla 12 ¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?	51
Tabla 13 ¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo de la organización se describen en la visión como destino final?	52
Tabla 14 ¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?.....	53

Tabla 15 ¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?	54
Tabla 16 ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo?.....	55
Tabla 17 ¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo practican los valores?	56
Tabla 18 ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?	57
Tabla 19 ¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño para describir el comportamiento de la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo.....	39
Figura 2 ¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?.....	41
Figura 3 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento entre sus trabajadores?.....	42
Figura 4 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?	43
Figura 5 ¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?.....	44
Figura 6 ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente?.....	45
Figura 7 ¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?	46
Figura 8 ¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?.....	47
Figura 9 ¿Considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la red de salud?	48
Figura 10 ¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para que la misión se cumple a cabalidad?	49
Figura 11 ¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?	50
Figura 12 ¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?	51
Figura 13 ¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo de la organización se describen en la visión como destino final?	52
Figura 14 ¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?.....	53

Figura 15 ¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?	54
Figura 16 ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo.....	55
Figura 17 ¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo practican los valores?	56
Figura 18 ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?	57
Figura 19 ¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?	58

RESUMEN

Habiendo identificado la necesidad de estudiar la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco en el año 2024, la investigación tuvo como objetivo describir el comportamiento de la cultura organizacional dentro de la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco en el año 2024. Para lograrlo, se implementó una metodología adecuada que permitió recopilar información relevante y llegar a conclusiones importantes. El tipo de investigación ha sido aplicada, con un enfoque de naturaleza cuantitativa, de alcance descriptivo, con diseño no experimental, y teniendo como muestra de estudio 58 trabajadores del establecimiento, quienes después de completar los instrumentos, pudieron analizar la información, lograron que esta investigación se llegó a la conclusión que la Red de Salud Dos de Mayo presenta una cultura organizacional positiva y aceptable, según la percepción de los trabajadores. Por ejemplo, en la tabla 2, se observa que el 46.6% de los encuestados estuvo de acuerdo cuando se les consultó si el comportamiento organizacional es adecuado, mientras que el 32.8% manifestó estar muy de acuerdo con dicha afirmación. De manera similar, en la tabla 8, se evidencia que el 50% y el 37.9% de los trabajadores indicaron estar de acuerdo y muy de acuerdo, respectivamente, cuando se les preguntó si los objetivos de la Red de Salud son claros y desarrollables para todo el personal.

Palabras claves: disciplina, compromiso, estrategias, funciones, identificación.

ABSTRACT

Having identified the need to study the organizational culture at the Dos de Mayo Health Network - Huánuco in 2024, the research aimed to describe the behavior of the organizational culture within the Dos de Mayo Health Network - Huánuco in 2024. To achieve this, an appropriate methodology was implemented that allowed us to collect relevant information and reach important conclusions. This type of research has been applied, with a quantitative approach, descriptive in scope, with a non-experimental design, and having as a study sample fifty-eight workers from the establishment, who after completing the instruments, were able to analyze the information. This research reached the conclusion that the Dos de Mayo Health Network presents a positive and acceptable organizational culture, according to the perception of the workers. For example, in Table 2, it is observed that 46.6% of those surveyed agreed when asked if the organizational behavior is adequate, while 32.8% stated they strongly agreed with this statement. Similarly, Table 8 shows that 50% and 37.9% of workers indicated they agreed and strongly agreed, respectively, when asked whether the Health Network's objectives were clear and implementable for all staff.

Keywords: discipline, commitment, strategies, functions, identification.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en analizar cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024. Se ha identificado que la falta de información y evaluación sobre esta variable dificulta la implementación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del compromiso laboral y la eficiencia organizacional. En este estudio se busca responder a la pregunta: ¿Cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024? Para ello, se han establecido objetivos específicos que permiten un análisis detallado de la cultura organizacional desde sus dimensiones: artefactos, valores propugnados y creencias subyacentes.

La investigación es relevante tanto teórica como metodológicamente; desde el punto de vista teórico, contribuirá al conocimiento sobre la cultura organizacional en el sector salud, ampliando la comprensión de sus efectos en el desempeño institucional. Metodológicamente, el estudio se basa en técnicas científicas de recolección y análisis de datos, garantizando la objetividad y confiabilidad de los resultados. En el ámbito práctico, los hallazgos proporcionarán información clave para la toma de decisiones en la Red de Salud Dos de Mayo, permitiendo el fortalecimiento de su cultura organizacional y la optimización del servicio a la población.

En cuanto a la metodología, se emplearon enfoques cuantitativos y cualitativos para evaluar la cultura organizacional en sus distintas dimensiones. Se utilizaron encuestas y entrevistas dirigidas al personal de la Red de Salud Dos de Mayo, además de la revisión de documentos institucionales. Las fuentes de información incluyen literatura científica, normativas nacionales y datos recolectados en campo. Entre las limitaciones del estudio se encuentran la dispersión geográfica de la muestra y la resistencia de algunos participantes a proporcionar información. Sin embargo, se tomaron medidas para mitigar estos desafíos, asegurando la validez de los resultados.

El documento está estructurado en cinco capítulos. En el primer

capítulo se plantea la problemática, se formulan los objetivos y se justifica la investigación. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, abordando antecedentes y conceptos clave. El tercer capítulo describe la metodología utilizada. En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos. Finalmente, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

De esta manera, la presente investigación cumple con los lineamientos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, consolidándose como un aporte valioso para futuras investigaciones sobre la cultura organizacional en instituciones del sector salud.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Morales (2023) menciona que la cultura organizacional es una serie de patrones que establece el comportamiento y las relaciones dentro de una organización. Si bien es cierto, este es un tema acuñado en el sector privado, sin embargo, la historia de las organizaciones ha definido como una necesidad de análisis el conocimiento de la cultura en el ámbito público. Ayuntamientos, municipios, en ciudades de América latina han visto afectado su quehacer de atención al ciudadano a consecuencia de tener una cultura organizacional no evaluada ni tampoco definida. Con resultados, alejados de sus objetivos reales estas organizaciones del Estado han establecido políticas de Cultura organizacional que logren mejorar las condiciones de productividad de sus trabajadores. Frente a este contexto, la cultura organizacional emerge como una necesidad que encamina los procedimientos para la consecución de objetivos sociales dentro de la organización pública, sostiene el autor citado.

Iglesias (2021) en su artículo publicado para el Diario Oficial el Peruano, el autor hace una clara referencia que la cultura organizacional en las instituciones públicas del Perú es frágil, en diferentes estudios sostiene que hay evidencia de relaciones fragmentadas entre trabajadores y poca integración de equipos de trabajo entre los niveles de gobierno. Lo que se puede observar es un descontento general de la población respecto a cómo se brindan los servicios públicos, fundamentalmente esto se da a consecuencia de que en los organismos del Estado peruano la cultura organizacional no está generando un efecto en variables como la prestación de servicio y otras. Por el contrario la cultura organizacional debilitada no orientada a la satisfacción de los mismos trabajadores está haciendo que los propósitos de existencia de estas organizaciones no cumplan sus fines ni en el corto ni largo ni en el mediano plazo. Esta problemática para el autor es recurrente los últimos 15 años.

La Red de Salud Dos Mayo del departamento de Huánuco, es una institución encargada de velar por las políticas de prestación de salud. En ese sentido su estructura organizativa contempla fundamentalmente a trabajadores que se encuentran en la parte administrativa y a trabajadores que se encuentran en la parte asistencial. Según la planilla a abril del presente año, el número de trabajadores es de 58 cuya distribución se encuentra especificada en el ítem de población y muestra. En este escenario, la necesidad de entender a la cultura organizacional de la Red de Salud se hace a razón de la demanda de las distintas organizaciones vinculadas que han visto que los servicios son prestados de tal manera que estos pueden ser observados como una obligación con poca empatía. En ese contexto, la cultura organizacional desde su dimensión de artefactos se convierte en una necesidad a ser estudiada dado que las instalaciones del establecimiento en cuanto a implementación de equipos físicos y tecnológicos son decadentes el cual no les permite a los trabajadores a desempeñar sus funciones de manera correcta, los responsables deberían comprender los propósitos que tiene esta dirección en aras de proveer un servicio adecuado a la población en términos de salud y otros similares. Debido a los constantes reclamos que existen a la prestación de servicios de salud en toda la provincia de Dos de Mayo. Otro aspecto importante que debe ser analizado es la cultura organizacional desde la dimensión de valores propugnados, hoy se ha mencionado con respecto a la variable independiente de la investigación. El valor es indicador profundo y menos visibles de la cultura de la empresa que los artefactos., finalmente la cultura en su dimensión de creencias subyacentes en la provincia de Dos de Mayo y en la dirección de salud, los trabajadores opinan implícitamente respecto a los empleados tienen creencias subyacentes, incluidas presunciones de la forma de trabajo de sus compañeros y las acciones que conllevan al tener resultados negativos, suposiciones sobre cómo deben trabajar con sus colegas, por el contrario el desinterés de los trabajadores por formar estos equipos de trabajo se hace visible frente a otras organizaciones que demandan articulación con el trabajo que desarrolla la Red de Salud en la Provincia de Dos de Mayo del departamento de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión los artefactos en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?
- ¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión valores propugnados en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?
- ¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión creencias subyacentes en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo es la cultura organizacional desde su dimensión los artefactos en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.
- Analizar cómo es la cultura organizacional desde su dimensión valores propugnados en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.
- Analizar cómo es la cultura organizacional desde su dimensión creencias subyacentes en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En términos teóricos la propuesta de investigación planteada ayudará a la ciencia a tener un conocimiento amplio respecto al comportamiento de la cultura organizacional en un contexto donde la organización se encuentra alejada de sus principales recursos para el desarrollo de sus servicios. Este entendimiento es una contribución para la ciencia en el sentido de que enriquecerá lo que se sabe de la cultura organizacional en el ámbito público y del sector salud.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La propuesta de investigación se valió de metodologías reconocidas por la ciencia para obtener información que sea relevante y permita hacer un análisis objetivo del comportamiento de la cultura en el ámbito público. Siendo esta validada para futuras referencias de investigaciones cuya complejidad sea mayor.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

La información que provee la tesis es sumamente relevante dado que ello permitirá a la dirección correspondiente de la Red de Salud Dos de Mayo tomar las decisiones necesarias para empoderar mejor la cultura organizacional orientada a una prestación de servicios de salud apropiada a la población.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis se enfrentó como principal limitación la distancia donde se encuentra el sujeto de estudio, así como, la distribución distante de la muestra en diferentes jurisdicciones cuya competencia pertenece a la Red de Salud en mención. Sin embargo, la labor del tesista se centró en aprovechar la visita de la muestra a la institución madre para la aplicación de sus instrumentos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable porque dispuso de los recursos necesarios para la adquisición de insumos que demandó la formulación del presente estudio; asimismo, se contó con todos los recursos necesarios para su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

López (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá”. Para obtener el grado de doctor, presentado a la Universidad de Antioquia, Colombia; la investigación era de tipo básica, con el nivel descriptivo, diseño no experimental, su población estuvo conformada por 224 empleados, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, de acuerdo a la investigación concluyeron que: 79% de los investigados manifestaron que en la institución existen mecanismos para evaluar inquietudes, dudas e ideas, especialmente en las instituciones públicas y de alta complejidad. El 44% declaró tener excelente comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo. El 62% asumió positivamente el cambio en los procesos institucionales, con mayor participación para el sexo femenino. Discusión: la adecuada cultura organizacional de las instituciones de salud de mediana y alta complejidad contribuye a la generación del conocimiento, al logro de los objetivos institucionales y a la sostenibilidad de la organización en un mercado de salud cada vez más complejo. Conclusión: la mayoría de los empleados perciben que el clima organizacional en sus instituciones es bueno.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Abad (2020) en su tesis titulada “Cultura organizacional del personal en la Red de Salud Bagua en tiempos de COVID-19”. Para obtener el grado de licenciada en administración de empresas, presentado a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, la investigación fue de tipo básica, con el nivel descriptivo, diseño no experimental, su población estuvo conformada

por 36 trabajadores de la entidad, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, de acuerdo con la investigación concluyeron que:

El análisis de la cultura organizacional del personal en la Red de Salud Bagua en tiempos de COVID-19, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencian que en todas las dimensiones de la variable en estudio dieron como resultado un nivel malo, ya que nadie estuvo preparado para enfrentar una crisis sanitaria de gran magnitud, por lo que enfrentaron sentimientos de miedo e incertidumbre y que aún siguen viviendo momentos difíciles, aún existe el miedo a contagiarse, enfatizando que el Covid-19 ha desencadenado reorganizaciones de gran trascendencia en los seres humanos a nivel global, por lo que el aspecto laboral del sector salud se ha llevado con mayor impacto y en lo que se refiere a la entidad, se evidencia una cultura organizacional relativamente eficiente y significativa, por lo que es preciso contar con una tecnología adecuada y las implementaciones de una mejora e impulso de una nueva cultura organizacional centrada en la situación actual.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

De La Mata (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, 2021”. Para obtener el grado de licenciada, presentado a la Universidad de Huánuco, la investigación fue de tipo básica, con el nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, de acuerdo con la investigación concluyeron que:

Se ha determinado que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Región de Sanidad Policial de la región Huánuco 2021, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó como resultado un valor

de 0.597 por lo que se concluye que existe una relación positiva moderada entre estas variables. Se ha determinado la relación significativa entre los sistemas simbólicos y la satisfacción laboral de la Región de Sanidad Policial de la región Huánuco 2021, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó como resultado un valor de 0,580 el cual indica que existe una correlación positiva moderada. Esto se refleja que el 50% de trabajadores está de acuerdo. Parte de la satisfacción laboral es que al colaborador se le permita identificarse, respetarse y sentirse identificados con la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Schein (2010) define que la cultura organizacional abarca una forma general del comportamiento, en otras palabras, es un conglomerado de opinión, valores y creencia que cada trabajador de la organización tiene y que estos se compartan mutuamente. La presencia de una cultura organizacional en una organización da pase a que los trabajadores y clientes sientan que la empresa posee aspectos únicos, en este sentido los trabajadores se sienten cómodos desempeñando sus funciones ya que al tener una cultura organización conlleva a que se interrelacionen mejor.

