

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO

RESILIENCIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE  
COVID 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA  
DE LA REGIÓN ICA 2023

TESIS

PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD

PRESENTADA POR  
NAHEL JAIR CORTEZ GERONIMO

ASESOR

ALDO LAMA MORALES

LIMA- PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**  
**CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**RESILIENCIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE  
COVID 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL  
MINSA DE LA REGIÓN ICA 2023**

**TESIS**

**PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADA POR**

**NAHEL JAIR CORTEZ GERONIMO**

**ASESOR**

**ALDO LAMA MORALES**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

## **JURADO**

**Presidente:** Roberto Carlos Romero Onofre, doctor en Gestión de Salud

**Miembro:** Gladys Paulina Castillo Castro, maestra en Gerencia de Servicios de Salud

**Miembro:** Rosali Aranzamendi Paredes, maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud

A Dios, quien nos otorga salud y nos permite la vida día tras día; A mi hermosa madre, quien me brinda todo su amor incondicional y es la fuente de mi inspiración; a mi padre, quien partió de este mundo y nos da su protección desde el cielo; a mis hermanos, quienes me continúan apoyando en todas las dificultades que se me presenten.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia, quienes me brindan todo su apoyo incondicional día tras día.

A mi colega, quien fue mi compañero de estudios universitarios, por todo su apoyo y su amistad verdadera.

A mi asesor, por su orientación, guía y profesionalismo mostrado durante el desarrollo del presente estudio.

## ÍNDICE

	Págs.
Portada	i
Jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimientos	lv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METOLOGÍA	28
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
FUENTES DE INFORMACIÓN	52
ANEXOS	

## RESUMEN

El **objetivo** fue determinar la relación entre resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital Minsa de la región Ica 2023. La estructura **metodológica** propuesta fue de tipo cuantitativo, observacional, correlacional, prospectivo y de corte transversal; con la participación en el estudio de 168 personales de salud mediante la aplicación de cuestionarios. Los resultados recabados, en base a la información recopilada, evidenció la relación entre la resiliencia y la cultura organizacional, mediante el coeficiente de correlación de Pearson positivo de 0.852 y añadiéndose un valor  $p=0.000$ . El estudio **concluye** la presencia de una correlación muy alta, positiva y estadísticamente significativa entre la resiliencia y la cultura organizacional, agregándose la predilección del nivel medio de resiliencia con un nivel medio en la cultura organizacional en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica, en el contexto de la pandemia del COVID-19.

**Palabras clave:** Resiliencia, cultura organizacional, COVID-19



## **ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between resilience and organizational culture in times of COVID-19 in the health personnel of a MINSA hospital in the Ica region, 2023. The proposed methodological structure was quantitative, observational, correlational, prospective and cut-off. cross; 168 health personnel participating in the study through the application of questionnaires. The results collected, based on the information collected, evidenced the relationship between resilience and organizational culture, through the positive Pearson correlation coefficient of 0.852 and adding a value  $p=0.000$ . The study concludes the presence of a very high, positive and statistically significant correlation between resilience and organizational culture, adding the predilection of the medium level of resilience with a medium level in organizational culture in health workers in a Minsa's hospital in Ica city, in the context of the COVID 19 pandemic.

**Keywords:** resilience, organizational culture, COVID-19

# INFORME DE ANTIPLAGIO

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**RESILIENCIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL M**

AUTOR

**NAHEL JAIR CORTEZ GERONIMO**

RECuento de palabras

**11948 Words**

RECuento de caracteres

**68520 Characters**

RECuento de páginas

**65 Pages**

Tamaño del archivo

**1.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 24, 2023 12:29 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 24, 2023 12:30 PM GMT-5**

### ● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

Resumen

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción de la situación problemática

En tiempos modernos, las múltiples organizaciones manifiestan una serie de problemas que obstaculizan su desarrollo habitual, los cuales producen efectos negativos tanto en el recurso humano como en el recurso material. La pandemia producida por la COVID-19 ha generado un impacto considerable en las organizaciones a nivel mundial, con el inicio de efectos perjudiciales como la reducción de los sueldos, disminución en la cantidad de empleos, caída en el número de ventas y, en etapas finales, el cierre de las instituciones; es en estas instancias en donde aflora la facultad de resiliencia organizacional en el contexto de tiempos de crisis, con el ideal de fortalecer, prosperar, sobresalir y predominar en un clima de adversidad (1).