Juárez et al. (2005) definen a la cultura organizacional como la interrelación del conglomerado de pensamiento, valores y normas que definen la conducta de los trabajadores en cada área que tiene la empresa y niveles jerárquicos. También mencionan que es un conjunto particular de aspectos que hacen que la empresa sea diferente de la competencia, da a conocer la manera en cómo los trabajadores de la empresa deberían de comportarse en función al valor y creencia que pueden tener, estos son trascendentes en el tiempo en las diferentes áreas y niveles de la empresa, esto será como aprendizaje para los nuevos trabajadores el cual serán incluidos en la cultura de la empresa, tales como creencias, valores,

costumbres entre otros que disponga la empresa.

Juárez et al. (2005) menciona que para las entidades públicas y privadas la cultura organizacional es muy importante y fundamental para las transformaciones y desarrollos de la misma. En función al desarrollo global producido por cambio social, política, tecnológica y económico, etc., se aprecia que también se han producido cambios con respecto al aspecto y característica de la cultura organizacional de una empresa; estos están conformados por un conjunto de características que se dan en un centro de labores por parte de los trabajadores.

Schein (2010) menciona que, en la industria de la salud, es muy fundamental planificar de manera correcta y adecuadamente las actividades de cada institución realizan para satisfacer las necesidades de salud que tienen la comunidad. Para garantizar que las actividades puedan llevarse a cabo de manera adecuada y que se brinde una atención de alta calidad al público, se deben de asegurarse de que los componentes tangibles e intangibles de la institución estén organizados de manera correcta y sean suficientes. La cultura organizacional es uno de los muchos elementos que inciden en la atención de la salud en el campo de la medicina.

PERSPECTIVAS DE ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- a) **El management comparativo**, Consideran que la cultura organizacional es como una variable externa que ha sido introducida en la organización por los miembros que lo conforman, desde el punto de vista del lugar de residencia, el idioma o la etnia de una persona y (Juárez et al., 2005)
- b) **La cultura como una organización informal**, define a la cultura organizacional con aspectos expresivos que no tienen relación con el ámbito laboral de la empresa. Trata la cultura

como algo que se desarrollan dentro de la empresa y es igual a la organización informal. (Juárez et al., 2005)

- c) **La cultura como una organización formal e informal**, incluyen los trabajos en función a sí mismos, las tecnologías, las estructuras formales de la institución, lenguajes cotidianos además del mito, la historia o los lenguajes especializados. (Juárez et al., 2005)

Cabe mencionar que la cultura de una empresa tiene relación con el desenvolvimiento de los trabajadores, es fundamental tener conocimiento con respecto a la cultura para ver si esta influye en el desempeño de la empresa, si la organización tiene cultura estable, firme y que este apegada al procedimiento esto se dice que la empresa posee una cultura fuerte que conllevan a un adecuado desempeño de la organización, hay pocas posibilidades de declive de la empresa, porque los gerentes y trabajadores tienen valores, principios en común que conllevan a un adecuado desempeño. (Juárez et al., 2005)

MODELO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- Modelo de la cultura organizacional con un enfoque en el aprendizaje y la dinámica de grupo, el modelo de cultura organizacional es un marco que explica cómo la cultura empresarial afecta a una organización. La base de la cultura organizacional es la idea de que la cultura evoluciona gradualmente a medida que los miembros del personal aplican presunciones fundamentales para abordar cuestiones tanto internas como externas. Si estas presunciones resultan ser ciertas, se transfieren a nuevos trabajadores. Los artefactos, los valores profesados y las creencias subyacentes conforman los tres niveles de la cultura organizacional. La visibilidad de los fenómenos culturales para el observador se describe en cada nivel. (Schein, 1980)

- El modelo de cultura organizacional: que enfatiza el aprendizaje y la dinámica de grupo, se centra en cómo la cultura empresarial afecta el funcionamiento de una organización. Evoluciona a medida que los empleados se adaptan a los cambios, manejan desafíos externos y resuelven problemas. Esta cultura afecta cómo se sienten y se comportan los empleados dentro de la organización. Se enfoca en cómo la cultura de la empresa impacta el funcionamiento de una organización, enfatizando el aprendizaje y la dinámica de grupo. Evoluciona a medida que los empleados se adaptan a los cambios, manejan desafíos externos y resuelven problemas (Schein, 1980)

CARACTERÍSTICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es muy fundamental especificar la característica de la cultura el cual da pase a la ampliación de lo que se quiere lograr más adelante, las características especifican la forma de vivencia en el ambiente de trabajo de cada organización, interrelacionándose mediante los valores, creencias, principios, opiniones, suposición entre otros. Al integrarse estos aspectos hacen de que la empresa se desempeñe de marea adecuada. (Juárez et al., 2005)

- a) **Regularidad en los comportamientos observados.** La relación de los trabajadores está y se desarrollan en función a aspectos comunes que estos pueden tener, también las creencias de ellos mismos y actitudes relacionadas con el comportamiento.
- b) **Normas.** Son patrones de comportamiento que incluyen guías respecto a la manera de hacer las cosas.
- c) **Valores dominantes.** Son los valores básicos que abraza la organización y que espera que sus participantes compartan, como sería la calidad de los productos y servicios, la competencia y la productividad.
- d) **Filosofía.** Son las políticas que afirma las creencias relativas al trato que deben recibir los empleados o los clientes.

- e) **Reglas.** Son guías establecidas, que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprender estas reglas para ser aceptados por el grupo.
- f) **Clima de la organización.** Es la sensación que transmiten el lugar físico, la forma en que interactúan los participantes, el trato que unas personas dan a otras, a los clientes, a los proveedores, etc.

1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Schein (2010) menciona que en el sector público hay diferentes competencias específicas que requiere y demanda a los trabajadores de la institución, esto concierne al área, nivel, línea de puesto que se requiera para su posterior cubrimiento.

Así mismo las competencias que se tratan aquí tienen aspectos en común entre todos. Cabe mencionar que son competencias organizacionales que todos los trabajadores de la institución deberían de tener y que todos los subsistemas de gestión de recursos humanos deben contemplarse. ¿Por qué? Por que permiten alinearse a todos los colaboradores dirigiéndose al cumplimiento del objetivo institucional. Cuando decimos competencia, orientación a los resultados o bien llamada orientación al logro o resultados obtenidos o objetivos alcanzados o enfoque a resultados y que representan una de las competencias más añoradas por las diferentes instituciones.

La orientación por resultados se definen como las capacidades para encaminarse los diferentes actos en función a las metas esperadas, actuando con velocidad y sentidos de urgencias concernientes a decisión importante. También es la dirección para lograr los resultados esperados, en función a los objetivos desafiantes que sobrepasan los estándares, para mejorar y mantener un adecuado rendimiento para la organización. El enfoque

a resultados son herramientas que poseen las empresas al momento de la identificación de los candidatos a los puestos o los trabajadores de la empresa, poseen o no estas competencias pueden contarse con diferentes opciones. (Juárez et al., 2005)

Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.

- a. Eficiencia:** permiten el cálculo de la relación, en otras palabras, posibilitan la forma de medir el cómo usan en el sector público el recurso público o gastos que tienen asignado para el cumplimiento con las prestaciones de servicio a la sociedad. Es decir que una empresa que está en óptimas condiciones de eficiencia va a lograr todos los objetivos y metas propuestas haciendo uso adecuado de los recursos que posee, cabe mencionar que es aquel que tienen la capacidad de realizar sus labores en tiempo prudente y de calidad. (Juárez et al., 2005)
- b. Eficacia:** indica en qué medida se están cumpliendo las metas propuestas de la institución, cuando se logran alcanzar las metas definidas de la empresa entonces se dice que se está trabajando de manera eficaz, El principio de eficacia de la administración pública, impiden a los representantes administrativos a que permanezcan inactivo con respecto situaciones que se dan afectando a la población, la eficacia busca que se alcance los objetivos propuestos de la empresa para lograr un desempeño adecuado. (Juárez et al., 2005)

2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS

Robbins et al. (2009) menciona que la orientación basada en personas está en función al nivel en que la decisión de los directivos pone en consideración las consecuencias de los resultados con respecto a los trabajadores de la empresa, también se enfoca en dar atención a la necesidad de los directivos o funcionarios. Las entidades públicas son medios mediante el cual los que conforman hacen uso para que puedan atender necesidades y que los administrados

queden satisfechos, en este caso las instituciones buscan siempre atender las demandas de la población y que estén quedadas satisfechas por el bien o servicio brindado, cuando estos bienes o servicios dejen de satisfacer a los administrados perderán el sentido como organización. La autoridad y el poder, por otro lado, no se tienen en cuenta en las organizaciones que dan prioridad a sus empleados. Cuando es necesario ejercer el poder, se hace teniendo en cuenta los intereses de los colaboradores y se confía en que las personas se influyan unas en otras de manera adecuada a través de sus propias acciones. Promueve la comunicación interna si desea construir una organización centrada en las personas.

Linares (2013) menciona que factores culturales que afectan el funcionamiento de las instituciones estatales. Se adopta el método de diagnóstico de cultura organizacional y consta de nueve factores, entre ellos desempeño, liderazgo, motivación, capacitación y sentido de pertenencia. Varios factores afectan el funcionamiento de las instituciones estatales. Se adopta el método de diagnóstico de cultura organizacional que incluye nueve factores, entre ellos desempeño, liderazgo, motivación, capacitación y sentido de pertenencia. Factores culturales que afectan el funcionamiento de las instituciones estatales. Se adopta el método de diagnóstico de cultura organizacional y consta de nueve factores, entre ellos desempeño, liderazgo, motivación, capacitación y sentido de pertenencia. Los resultados se agrupan según las fortalezas y debilidades de cada factor y se implementa un sistema de evaluación del desempeño sustentado en la cultura organizacional.

- a. **Liderazgo:** Para maximizar el potencial de cada miembro del equipo y mantener un lugar de trabajo innovador y con visión de futuro, el liderazgo organizacional se caracteriza por el desarrollo de planes de trabajo colaborativos. La capacidad de liderar o influir en un grupo de personas hacia un objetivo específico de la institución se conoce como liderazgo.

Cuestionar el papel de las instituciones culturales, las normas culturales de larga data, las ideas de autoridad y experiencia, los modelos organizativos cerrados y jerárquicos, los lenguajes utilizados y el propósito de la financiación pública de la cultura son todos parte del ejercicio del liderazgo cultural; pero, sobre todo, significa enfatizar descaradamente la conexión entre cambio cultural y cambio político. (Linares, 2013)

- b. Capacitación:** es el proceso que conlleva a que la organización realice estos tipos de eventos concernientes a la realidad de las necesidades presentadas, realizar e inducir al que los trabajadores puedan escuchar y aprender los nuevos conocimientos, las recomendaciones, capacitación sobre un tema específico y que estos sirvan para tener mejoras en la institución y poder solucionar los problemas que se presentan por el desconocimiento que estos puedan tener. O la capacitación es muy importante ya que ayuda a que los trabajadores estén a la vanguardia y que adquiera nuevos conocimientos que le permitan desenvolverse de manera adecuada para hacer frente a los problemas que se presenten.
- c. Motivación:** La motivación es fundamental para el desempeño adecuado de los trabajadores, un trabajador motivado realizara de manera adecuada su trabajo, es muy importante tener motivados a los trabajadores y esto puede ser de forma intrínseca o extrínseca. Es decir que la motivación puede ser con reconocimientos, premios, ascensos entre otros, indirectamente al dar conocer las motivaciones con las que cuenta la institución, los trabajadores querrán ganarse ese premio o reconocimiento por ende van a dar todo de si para lograr ese beneficio que ofrece la institución.

3. ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS

Robbins et al. (2009) mencionan que la orientación a equipos es el rango en que el desarrollo de trabajos se organiza en equipos para desempeñarse de la mejor forma, siempre el desarrollar las

actividades en equipo es primordial para avanzar con los proyectos que se complementan entre sí, dicho con otras palabras, la carga laboral que puedan tener no es mucho porque al unirse se reduce esfuerzos el cual les permite seguir trabajando con su fin que es de la institución. Cabe mencionar que la orientación a los equipos se basa en la agrupación de trabajadores que tengan características que comparten entre ellos, el cual les permite tener un desempeño adecuado, dentro de estos grupos de trabajo lo que se hace es que trabajen de manera responsable de la decisión que tomen y trabajan en función a los objetivos organizacionales.

- a. **Solución de problemas:** Los problemas organizacionales frecuentemente surgen de información que son deficiente o incompleta, procedimientos defectuosos y falta de sistemas de control que nos permitan saber dónde estamos y hacia dónde vamos para que se pueda solucionar un problema. (Robbins et al., 2009)
- b. **Proceso:** Es un conjunto de actividades planificadas coordinadas que cuentan con la ayuda de muchas personas y recursos materiales para lograr un objetivo previamente determinado. es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas que al interactuar juntas convierten los elementos de entrada en resultados. (Robbins et al., 2009)
- c. **Comunicación:** La información se transfiere de una entidad a otra a través de la comunicación. Es la transmisión de ideas, sentimientos y otra información a través de la palabra hablada, escrita u otras señales. El término "comunicación" se refiere al proceso generalmente activo y recíproco de transmitir ideas e información a través de un canal físico establecido y un sistema organizado. Sin embargo, no todos los seres vivos se comunican de la misma forma ni con el mismo grado de complejidad. (Robbins et al., 2009)

2.2.1.1. LOS ARTEFACTOS

Schein (1980) menciona que los artefactos son las manifestaciones externas como el diseño de la oficina, el código de vestimenta y los comportamientos. Aunque cambiarlos no siempre da como resultado un cambio significativo, pero, ofrecen una visión superficial de la cultura. El equipo de oficina, las comodidades, la conducta de los trabajadores y el código de vestimenta son ejemplos de artefactos. Los artefactos revelaron poco sobre la cultura corporativa. Por lo tanto, cambiarlos no resultaría en un cambio cultural significativo. En esencia, los artefactos proporcionan al observador interno o externo pistas sobre la manifestación superficial de la cultura de una organización. Los artefactos son el aspecto más obvio de la cultura y, en el mejor de los casos, se los considera superficiales.

El primer nivel se denomina "artefactos visibles", y en este grupo se incluyen todos los componentes que conforman la parte física o visible que la organización ha construido, como la estructura, las oficinas, cualquier modelo de administración audible o visible, cualquier tecnología y cualquier material impreso que la organización ponga a disposición del público en general. (Juárez et al., 2005)

- a. Comportamiento:** define las interacciones entre todos los niveles o jerarquías y todos los componentes materiales e inmateriales en términos de seguridad laboral. ¿Por qué los empleadores y los empleados quieren implementar medidas de seguridad y utilizar los recursos para hacerlo? Se centra en cómo actúan las personas en los lugares de trabajo, incluida cómo se comunican entre sí. Asimismo, prestar atención a cómo desempeñan sus funciones en el marco de las organizaciones. (Schein, 1980)
- b. Código de vestimenta:** Al asistir a un evento, se deben seguir un conjunto específico de pautas de vestimenta.

Las pautas están destinadas a ayudar a las personas a comprender la vestimenta y el calzado adecuados para ese evento específico. Según el propósito, el escenario y la ocasión, se crean diferentes códigos de vestimenta basados en percepciones y normas sociales. (Schein, 1980)

- c. Instalaciones:** Además de ser la ubicación real de una empresa, sus instalaciones también sirven como centro para desarrollar y ejecutar sus procedimientos de producción. Por lo tanto, es crucial que cada elección realizada con respecto a la estructura y distribución de la organización sea adecuada. Además de facilitar la fabricación, minimizar las inversiones en equipos y tiempos de producción, y reducir los costos asociados al manejo de materiales, el adecuado diseño y distribución de las instalaciones permiten aprovechar de manera más efectiva el espacio disponible. (Schein, 1980)

2.2.1.2. VALORES PROPUGNADOS

Schein (1980) Estos van más allá de los artefactos y comprenden valores expresados en declaraciones de misión, estatutos y valores. Ofrecen detalles culturales adicionales y pueden modificarse para tener un impacto en la cultura. Estas son las declaraciones que hace una empresa sobre su cultura y método de operación. Pueden consistir en cosas como valores organizacionales, estatutos corporativos o laborales, contratos de equipo y declaraciones de misión o visión. Se puede lograr una cantidad razonable de cambio cultural modificando los valores defendidos, que revelan más sobre la cultura organizacional que los artefactos.

Los valores del segundo nivel representan lo que deberían ser y, por lo tanto, son difíciles de observar directamente. Los integrantes expresan sus deseos y sentimientos a través de este

componente, que es un elemento crucial para determinar el comportamiento de cada persona. Estos deseos y sentimientos se expresan a través de las estrategias, metas, filosofías y justificaciones proporcionadas. (Juárez et al., 2005)

- a. Objetivos:** es una meta o fin último hacia el cual se dirigen las acciones o las operaciones de algún proyecto específico. Todo lo que hacemos tiene un fin, un sentido final adonde queremos llegar, que es la sumatoria de los pasos dados para alcanzarlo. Las instituciones públicas tienen como objetivo, desarrollar económicamente a los países o entidades con la producción de bienes o el otorgamiento de servicios a la sociedad ocupando recursos públicos. (Schein, 1980)
- b. Misión:** Se entiende como la capacidad o autoridad otorgada a uno o más individuos para realizar una tarea o encargo específico. También puede significar la explicación de por qué existe algo o alguien. Además, esta palabra tiene una conexión con el acto de enviar. La declaración de misión de una empresa, organización o institución explica la motivación o razón de existir. Se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse. Para dirigir el grupo de trabajo en el día a día es necesario definirlo de manera precisa y concreta.. (Schein, 1980)
- c. Visión:** Se refiere a cualquier objetivo o logro futuro que la empresa se haya fijado. Entonces, la visión de una empresa está relacionada con hacia dónde quiere ir el negocio o la dirección que quiere tomar. Las aspiraciones futuras de la organización se describen en la visión como destino final. También se refiere a la capacidad de ver más allá de los demás en el tiempo y el espacio. Visualizar es ver con la imaginación en términos del resultado deseado. (Schein, 1980)

2.2.1.3. CREENCIAS SUBYACENTES

Schein (1980) Los principios culturales más difíciles de modificar son aquellos que van más allá. Incluyen creencias irracionales sobre el esfuerzo, el logro y el fracaso. A pesar de no estar documentados con frecuencia, tienen un impacto significativo en la cultura. los determinantes más significativos de la cultura organizacional porque representan cómo funciona internamente y cómo ve el exterior. Las creencias subyacentes de los empleados incluyen presunciones sobre cómo deberían interactuar con sus compañeros de trabajo y el tipo de comportamiento que resulta en el éxito o el fracaso. Por lo general, estas creencias dan como resultado comportamientos altamente integrados, inconscientemente hablados, escritos o grabados. En consecuencia, influyen significativamente en la cultura organizacional, pero son muy difíciles de modificar o volver a aprender (Schein, 1980).

El tercer punto contiene las premisas fundamentales básicas, que son las convicciones, creencias, pensamientos y formas de sentir que se dan por sentado. Estas premisas se relacionan con las características más fundamentales del ser humano, así como con la actividad humana, las relaciones humanas, la realidad del tiempo y el espacio y el medio ambiente. Sus rasgos son indiscutibles, invisibles y tácitos (Juárez et al., 2005).

- a. **Creencias:** La creencia es una convicción que el sujeto considera verdadera; No debe confundirse con la verdad objetiva, que corresponde al concepto de conocimiento en la teoría del conocimiento. El tema no está relacionado con la realidad, sino con la representación (mental) que se ha hecho de ella (Schein, 1980).
- b. **Comportamientos:** Para mejorar el desempeño de una empresa, esta especialidad se enfoca en investigar estas

reglas. Implica examinar cómo se comportan los miembros de una organización y los efectos que estos comportamientos tienen en la organización. Las definiciones normales de comportamiento incluyen cómo reacciona un ser vivo a los estímulos ambientales, ya sea que esa respuesta sea proporcionada o no, consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria. (Schein, 1980).

- c. **Expectativas:** Es decir, es un supuesto que, dependiendo de la situación, puede ser más o menos realista. Implica tener fe en lo que se cree que es más probable que suceda. Lo que quieres que suceda en tu vida laboral es lo que esperas de tu trabajo. Crearlo requiere autoconocimiento, incluida la comprensión de sus motivaciones y objetivos. Tus objetivos y el plazo en el que quieres alcanzarlos quedarán claros como resultado de esta reflexión. (Schein, 1980).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, que guían el comportamiento y las decisiones dentro del entorno laboral (Schein, 2010).
2. **Orientación a resultados:** Capacidad de dirigir las acciones y recursos hacia el logro de metas específicas, asegurando eficiencia y eficacia en los procesos de la organización (Schein, 2010).
3. **Orientación a las personas:** Estrategia que prioriza el bienestar, desarrollo y motivación de los trabajadores, promoviendo liderazgo, capacitación y sentido de pertenencia (Linares, 2013).
4. **Orientación a los equipos:** Organización de las actividades laborales en grupos de trabajo que colaboran para alcanzar objetivos comunes, fomentando la comunicación, coordinación y responsabilidad compartida entre los miembros del equipo (Robbins et al., 2009).

5. **Artefactos organizacionales:** Elementos visibles de la cultura, como el diseño de oficinas, código de vestimenta y comportamientos observables (Schein, 1980).
6. **Valores:** Principios y estándares que la organización declara a través de su misión, visión, estatutos y políticas. Orientan el comportamiento esperado de los empleados y guían la toma de decisiones y evaluación de resultados (Schein, 1980).
7. **Creencias subyacentes:** Convicciones profundas de los miembros de la organización sobre cómo realizar las actividades y relacionarse entre sí (Schein, 1980).
8. **Liderazgo organizacional:** Capacidad de influir y guiar a los miembros de la organización hacia la consecución de objetivos institucionales, fomentando la colaboración, innovación y desarrollo de planes de trabajo efectivos (Linares, 2013;).
9. **Motivación laboral:** Conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a cumplir sus funciones con eficiencia y compromiso. Incluye incentivos, reconocimiento, desarrollo profesional y satisfacción personal (Juárez et al., 2005).
10. **Comunicación organizacional:** Proceso mediante el cual se transmite información, ideas y sentimientos entre los miembros de la organización (Robbins et al., 2009).

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE

Cultura organizacional

Dimensiones:

- Artefactos
- Valores propugnados
- Creencias subyacentes

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Cultura organizacional	Artefactos	Comportamiento	1. ¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?	
			2. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento ente sus trabajadores?	
	Código de vestimenta		3. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?	
			4. ¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?	
	Instalaciones		5. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente?	
			6. ¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?	
	Valores propugnados	Objetivos	7. ¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?	
			8. ¿considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la Red de Salud?	
		Misión		9. ¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte para que la misión se cumple a cabalidad?
				10. ¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?

	Visión	11. ¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?
		12. ¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo de la organización se describen en la visión como destino final?
Creencias subyacentes	Creencias	13. ¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?
		14. ¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?
	Comportamientos	15. ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo
		16. ¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos Mayo practican los valores?
	Expectativas	17. ¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?
		18. ¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) el autor hace referencia investigación aplicada es un tipo de estudio que busca generar conocimientos con el propósito de resolver problemas concretos en un contexto específico. Por lo tanto, el tipo de investigación fue aplicada porque buscó solucionar un problema específico relacionado con la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo en Huánuco, ampliando el conocimiento en un contexto particular.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández et al. (2018) el autor da cuenta que los enfoques se centran en ser de tipos cuantitativos o cualitativos. Tomando en cuenta los propósitos de la investigación planteada y la forma de medir los ítems correspondientes al comportamiento de cada una de las variables la tesis tuvo un enfoque cuantitativo, ya que utilizó números y porcentajes para describir una realidad existente en torno a la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018) considerando la condición de la tesis que es univariable el alcance de la presente es descriptiva, a partir del cual se analizó el comportamiento de la variable sin emitir juicio alguno de ella, solo partiendo de la información que provea la muestra seleccionada para poder comprender las razones del porqué de la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández et al. (2018), los diseños de investigación se definen en función de sus objetivos. En este estudio, se utilizó un diseño no experimental, ya que no se manipularon variables, sino que

se analizaron en su entorno natural. Asimismo, el diseño fue transversal, dado que los instrumentos se aplicaron en un solo momento a toda la muestra seleccionada.