Ante el desarrollo de los cuantiosos casos de COVID-19 en el Perú, se posicionó en certeza la evidente precariedad del sistema sanitario en nuestro medio, exhibiéndose una cantidad de camas en UCI insuficiente para la demanda presentada, una escasez en equipos e implementos de salud y en especial una falta de profesionales de salud para abastecer a toda la población que asistían a las instalaciones de salud; sin embargo, debido a la copiosa demanda de pacientes, que sobrepasaba la capacidad asistencial de los nosocomios, se optaron diversas medidas para la instauración de nuevos nosocomios, no obstante el hacinamientos de personales sanitarios y pacientes condujo a una gran facilidad de transmisión de la enfermedad (2).

El Hospital COVID Honorio Delgado Espinoza, ubicado en la ciudad de Arequipa, presentó uno de los escenarios más devastadores, ocasionados por la inmensa cantidad de pacientes afectados, conjuntamente se agregó la carencia de camas hospitalarias, ante estas circunstancias se provocó la espera por largos periodos de tiempo en los exteriores de las zonas de emergencia; sin embargo, a pesar de implantar salas de triaje, aún no se podía hacer frente a esta problemática; en vista a todo este desconcierto, cierta proporción de pacientes optaron por trasladarse a hospitales no COVID. (2) En las instituciones del Minsa y Essalud presentaron una postura similar, ya que, según un reporte de la defensoría del pueblo, estos nosocomios presentaron un déficit de camas en los servicios de hospitalización como en la unidad de cuidados intensivos. (3).

En el área de la salud, la cultura organizacional genera un efecto de calidad y confianza relacionado a la atención de los pacientes. En el país de Indonesia, se publicó un estudio de investigación realizado al personal de salud del Hospital YPK Mandiri, el cual reveló que el 60% del personal sanitario desconocían de los nuevos cambios de política, lo cual se reflejó en incomodidad y sin un acuerdo mutuo entre las metas, intenciones y objetivos de la institución. (5) Todas estas acciones rebelan una mala delineación del entorno laboral, incremento de los sucesos negativos y adversos en el paciente, sobrecarga laboral, estrés laboral del personal, etc. (6).

En la presente investigación, es de vital importancia enfatizar los parámetros expuestos, ya que afecta considerablemente la atención de los usuarios en los distintos centros hospitalarios, así como también en las labores del personal asistencial en los nosocomios del país; además, presenta una relevancia considerable, ya que los centros de salud se han visto en la necesidad de realizar modificaciones en su cultura de organización y así cumplir los objetivos de abastecer la demanda excesiva de pacientes por el COVID-19. Al desarrollar esta investigación se dio inicio el punto de partida de conocer cómo una organización resiliente ha presentado la capacidad de adaptarse ante las situaciones más adversas y así poder fortalecer su cultura organizacional en beneficio de la población de la región.

La gravedad que se sucinta en el desarrollo del estudio radica que, en el país, se presenta un nivel de riesgo concerniente a que las organizaciones de salud fracasen en el proceso de resiliencia y por consiguiente en una pobre cultura a nivel empresarial, por tal motivo, este estudio es uno de los escasos proyectos desarrollados y publicados a nivel nacional.

## **1.2 Problema de investigación**

¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023?

## **1.3 Objetivos generales y específicos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre resiliencia y la participación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

Determinar la relación entre resiliencia y la consistencia en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

Determinar la relación entre resiliencia y la adaptabilidad en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

Determinar la relación entre resiliencia y la misión en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

## **1.4 Justificación: importancia y vitalidad**

### **1.4.1 Importancia**

La instauración rápida, a raíz del COVID-19, condicionó que múltiples organizaciones presenten competencias de adaptaciones ante aquellos tiempos de crisis, de tal manera la importancia de la presente investigación radica en la creación de las bases del conocimiento tanto a nivel de la resiliencia como de una cultura organizacional adecuada y su relación para una mejor resolución y administración en los periodos de adversidad que se presente a futuro.

Es crucial para el estado peruano la presencia de organizaciones resilientes, incorporándose una sólida cultura de nivel empresarial ya que estas son el sostén de uno de los pilares más importantes como es la economía de un país. Los centros sanitarios con estas características llegarán a presentar destrezas para afrontar los cambios adversos y una gestión idónea para la salud de la población vulnerable. Además, fortificará las prácticas y actitudes de los profesionales del futuro que darán lugar a mejoras en las políticas de administración en las instituciones de salud.

Esta investigación favoreció al personal sanitario del Hospital Santa María del Socorro, de igual modo a todos los trabajadores en general que laboran en las instituciones del Minsa y la comunidad científica, del mismo modo será

contribución a posteriores investigaciones de características similares. También se verán beneficiados los usuarios de atención de salud, los cuales recibirán mejores cuidados y atenciones de mayor calidad.

Este trabajo constituye soporte a las diversas organizaciones del país, con la finalidad de llegar a un correcto desempeño laboral, participación en equipos de trabajo, estrategias de planificación, liderazgo, aprendizaje dentro de las instituciones, cumplimiento de metas y objetivos trazados tanto a nivel individual como colectivo, y así obtenido como resultado la satisfacción de las necesidades de los pacientes, a pesar de todas las dificultades que se puedan presentar en el transcurso del proceso.

#### **1.4.2 Viabilidad**

La presente investigación se consideró viable, puesto que contó con los permisos requeridos por parte de la institución en mención y se culminó con éxito el proceso de recolección de datos en el personal de salud. Se tuvo a disposición los medios físicos y tecnológicos para el desarrollo de la investigación, con el cumplimiento de los objetivos, metodología y concretándose con el cronograma propuesto; así mismo, se contó con una capacidad financiera independiente apropiada, y consecuentemente, no se presentó obstáculo alguno hasta la finalización del estudio de investigación; puesto que, se dispuso con planes de contingencia, en el virtual acontecimiento de que se presentase algún impedimento económico.

#### **1.5 Limitaciones del estudio**

Las limitaciones del estudio que se identificaron fueron principalmente al realizar la actividad de recopilación de la información por parte de los encuestados, esto debido al que el personal de salud se encontró en el horario de su jornada laboral al ejecutar esta actividad, no obstante, se planificó de manera eficaz para completar el proceso de recolección de datos en la población considerada. Además, se pretendió que los participantes encuestados respondan con la mayor franqueza posible para así evitar la mayor cantidad de sesgos en el estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

García R, Valle D, y Canales R. (7), en 2021, Chile – México, realizaron su investigación, cuyo objetivo fue indagar del nivel asociativo entre la resiliencia y el desenvolvimiento laboral en empresas pequeñas o medianas durante la pandemia de la COVID-19. En el estudio fue partícipe un modelo metodológico de característica observacional, correlacional y de corte transversal, con la participación de un total de 112 directores de empresas de los países de Chile y México, con la recaudación de información mediante la aplicación de encuestas electrónicas. Se identificó, en las variables de estudio, la existencia de correlación estadísticamente significativa al presentar un coeficiente de correlación de Pearson de 0.890 y un valor  $p < 0.01$ . El estudio concluye que la resiliencia y el funcionamiento operativo de estas empresas mantienen una relación directa.

Flores J (8), en 2021, Colombia, expuso su indagación en base al objetivo de determinar la influencia de la resiliencia sobre la adaptación organizacional, en una organización que brinda servicios de aseo durante los tiempos de pandemia. La característica metodológica recurrida presentó un diseño inductivo, cualitativo, descriptivo y observacional, al realizar las actividades de entrevista y observacional en la organización, así mismo fueron partícipes en el estudio, la empresa de servicio de aseo Zaida. Los resultados evidenciaron que esta institución mantuvo fases de adaptación, lo cual generó cambios a nivel digital y mejoró sus sistemas de plataformas virtuales. Las conclusiones del estudio reafirman que en tiempos adaptativos requiere habilidades de perseverancia y el desarrollo debe ser progresivo.

Dhoopar A, Sihag P, Kumar A et al. (9), en 2022, India, presentaron su investigación que consistió, como objetivo, el conocer la inteligencia emocional como principal factor intermediario entre la resiliencia organizacional y la productividad en los profesores en el contexto de la COVID-19. Se planteó como estructura metodológica la de tipo observacional, relacional y de corte transversal, con la colaboración en la investigación de un total de 390 profesores, por medio de uso de cuestionarios virtuales. Los resultados conseguidos

mostraron que la resiliencia organizacional y la rentabilidad de los docentes presentaron una tendencia directamente proporcional con un  $p$ -valor  $<0.001$ , así mismo, ubicaron a la inteligencia emocional como factor intermediario entre la resiliencia organizacional y la productividad de estos ( $p < 0.001$ ). El estudio concluye la existencia de la inteligencia emocional como principal factor intermediario entre las variables de estudio.