Figura 1

Diseño para describir el comportamiento de la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo



M: muestra

O: observación de variable

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Arias (2014) para el autor la población es el conjunto de sujetos u objetos de quien dice algo la investigación, los cuales coinciden con comportamientos que pueden ser analizados para comprender una realidad existente. Tomando en cuenta esta referencia la tesis tuvo como universo poblacional a los trabajadores de la Red de Salud Dos de Mayo, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Trabajadores de la Red de Salud según tipo de contrato en Dos de mayo del departamento de Huánuco 2024

Modalidad	Condición	Cantidad
CAS	Administrativo	31
CAS	Asistencial	10
276	Administrativo	5
276	Asistencial	4
Nombrado	Administrativo	1
Nombrado	Asistencial	3
Terceros	Administrativo	4
Total		58

Nota. Planilla de trabajadores abril del 2024

3.2.2. MUESTRA

Arias (2014) en su libro de metodología de la investigación el autor hace referencia a que la muestra es un subconjunto representativo del universo poblacional. Sin embargo, éstas tienen

clasificaciones que pueden determinar el método adecuado para poder especificar esta muestra, pudiendo ser de tipo probabilístico, usado para cantidades cuya cuantía no puede ser manejada por el investigador, y no probabilístico de tipo censal cuyas cantidades puede tener como criterio el conocimiento del investigador de la realidad. Tomando en cuenta este concepto, y considerando el acceso al universo poblacional la tesis tuvo como muestra a toda la población en general por lo tanto $n = 58$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Arias (2014) el autor en su libro de investigación hace referencia que las técnicas para el recojo de información son diversas, sin embargo la técnica denominada encuesta, que consiste en la aplicación de preguntas vinculadas a la naturaleza de estudio es la apropiada para este proyecto de tipo descriptivo, teniendo como instrumento principal a la guía de cuestionario cuyas preguntas tuvieron la escala de Likert como categorías para poder determinar el comportamiento de la variable cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Arias (2014) el autor hace referencia que existen diferentes técnicas para el procesamiento y análisis de la información correspondiente a la investigación postulada. Este proyecto empleó las tablas de frecuencia para poder acumular la información y en términos porcentuales determinar el comportamiento de la cultura organizacional. De igual forma, las figuras en términos porcentuales ayudaron a tener un mejor entendimiento respecto a la información obtenida para poder explicar el comportamiento de la cultura en la Red de Salud Dos de Mayo. De igual forma como soporte la tesis se empleó el paquete de aplicaciones Office 365, cuyas herramientas ayudaron al procesamiento de la información en base a las técnicas explicadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

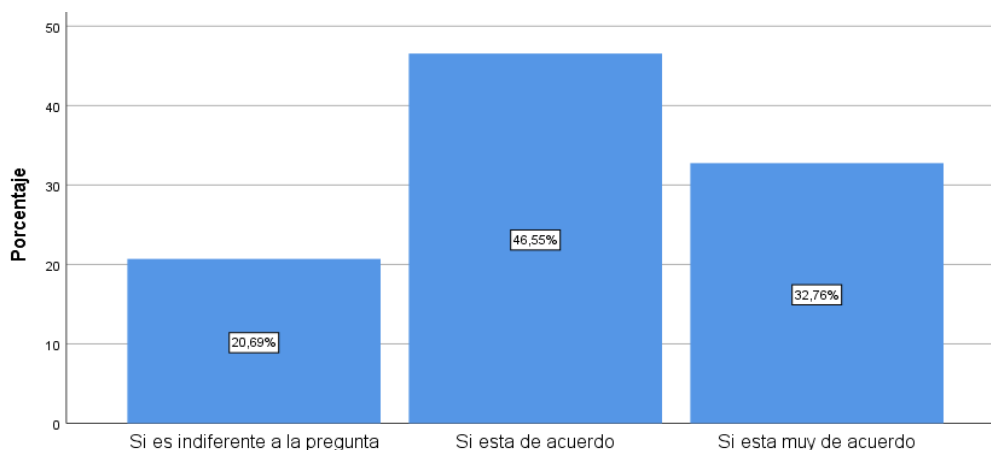
¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si es indiferente a la pregunta	12	20,7	20,7	20,7
Si está de acuerdo	27	46,6	46,6	67,2
Si está muy de acuerdo	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 2

¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?



Análisis e interpretación: La mayoría de los encuestados (79,4%) considera que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado, ya que el 46,6% está de acuerdo y el 32,8% está muy de acuerdo. Esto sugiere una percepción positiva sobre la cultura organizacional y el liderazgo de la institución. Solo un 20,7% se muestra indiferente, lo que indica una baja tasa de neutralidad o desconocimiento sobre el tema. En general, los resultados indican un clima organizacional saludable y una cultura positiva en la Red de Salud Dos de Mayo.

Tabla 3

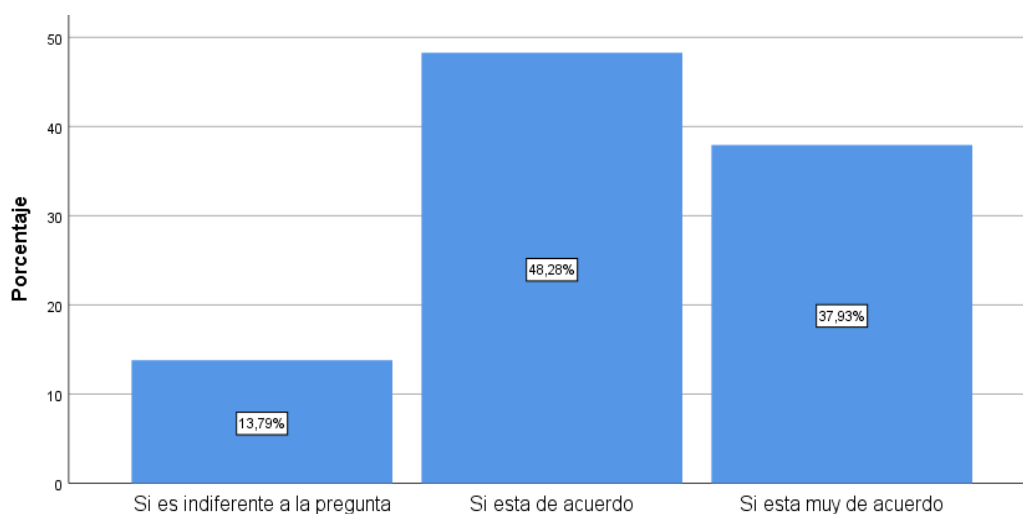
¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento entre sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	8	13,8	13,8	13,8
	Si está de acuerdo	28	48,3	48,3	62,1
	Si está muy de acuerdo	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 3

¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento entre sus trabajadores?



Análisis e interpretación: De acuerdo con la figura la mayoría de los encuestados (86,2%) considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento en sus trabajadores, ya que el 48,3% está de acuerdo y el 37,9% está muy de acuerdo. Esto sugiere una fuerte percepción de que la institución fomenta y valora el comportamiento ético y positivo entre sus empleados. Solo un 13,8% se muestra indiferente, lo que indica una baja tasa de duda o desconocimiento sobre el tema.

Tabla 4

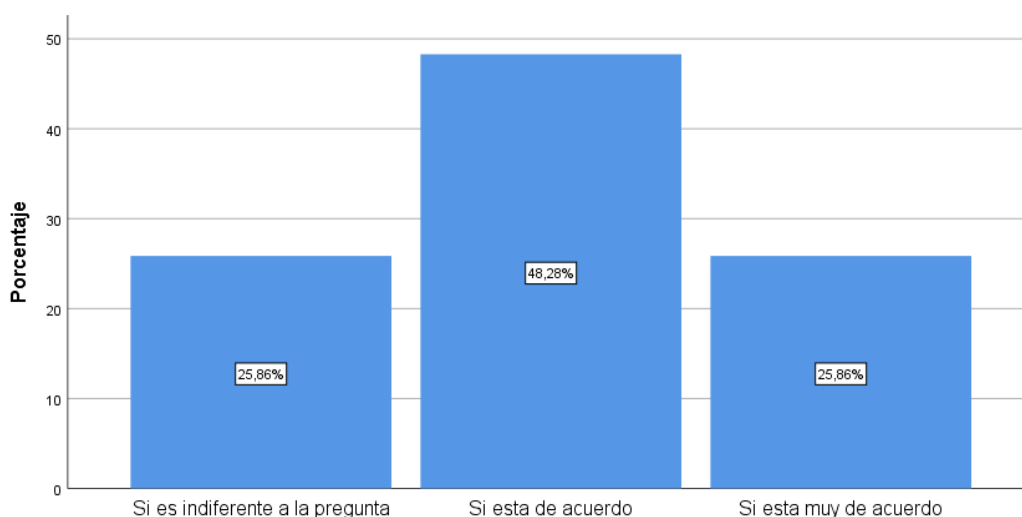
¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	15	25,9	25,9	25,9
	Si está de acuerdo	28	48,3	48,3	74,1
	Si está muy de acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 4

¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?

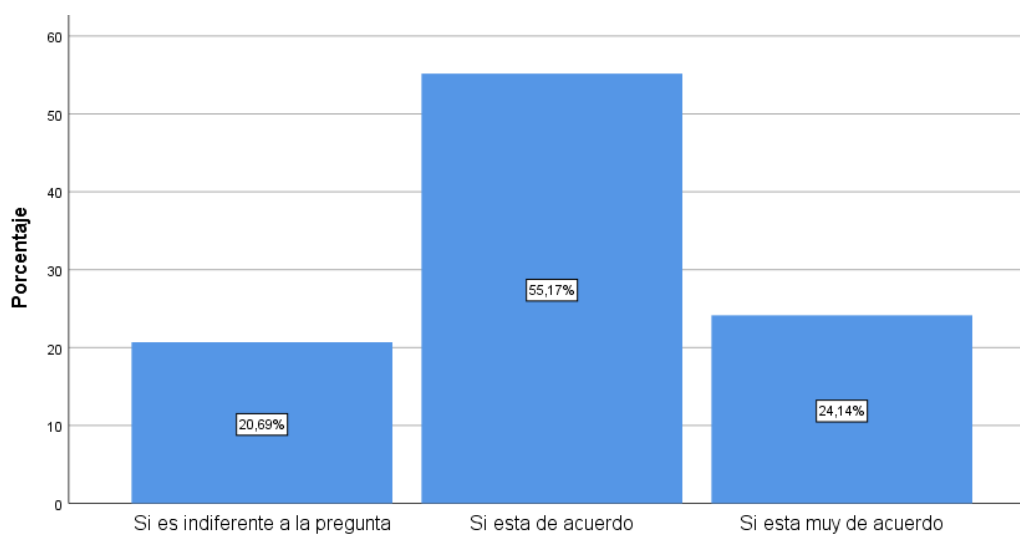


Análisis e interpretación: En la Red de Salud Dos de Mayo, el 74,2% de los encuestados considera que se imparte efectivamente el código de vestimenta entre los trabajadores, con un 48,3% de acuerdo y un 25,9% muy de acuerdo. Sin embargo, un 25,9% se muestra indiferente, lo que sugiere que puede haber brechas en la comunicación o aplicación de esta política, destacando la necesidad de reforzarla para mantener una imagen profesional y coherente en la institución. Es importante abordar esta brecha para asegurar que todos los trabajadores estén alineados con la política de vestimenta y mantener una imagen profesional y coherente en la institución.

Tabla 5*¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	12	20,7	20,7	20,7
	Si está de acuerdo	32	55,2	55,2	75,9
	Si está muy de acuerdo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 5*¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?*

Análisis e interpretación: Según la figura la mayoría de los encuestados (79,3%) considera que los trabajadores cumplen con el debido uso de la indumentaria proporcionada por la institución, ya que el 55,2% está de acuerdo y el 24,1% está muy de acuerdo. Esto sugiere un alto nivel de compromiso y responsabilidad entre los empleados en cuanto al uso adecuado del uniforme y la imagen institucional. Solo un 20,7% se muestra indiferente, lo que indica una baja tasa de incumplimiento o falta de conciencia sobre la importancia de la indumentaria en la institución.

Tabla 6

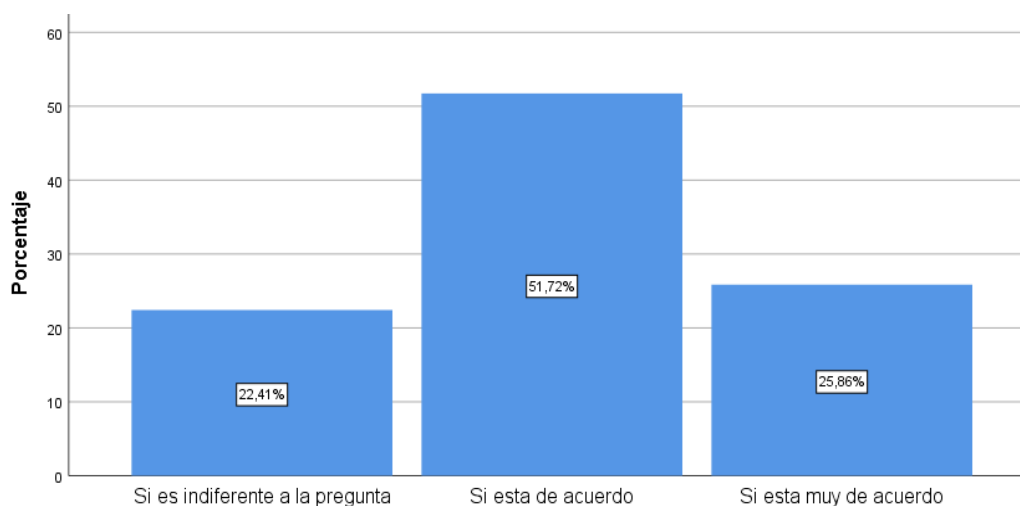
¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	13	22,4	22,4	22,4
	Si está de acuerdo	30	51,7	51,7	74,1
	Si está muy de acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 6

¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente?



Análisis e interpretación: Según la figura la mayor parte de los encuestados (77,6%) considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente, ya que el 51,7% está de acuerdo y el 25,9% está muy de acuerdo. Esto sugiere que la institución tiene una infraestructura adecuada para brindar servicios de salud de calidad. Sin embargo, un 22,4% se muestra indiferente, lo que podría indicar algunas deficiencias o necesidades específicas no cubiertas en ciertas áreas o departamentos. En general, los resultados indican un nivel satisfactorio de infraestructura en la institución.

Tabla 7

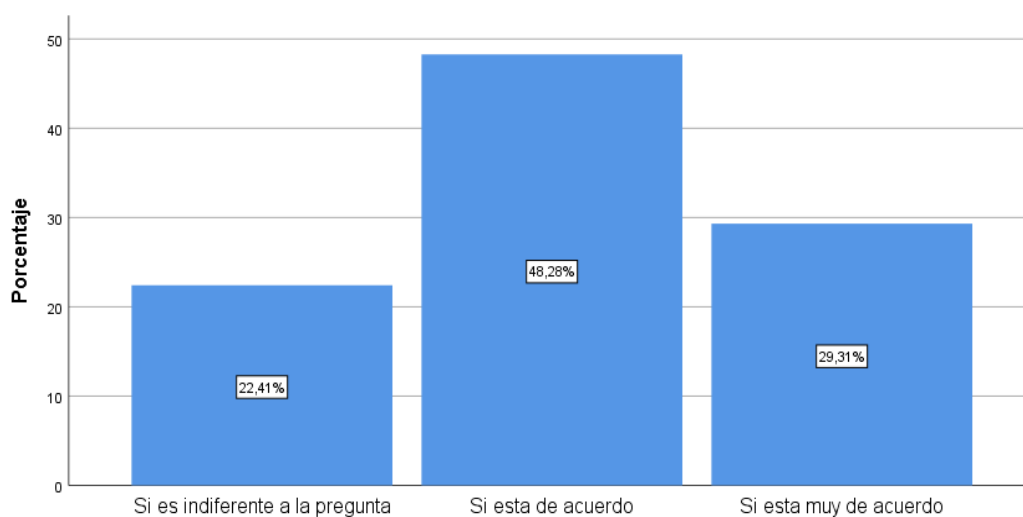
¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	13	22,4	22,4	22,4
	Si está de acuerdo	28	48,3	48,3	70,7
	Si está muy de acuerdo	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 7

¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?



Análisis e interpretación: La figura revela que un alto porcentaje de los encuestados (77,6%) considera que el ambiente de trabajo en la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con los equipos necesarios para realizar su labor, ya que el 48,3% está de acuerdo y el 29,3% está muy de acuerdo. Esto indica un nivel satisfactorio de equipamiento en la institución. Sin embargo, un 22,4% se muestra indiferente, lo que podría sugerir algunas brechas en la dotación de equipos en áreas específicas o departamentos. En general, los resultados indican que la institución está bien equipada para brindar servicios de salud efectivos.

Tabla 8

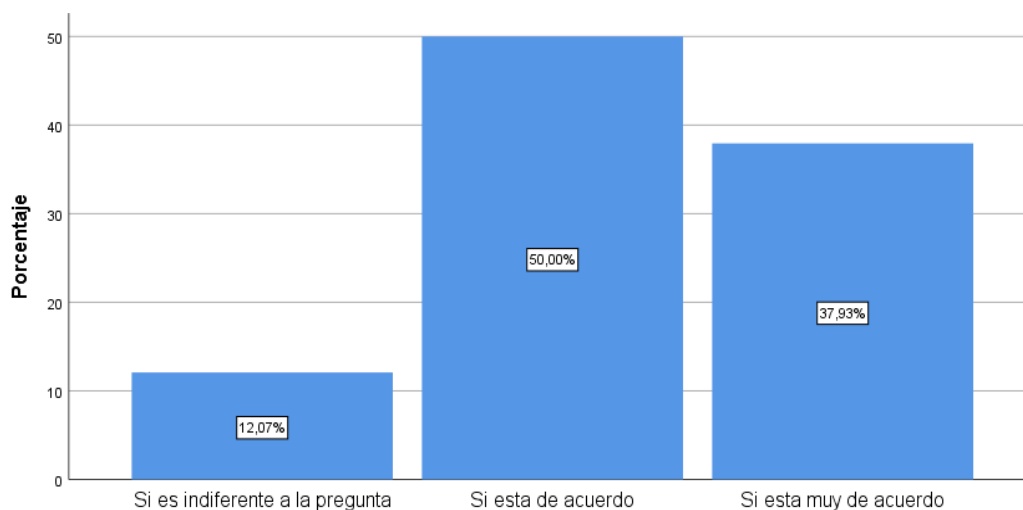
¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	7	12,1	12,1	12,1
	Si está de acuerdo	29	50,0	50,0	62,1
	Si está muy de acuerdo	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 8

¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura que revela que la gran mayoría de los encuestados (87,9%) considera que los objetivos de prestación de salud en la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores, ya que el 50% está de acuerdo y el 37,9% está muy de acuerdo. Esto indica una alta claridad y comprensión de los objetivos institucionales entre los empleados. Solo un 12,1% se muestra indiferente, lo que sugiere una baja tasa de desconocimiento o confusión sobre los objetivos. Esto es un indicador positivo de la efectividad de la comunicación y liderazgo en la institución.

Tabla 9

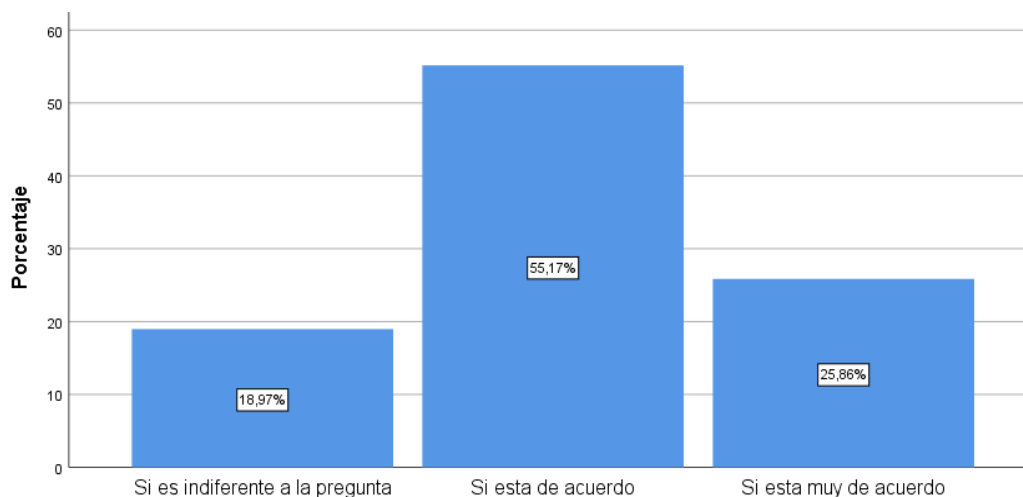
¿Considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la red de salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	11	19,0	19,0	19,0
	Si está de acuerdo	32	55,2	55,2	74,1
	Si está muy de acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 9

¿Considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la red de salud?



Análisis e interpretación: La figura muestra que la mayoría de los encuestados (81,1%) considera que cuenta con los recursos necesarios para cumplir los objetivos de prestación de salud, con un 55,2% de acuerdo y un 25,9% muy de acuerdo. Esto indica una percepción general positiva sobre la disponibilidad de recursos, lo que sugiere que la Red de Salud Dos de Mayo tiene una base sólida para brindar servicios de salud efectivos. Sin embargo, un 19% se muestra indiferente, lo que podría indicar algunas brechas o desigualdades en la distribución de recursos, especialmente en áreas específicas o departamentos.

Tabla 10

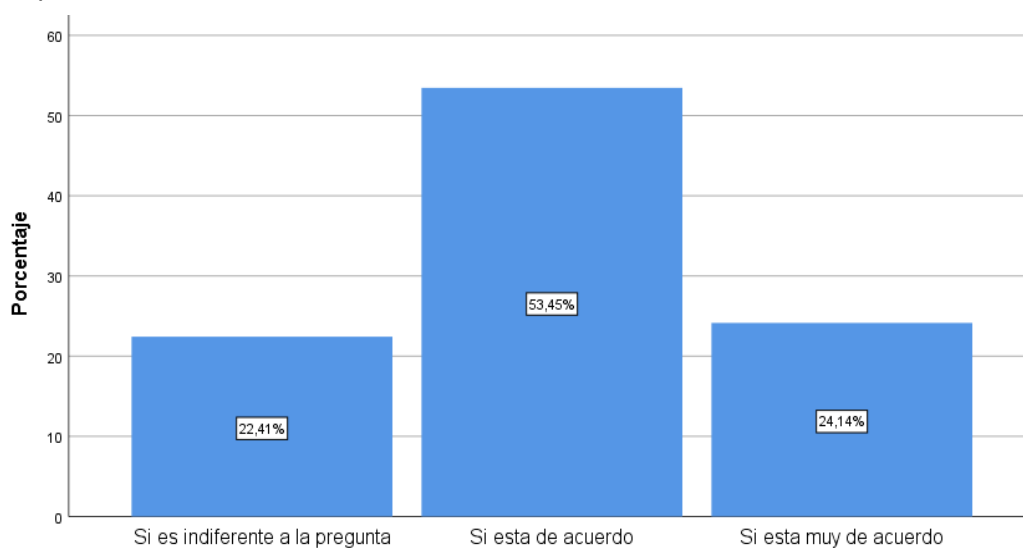
¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para que la misión se cumple a cabalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	13	22,4	22,4	22,4
	Si está de acuerdo	31	53,4	53,4	75,9
	Si está muy de acuerdo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 10

¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para que la misión se cumple a cabalidad?



Análisis e interpretación: La figura muestra que más de tres cuartos de los encuestados (77,5%) consideran que la Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para cumplir con su misión, con un 53,4% de acuerdo y un 24,1% muy de acuerdo. Esto sugiere una percepción general positiva sobre la capacidad de la institución para brindar apoyo adecuado. Sin embargo, un 22,4% se muestra indiferente, lo que podría indicar algunas deficiencias en la comunicación o distribución de recursos en ciertas áreas. Esta proporción indica que la institución está en el camino correcto para alcanzar sus objetivos, pero aún hay espacio para mejorar la eficiencia y eficacia en la asignación de recursos.

Tabla 11

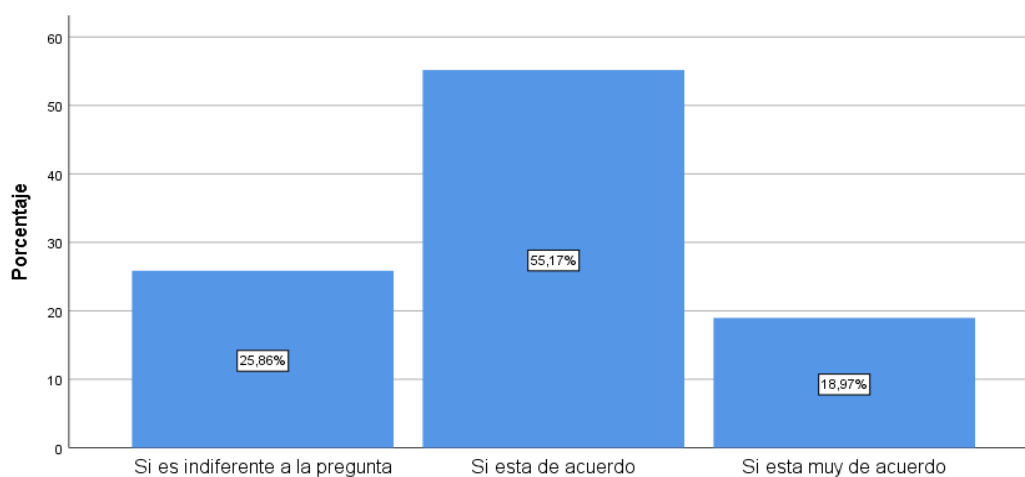
¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	15	25,9	25,9	25,9
	Si está de acuerdo	32	55,2	55,2	81,0
	Si está muy de acuerdo	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 11

¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?