Ortiz H, y Erazo C (10), en 2021, Ecuador, presentaron su estudio, al desarrollar como objetivo el conocer la capacidad de resiliencia en instituciones durante el periodo de pandemia. Se aplicó como diseño metodológico el patrón descriptivo, descriptivo y de corte transversal, con la contribución en el estudio de 33 encuestados, mediante la aplicación de cuestionarios. Los resultados hallados evidenciaron que la mayor proporción de los participantes modificaron la estructura de su cultura organizacional, más adelante se añadió actitudes resilientes en sus funciones de innovación de prácticas de trabajo a distancia; se presentó que 39.0% de las medidas resilientes predominó en la venta a distancia. El estudio concluye que la actitud resiliente se mantuvo un nivel intermedio en estas empresas; no obstante, con el transcurrir del tiempo diversas organizaciones han adquirido planes para evitar adversidades de tipo social, político y económica.

Suarez M (11) presentó, en 2020, México, un estudio que pretendió como objetivo, indagar el surgimiento de la cultura organizacional cultura organizacional como factor participe en las actividades de trabajo en los empleados. Se aplicó el diseño metodológico de característica correlacional, cuantitativo y de corte transversal, a 186 trabajadores, mediante la aplicación de cuestionarios. La información recabada demostró en los resultados que los diversos modelos de cultura organizacional se relacionaron con la calidad de trabajo en los empleados. Las conclusiones afirman que cada integrante participe en una organización posee una cultura individual, adquiridos en experiencias previas, la cual servirá para el desempeño individual y colectivo, según esta sea aceptada, parcial o totalmente.

Paladanez G, y Pérez D. (12), en 2022, Ecuador, plantearon como objetivo determinar los efectos de la resiliencia organizacional en los licenciados de administración y su impacto a nivel de competencia, en tiempos de pandemia.



Se plantó como estructura metodológica el modelo cualitativo, descriptivo y no experimental, a los 33 encargados administrativos de las instituciones mediante la aplicación de cuestionarios. El estudio destacó en sus resultados, que las prácticas de resiliencia organizacional revelaron una mayor proporción (90.0%), conjuntamente se mostró que la idea estratégica estuvo presente en el 42.0% de la población participante. El estudio concluye que las instituciones participantes en el estudio presentaron un déficit en pilares fundamentales en el aspecto de resiliencia para la resolución de instantes de dificultad.

Palafox M. (13), en 2020, México desarrolló su estudio que abarcó como objetivo determinar la asociación del liderazgo empresarial y las actitudes de cultura organizacional. La metodología propuesta fue de diseño correlacional, observacional y de corte transversal, con la participación de 156 informantes y aplicándose la técnica de cuestionarios. Se demostró la tendencia asociativa que presentaron las prácticas de liderazgo de tipo cooperativo con una cultura organizacional con patrón clan, de igual manera, el liderazgo de tipo cooperativo y la cultura organizacional de tipo mercado. Las conclusiones que rindieron demuestran que la cultura organizacional y el liderazgo denotan una relación directa.

Ortega A, Peñarroja C (14) registraron, en 2020, México, su investigación fue basada en determinar la relación existente entre la resiliencia, aprendizaje y los procedimientos organizacionales, realizados en nosocomios. Se implementó la metodología de carácter descriptivo, observacional y de corte transversal, propuesto a 667 trabajadores del sector salud, con respuesta a los cuestionarios presentados. Los datos presentados sostuvieron que el aprendizaje empresarial fue impactado con una predilección positiva a causa de la resiliencia con un valor  $p < 0.01$ ; Además se estableció que la resiliencia contribuyó como un factor indirecto significativo entre los procedimientos organizacionales y el aprendizaje empresarial. Se mencionó como conclusión que las instituciones que otorgan servicios de salud alcanzarán nuevas estrategias para enfrentar situaciones nefastas, apoyándose en las prácticas resilientes y el aprendizaje empresarial.