Análisis e interpretación: La figura muestra que más de la mitad de los encuestados consideran que la misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse, con un 55,2% de acuerdo y un 19% muy de acuerdo. Esto sugiere una alineación general entre la misión institucional y los objetivos actuales. Sin embargo, un 25,9% se muestra indiferente, lo que podría indicar una falta de claridad o comprensión sobre la misión y objetivos institucionales en ciertos sectores de la organización. Esto destaca la importancia de una comunicación efectiva y una revisión periódica de la misión y objetivos para asegurar que todos los miembros de la organización estén trabajando hacia metas comunes.

Tabla 12

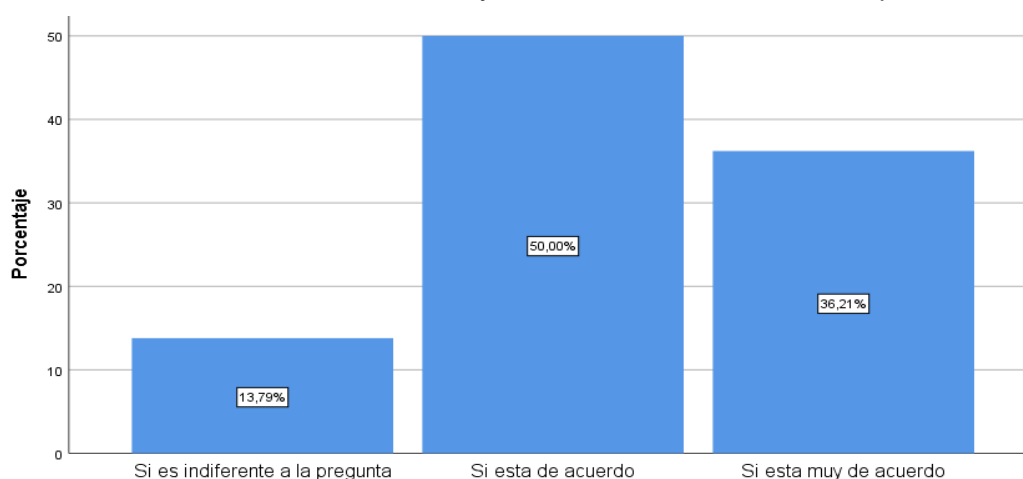
¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	8	13,8	13,8	13,8
	Si está de acuerdo	29	50,0	50,0	63,8
	Si está muy de acuerdo	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 12

¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?



Análisis e interpretación: La figura muestra que una amplia mayoría de los encuestados (86,2%) considera que la visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada con el futuro y hacia dónde quiere ir, con un 50% de acuerdo y un 36,2% muy de acuerdo. Esto indica una fuerte alineación entre la visión institucional y el sentido de dirección hacia el futuro. Solamente un 13,8% se muestra indiferente, lo que sugiere una baja tasa de desconocimiento o desvinculación con la visión institucional. Estos resultados positivos reflejan una cultura organizacional enfocada en el futuro y comprometida con la misión de la Red de Salud Dos de Mayo.

Tabla 13

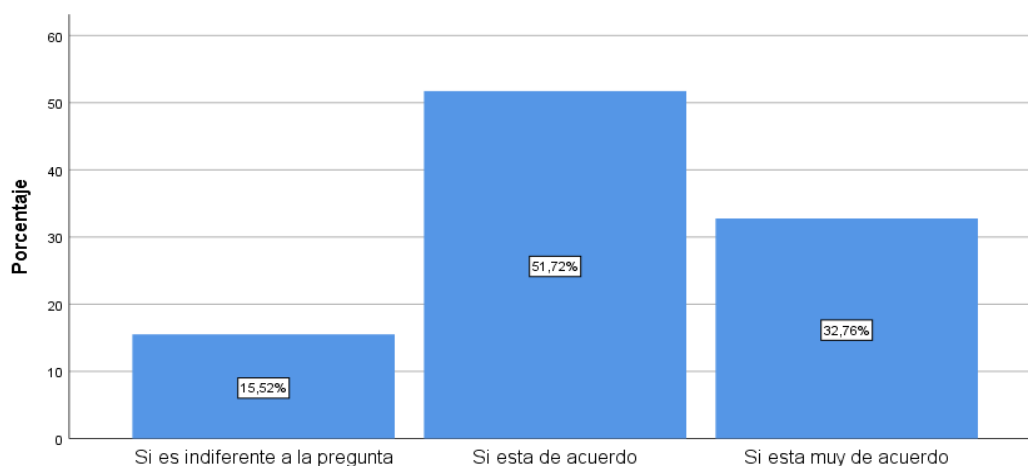
¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo de la organización se describen en la visión como destino final?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	9	15,5	15,5	15,5
	Si está de acuerdo	30	51,7	51,7	67,2
	Si está muy de acuerdo	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 13

¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo de la organización se describen en la visión como destino final?



Análisis e interpretación: La figura muestra que una gran mayoría de los encuestados (84,5%) considera que las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de Mayo se describen en la visión como destino final, con un 51,7% de acuerdo y un 32,8% muy de acuerdo. Esto indica que la visión institucional es percibida como un objetivo claro y alcanzable. Solamente un 15,5% se muestra indiferente, lo que sugiere que existe un pequeño grupo que no comprende o no se siente conectado con las aspiraciones futuras de la organización. Sin embargo, la alta proporción de encuestados que están de acuerdo y muy de acuerdo refleja una cultura organizacional enfocada en el futuro y comprometida con la visión institucional.

Tabla 14

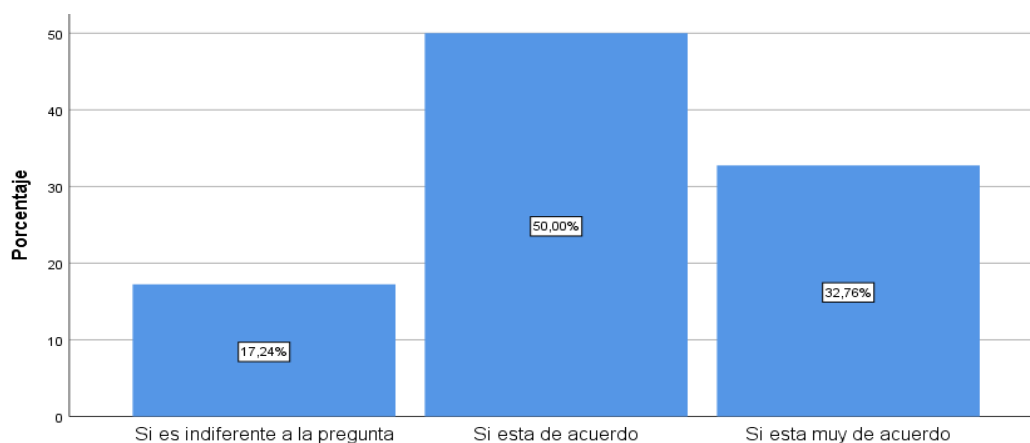
¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si es indiferente a la pregunta	10	17,2	17,2	17,2
Si está de acuerdo	29	50,0	50,0	67,2
Si está muy de acuerdo	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 14

¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?



Análisis e interpretación: La figura muestra que una mayoría significativa de los encuestados considera que las creencias son limitantes en el área de trabajo de la Red de Salud Dos de Mayo, con un 50% de acuerdo y un 32,8% muy de acuerdo. Esto sugiere que existe una percepción generalizada de que las creencias pueden obstaculizar el desempeño y la eficacia en el trabajo. Solamente un 17,2% se muestra indiferente, lo que indica que la mayoría de los encuestados tienen una opinión clara sobre el impacto de las creencias en el trabajo. Estos resultados pueden indicar la necesidad de abordar y discutir las creencias y valores dentro de la organización para fomentar una cultura más inclusiva y orientada a resultados.

Tabla 15

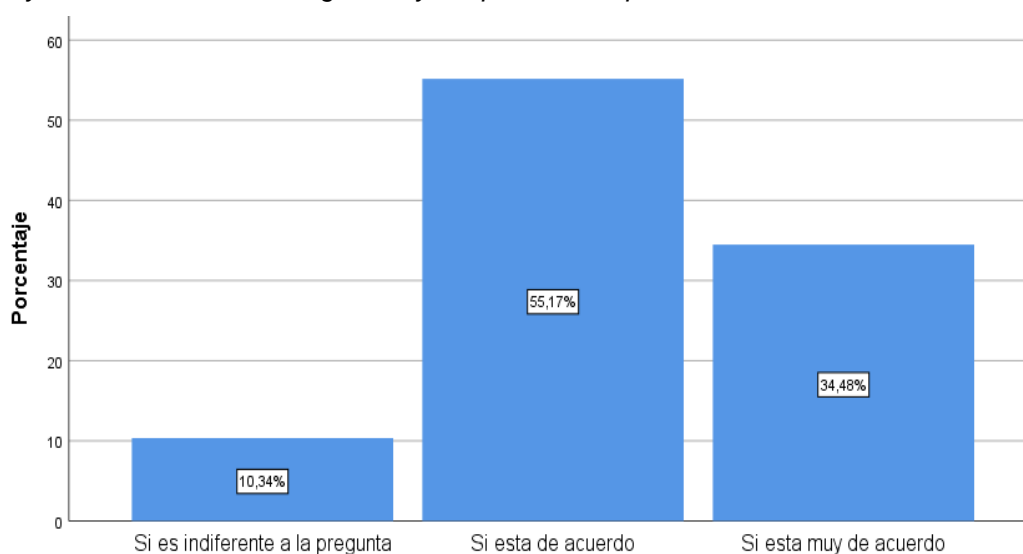
¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	6	10,3	10,3	10,3
	Si está de acuerdo	32	55,2	55,2	65,5
	Si está muy de acuerdo	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 15

¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?



Análisis e interpretación: La figura muestra que una amplia mayoría de los encuestados (89,7%) considera que los equipos de trabajo en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias, con un 55,2% de acuerdo y un 34,5% muy de acuerdo. Esto sugiere una percepción positiva sobre la capacidad de los equipos para trabajar juntos y adaptarse rápidamente. Solamente un 10,3% se muestra indiferente, lo que indica que la mayoría de los encuestados tienen una opinión clara sobre la integración y adaptabilidad de los equipos.

Tabla 16

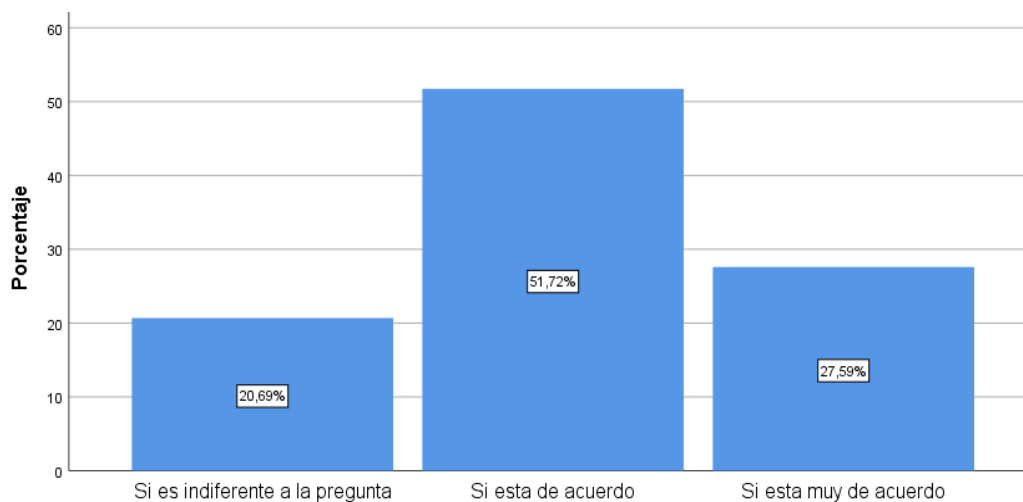
¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	12	20,7	20,7	20,7
	Si está de acuerdo	30	51,7	51,7	72,4
	Si está muy de acuerdo	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 16

¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo?



Análisis e interpretación: La figura muestra que más de tres cuartos de los encuestados (79,3%) consideran que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo, con un 51,7% de acuerdo y un 27,6% muy de acuerdo. Esto sugiere una percepción generalmente positiva sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales dentro de la organización, lo que es fundamental para mejorar la satisfacción laboral, incrementar la productividad y reducir el estrés y el conflicto. Sin embargo, un 20,7% se muestra indiferente, lo que puede indicar brechas en la comunicación o políticas claras sobre comportamiento adecuado.

Tabla 17

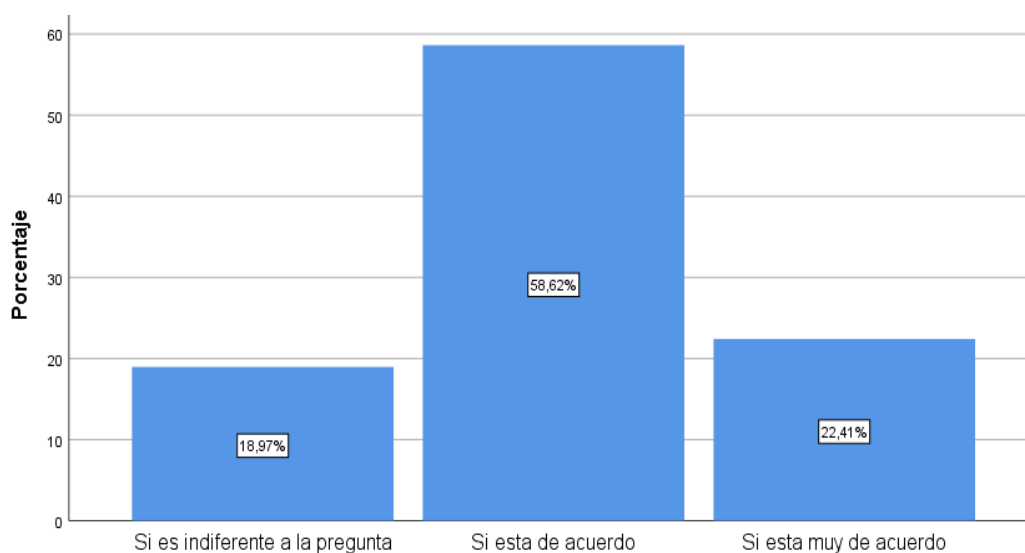
¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo practican los valores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	11	19,0	19,0	19,0
	Si está de acuerdo	34	58,6	58,6	77,6
	Si está muy de acuerdo	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 17

¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo practican los valores?



Análisis e interpretación: La figura indica que más de tres cuartos de los encuestados (81%) consideran que entre colegas de trabajo de la Red de Salud Dos de Mayo se practican los valores, con un 58,6% de acuerdo y un 22,4% muy de acuerdo. Esto sugiere una cultura organizacional sólida, donde los empleados comparten y viven los valores institucionales, fomentando un ambiente laboral ético, respetuoso y colaborativo. La baja proporción de indiferentes (19%) refuerza esta percepción positiva, indicando que la mayoría de los empleados están alineados con los valores de la organización.

Tabla 18

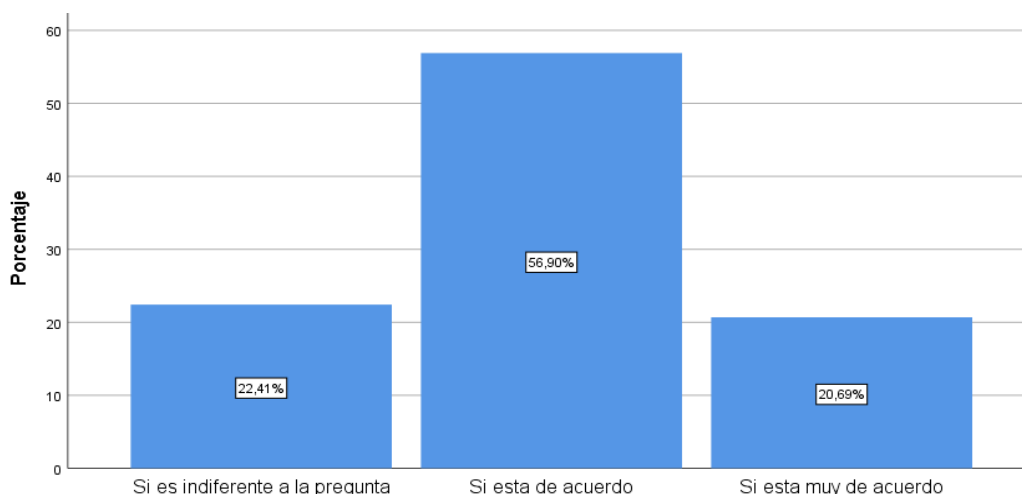
¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	13	22,4	22,4	22,4
	Si está de acuerdo	33	56,9	56,9	79,3
	Si está muy de acuerdo	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 18

¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?

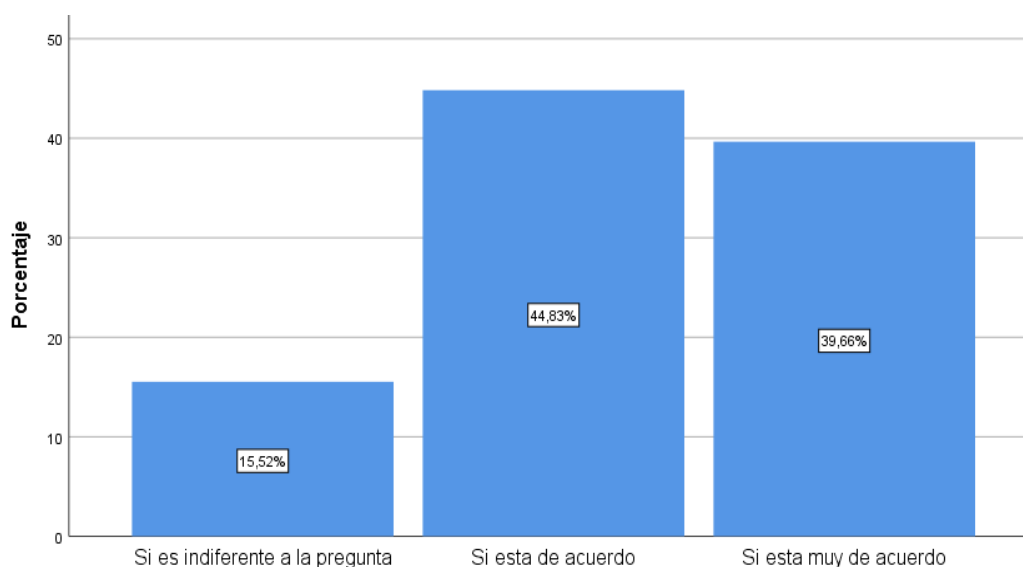


Análisis e interpretación: La figura muestra que más de tres cuartos de los encuestados consideran que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores, con un 56,9% de acuerdo y un 20,7% muy de acuerdo. Esto sugiere que la organización tiene una cultura motivadora que fomenta la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los empleados. Sin embargo, un 22,4% se muestra indiferente, lo que puede indicar oportunidades para mejorar la motivación en ciertos sectores o grupos de trabajadores. En general, los resultados indican que la Red de Salud Dos de Mayo está en el camino correcto para crear un ambiente laboral motivador y estimulante.

Tabla 19*¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si es indiferente a la pregunta	9	15,5	15,5	15,5
	Si está de acuerdo	26	44,8	44,8	60,3
	Si está muy de acuerdo	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Los datos presentados provienen de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Figura 19*¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?*

Análisis e interpretación: La figura muestra que la gran mayoría de los encuestados (84,5%) consideran que las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realistas, con un 44,8% de acuerdo y un 39,7% muy de acuerdo. Esto sugiere una alta percepción de credibilidad y confianza en la dirección y objetivos de la organización. La baja proporción de indiferentes (15,5%) refuerza esta percepción positiva, indicando que la mayoría de los empleados comprenden y comparten las metas institucionales. Estos resultados indican una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos de la Red de Salud Dos de Mayo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Se ha podido observar en la caracterización de la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo una tendencia superior al 60% desde la primera pregunta que se les plantea para poder determinar el tipo de comportamiento por ejemplo en la tabla dos el 46.6% y 32.8% valora la cultura organizacional como adecuada, en ese sentido colaborando con la tesis presentada para la Universidad de Antioquia Colombia López (2019) cuenta que unas condiciones adecuadas para la convivencia entre los trabajadores puede hacer que la cultura se posicione de manera más rápida entre ellos, esto no tiene nada de diferente en cuanto a los resultados obtenidos puesto que se ha manifestado en base a las necesidades reales que tiene el personal en pleno de salud respecto a las tareas que realiza las redes. Abad (2020) en su tesis titulada: Cultura organizacional del personal en la Red de Salud Bagua en tiempos de COVID-19. En cuanto a las tesis en términos nacionales también se ha podido advertir que la cultura organizacional tiene una cualificación importante a partir de la opinión que tienen sus trabajadores, los cuales al decir el propósito u objetivo de la investigación hay muestras de que la práctica de la cultura este mandado con mayor eficiencia. De La Mata (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, 2021”. En términos locales se ha podido advertir que la cultura organizacional en la región de sanidad policial Huánuco durante el año de estudio ha mostrado importantes elementos donde se demuestra que los trabajadores asimilados de esta dependencia tienen una práctica de la cultura organizacional dado el nivel de disciplina que existe en la institución, bajo este sentido si bien es cierto los protocolos de la dirección de salud son un poco más ligeros vale mencionar que son suficientes para poder promover una cultura de trabajo acorde a la expectativa de la gente.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Que tal como se ha demostrado en la parte de los antecedentes hasta el momento la tesis no se opone a las afirmaciones que hacen los diferentes investigadores ni mucho menos los autores de textos especializados de la cultura organizacional en el mundo, por ejemplo Schein (2010) define que la cultura organizacional abarca una forma general del comportamiento, en otras palabras, es un conglomerado de opinión, valores y creencia que cada trabajador de la organización tiene y que estos se comparten mutuamente. La presencia de una cultura organizacional en una organización da pase a que los trabajadores y clientes sientan que la empresa posee aspectos únicos, en este sentido los trabajadores se sienten cómodos desempeñando sus funciones ya que al tener una cultura organización conlleva a que se interrelacionen mejor; es a partir de este concepto y los trabajadores de la Red de Salud en Dos de Mayo tienen prácticas recurrentes que están en base a la funcionalidad operativa de los diferentes establecimientos de salud, lo que les obliga a cumplir condiciones de trabajo que se basan en la necesidad de comprender la carencia logística en algunos casos que tiene el mismo organismo. Juárez et al. (2005) definen a la cultura organizacional como la interrelación del conglomerado de pensamiento, valores y normas que definen la conducta de los trabajadores en cada área que tiene la empresa y niveles jerárquicos. También mencionan que es un conjunto particular de aspectos que hacen que la empresa sea diferente de la competencia, da a conocer la manera en cómo los trabajadores de la empresa deberían de comportarse en función al valor y creencia que pueden tener, estos son trascendentes en el tiempo en las diferentes áreas y niveles de la empresa, esto será como aprendizaje para los nuevos trabajadores el cual serán incluidos en la cultura de la empresa, tales como creencias, valores, costumbres entre otros que disponga la empresa. De esta manera podemos observar que la teoría no es distinta a lo que se ha descrito en las diferentes tablas y figuras, juzgando de esta manera a una cultura organizacional que cumple patrones nacionales de política en salud deficiente. Es Así pues que la tesis logra establecer una conclusión importante de que no se opone a lo que la teoría

sabe respecto a la variable de estudio por el contrario da respuesta a muchas de las necesidades de información que tiene el sector para poder establecer como insumo de base al aparato estatal.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general la tesis ha podido demostrar que tienen una cultura aceptable valorada por parte de los trabajadores pudiendo observar dicha afirmación en las diferentes tablas que han sido descritas como por ejemplo en la tabla dos el 46.6% está de acuerdo cuando se le consulta si el comportamiento organizacional es el adecuado, se suma a ello al 32.8% quien manifiesta estar muy de acuerdo con dicha afirmación, de igual manera en la tabla 8 se puede observar que el 50% y 37.9% hacen referencia a que están de acuerdo y muy de acuerdo cuando se les consulta si los objetivos de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todo el personal, de esta manera se hace una descripción positiva de la cultura organizacional tomando como referencia tablas con datos relevantes.
2. La cultura organizacional desde su dimensión artefacto se puede valorar a partir de las respuestas obtenidas en la tabla cuatro donde los trabajadores de la Red de Salud Dos de Mayo sostienen que se imparten códigos de vestimenta entre los trabajadores así lo expresa el 48.3% y 25.9%, de igual manera para el 55.2% y 24.1%, hace referencia en la tabla 5 que se cumple con la indumentaria que proporciona la institución, demostrando esta manera que hay una cultura en términos de la dimensión que se cumple de manera eficiente.
3. Respecto al segundo objetivo específico en cuanto a la dimensión valores propugnados la tesis ha podido describir que la Red de Salud Dos de Mayo imparte la misión y éste es el cumple a cabalidad tal como reconoce el 53.4% que está de acuerdo y muy de acuerdo el 24.1% en la tabla 10, de igual manera en la tabla 11 se puede observar que en esta misión se pueden concentrar los objetivos actuales que deben lograr la Red de Salud Dos de mayo, así lo reconoce el 55.2% y 19% de trabajadores que fueron encuestados.
4. Respecto al tercer objetivo específico en cuanto a la dimensión de creencias subyacentes se puede observar en la tabla 14 que el 50% y

32.8% están de acuerdo y muy de acuerdo en referir que las creencias son limitantes en el área de trabajo de la Red de Salud Dos de Mayo, de igual manera la tabla 16 se puede observar que el 51.7% y 27.6% dan cuenta de que la Red de Salud Dos de Mayo ponga un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la alta dirección de la Red de Salud Dos de Mayo, establecer infografías que describa un comportamiento esperado de parte de cada uno de los trabajadores, en ese contexto se puede establecer como cultura la expectativa esperada que tiene la organización respecto al comportamiento de los trabajadores con los usuarios que demandan servicios de salud o similares.
2. Respecto a la dimensión artefactos, se recomienda a la alta dirección de la Red de Salud Dos de Mayo hacer las gestiones necesarias para contar con un establecimiento moderno con mobiliario de la misma característica que estén de la mano con los protocolos que cumplen los trabajadores al momento de brindar un servicio de salud.
3. Respecto a los valores subyacentes, es importante que la alta dirección de la Red de Salud Dos de Mayo establezca las gestiones necesarias para que las relaciones interpersonales entre trabajadores y a su vez con los usuarios de los diferentes servicios que brinda tenga un nivel de empatía importante que los permita caracterizar como un servicio eficiente.
4. Respecto a las creencias, se recomienda a la alta dirección de la Red de Salud Dos de Mayo convertir los lineamientos estratégicos del establecimiento como parte de la filosofía de trabajo que le permita tener una cultura en base a una prospectiva objetiva plasmada en sus documentos de gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Ramirez, G. E. (2020). Cultura organizacional del personal en la Red de Salud Bagua en tiempos de COVID-19. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2609>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología de la investigación*. Venezuela: Ediciones el Pasillo.
- De La Mata Mercado, A. P. (2022). Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, 2021. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3256>
- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Iglesias, I. (07 de abril de 2021). Cultura organizacional y transformación . *El Peruano*, págs. <https://elperuano.pe/noticia/119013-cultura-organizacional-y-transformacion>.
- Juárez, N., & Pacherez, N. (2005). La cultura organizacional. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Linares, O., & Ochoa. (2013). *Orientacion a las personas*. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0093745/cap02.pdf>
- López Ríos, J. M. (2019). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. Obtenido de <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Morales, O. (23 de Marzo de 2023). La cultura organizacional en las instituciones del Estado. *El Comercio - RPP*, págs. <https://rpp.pe/columnistas/oswaldomorales/la-cultura-organizacional-en-las-instituciones-del-estado-noticia-1474569>.
- Ñaupas Paitan, Humberto & Mejía Mejía Elías & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación*

Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U.

Robbins, S. P., & Judgey, T. A. (2009). *Cultura y comportamiento organizacional*. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Schein. (2010). *teoria de la Cultura Organizacional*. Obtenido de *Cultura Organizacional*

Schein, E. (1980). *Modelo De Cultura Organizacional De Schein*. Obtenido de <https://fourweekmba.com/es/modelo-scheins-de-organizacion/#:~:text=de%20Schein%20modelo%20de%20la%20cultura%20organizacional%20se%20basa%20en,transmiten%20a%20los%20nuevos%20empleados>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Leon Hilario, B. (2026). *Análisis de la cultura organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: “Análisis de la Cultura Organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024”

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General ¿Cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?</p> <p>Específicos ¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión los artefactos en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?</p> <p>¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión valores propugnados Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?</p> <p>¿Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión creencias subyacentes en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024?</p>	<p>General Analizar cómo es la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.</p> <p>Específicos Analizar cómo es la cultura organizacional desde su dimensión los artefactos en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.</p> <p>Analizar cómo es la cultura organizacional desde su dimensión valores propugnados en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.</p> <p>Analizar Cómo es la cultura organizacional desde su dimensión creencias subyacentes en la Red de Salud Dos de Mayo – Huánuco 2024.</p>	<p>Variable 1 Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artefactos - Valores propugnados - Creencias subyacentes 	<p>Tipo: El tipo de investigación es aplicada, puesto que se buscará entender en un contexto específico la influencia que existe entre ambas variables, enriqueciendo el conocimiento que existe de ambas.</p> <p>Enfoque: El enfoque es cuantitativo, puesto que se cuantificará las propiedades de las dimensiones de cada variable, para poder hacer inferencias de relación entre ambas.</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Es no experimental de tipo transeccional, dado que no se va a alterar las variables, se buscará explicar y hacer inferencias en sus condiciones naturales.</p> <p>Población: 58 trabajadores en planilla</p> <p>Muestra: no probabilístico de tipo censal los 58 trabajadores</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Fichas documentales</p>

ANEXO 2 ENCUESTA



(Cuestionario)

Indicaciones de llenado: la siguiente encuesta ha sido elaborada con la finalidad de hacer una descripción de la cultura organizacional en la Red de Salud Dos de Mayo, con el propósito de conocer sus características. Sus respuestas serán anónimas y no serán vinculadas laboralmente marque según corresponda: 1 si está muy en desacuerdo; 2 si está en desacuerdo, 3 si es indiferente a la pregunta, 4 si está de acuerdo, 5 si está muy de acuerdo.

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que el comportamiento organizacional de la Red de Salud Dos de Mayo es adecuado?					
2. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo promueve el buen comportamiento entre sus trabajadores?					
3. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo imparte el código de vestimenta entre los trabajadores?					
4. ¿Cumple con el debido uso de la indumentaria que proporciona la institución?					
5. ¿Considera que la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con las instalaciones necesarias para desarrollar sus labores adecuadamente?					
6. ¿El ambiente de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo cuenta con equipos necesarios para realizar su trabajo?					
7. ¿Considera que los objetivos de prestación de salud de la Red de Salud Dos de Mayo son claros y desarrollables para todos los trabajadores?					
8. ¿Considera usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr cumplir los objetivos propuestos de prestación de salud con todo el personal adscrito a la red de salud?					
9. ¿La Red de Salud Dos de Mayo imparte los recursos necesarios para que la misión se cumple a cabalidad?					
10. ¿La misión de la Red de Salud Dos de Mayo se concentra en los objetivos actuales que deben alcanzarse?					
11. ¿La visión de la Red de Salud Dos de Mayo está relacionada hacia dónde quiere ir?					

12.	¿Las aspiraciones futuras de la Red de Salud Dos de					
13.	Mayo de la organización se describen en la visión como destino final					
14.	¿Considera usted que las creencias son limitantes en el área de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo?					
15.	¿Considera usted que los equipos de trabajo que se forman en la Red de Salud Dos de Mayo tienen un nivel de integración y adaptabilidad rápida debido a sus creencias?					
16.	¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo promueve un comportamiento adecuado entre colegas de trabajo?					
17.	¿Considera usted que entre colegas de trabajo la Red de Salud Dos de Mayo practican los valores?					
18.	¿Considera usted que la Red de Salud Dos de Mayo motiva a sus trabajadores?					
19.	¿Las expectativas de la Red de Salud Dos de Mayo son realista?					

ANEXO 3

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA EN LA RED DE SALUD DOS DE MAYO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Solicito: Autorización para aplicación de encuestas

SEÑOR:

C.D. MENDOZA MUCHA DANNY

DIRECTOR EJECUTIVO - RED DE SALUD DOS DE MAYO

YO, LEON HILARIO BRAYCK FREDDY, identificado DNI 74454983, con DOMICILIO JR. TACNA 247 - RIPAN - DOS DE MAYO - HUANUCO, con código de matrícula N°2017111449, Bachiller de la facultad Ciencias empresariales de administración de empresas de la Universidad de Huánuco.

Que, realizando mi informe final de tesis, estoy realizando un estudio titulado "ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA RED DE SALUD DOS DE MAYO - HUANUCO 2024" el cual se requiere la aplicación de encuesta a los personales administrativos de la institución que dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad, le solicito tenga a bien autorizarme la realización de dichas encuestas que contribuye a mi investigación.

Seguro de contar con su aprobación y espero su pronta respuesta a lo solicitado por de justicia y espero alcanzar de la misma manera, es propia mi oportuna para expresar la muestra de mi especial consideración.

La unión, 10 de octubre de 2024

Atentamente,

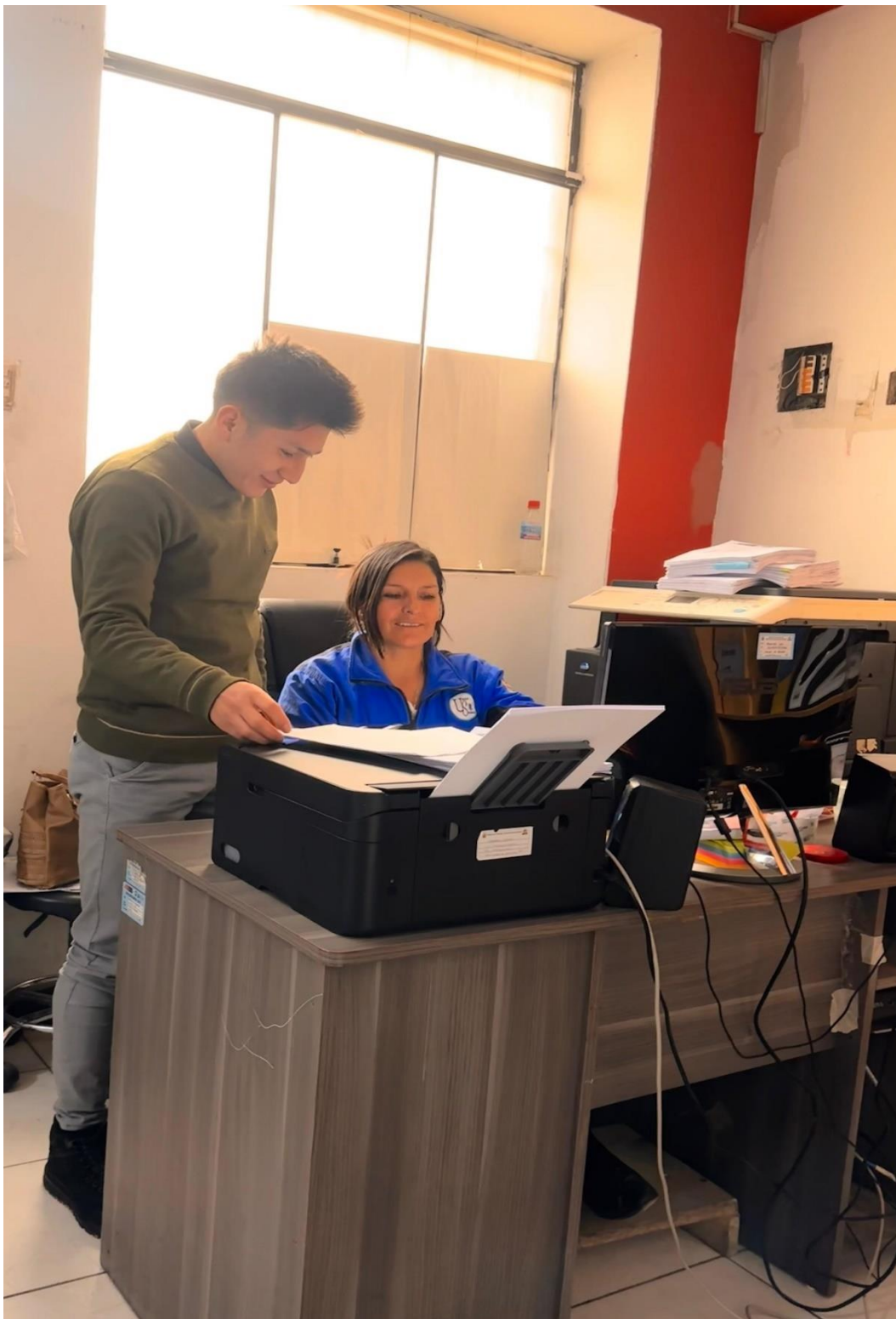

Brayck Freddy Leon Hilario
DNI: 74454983



ANEXO 4

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

Encuesta realizada en la oficina de Unidad de seguros de la Red de Salud Dos de mayo.



Encuesta realizada en la oficina de almacén de la Red de Salud Dos de mayo.



Encuesta realizada en la oficina de Recursos Humanos de la Red de Salud Dos de mayo



Encuesta realizada en la Oficina de Gestión Sanitaria de la Red de Salud Dos de mayo.



Encuesta realizada en la oficina de Laboratorio de la Red de Salud Dos de mayo.