Rodríguez A y Ortunio M (23), en 2019, Venezuela, plantearon como objetivo demostrar la actitud resiliente en los trabajadores de labor asistencial en el área de UCI pediatría del Hospital Central de Maracay. El planteamiento metodológico

instaurado mostró un diseño observacional y descriptivo, en 33 profesionales de la salud, mediante el uso de cuestionarios. Se demostró que la jerarquía en resiliencia alta, media y baja, sostuvo una proporción en base al 30.30%, 45.50% y 24.20%, respectivamente. Los autores concluyeron que la resiliencia en niveles intermedios predominó en el personal estudiado; así mismo, el factor edad no se asoció en mayor relevancia a la resiliencia.

Parizaca G, Vera C (2), en 2021, Arequipa, desarrollaron su estudio con el objetivo de investigar a cerca de la motivación laboral, la resiliencia y su asociación entre estos, en las licenciadas en enfermería, en los centros de labor asistencial de salud en Paucarpata y Cerro Colorado. El estudio planteó un diseño metodológico descriptivo, correlacional y observacional, a 63 participantes profesionales de enfermería, mediante la aplicación de cuestionarios. Se determinó en los resultados que, las prácticas en resiliencia en los niveles alto y medio se ubicaron en una proporción del 93.70% y 61.90%, correspondientemente; congruentemente las principales variables de estudio mostraron presentar asociación significativa y una tendencia directa con un valor  $p$  igual a 0.041. Se concluye que las variables participantes presentan una relación significativa, mostrados en la pandemia del COVID-19.

Fidel A (15) sostuvo, en 2018, Moquegua, sostuvo en su estudio el objetivo de demostrar la existencia de asociación entre la resiliencia y la cultura organizacional, en los escolares de una I.E. de la región Moquegua. Se aplicó el modelo metodológico de característica no experimental, descriptivo y correlacional, a un grupo de 57 escolares, mediante cuestionarios. Los resultados recabados mencionaron que las prácticas de resiliencia y la cultura organizacional mostraron predilección a la relación en un nivel bajo, con un valor  $r$  de Pearson=0.324 ( $p=0.015$ ); se encontró en mayor proporción, en los participantes, un nivel de cultura organizacional medio (29.80%), un nivel medio de resiliencia (40.40%). Se menciona en las conclusiones que es necesario poner en marcha planes adecuados para acentuar las habilidades de las variables descritas, ya que estas influyen en los escolares; además se expone la correlación significativa entre estas variables.

Condori . (16), en 2022, Puno, finalizó su indagación en base al objetivo de demostrar la relación existente entre la actitud motivacional en las empresas y el

funcionamiento de su cultura organizacional, en los trabajadores de salud del Hospital de apoyo de Yunguyo. Se propuso un modelo metodológico de carácter relacional y observacional, a 60 participantes en este estudio, mediante la aplicación de cuestionarios. El estudio mostró en sus resultados la existencia de una correlación alta y de tendencia positiva con un  $r$  de Spearman= 0.870 ( $p=0.000$ ). Según a la evidencia señalada, se concluyó que la existencia de un grado alto de relación entre las variables que se estudiaron.

Rado (17), en 2021, Cusco, publicó su análisis basado al objetivo de determinar en la asociación entre la autoeficacia en la capacidad de autoridad y la capacidad resiliente adherente a las organizaciones, en el personal de salud del centro de salud Independencia. Fue aplicado un desarrollo metodológico de tipo relacional, descriptivo y observacional, a una muestra de estudio de 33 participantes, y aplicándoles los cuestionarios respectivos. Los resultados precisaron que la autoeficacia en la capacidad autoritaria y la capacidad resiliente mostraron correlación y en sentido positivo con un  $r$  de Spearman= 0.872 ( $p=0.000$ ); la facultad en adaptación y la autoeficacia en la capacidad autoritaria evidenciaron una correlación en sentido positivo, con un valor  $r$  de Spearman= 0.744 ( $p=0.000$ ); la autoeficacia en la capacidad autoritaria y las prácticas de planeación presentó relación de nivel moderado y en sentido positivo con un valor  $r$  de Spearman=0.609 ( $p=0.000$ ). Se concluyó que niveles altos en capacidad resiliente conllevan a la formación de una organización íntegra y con una autoeficacia en la capacidad autoritaria óptima y que estas variables presentan una relación directamente proporcional.

Reyes J y Torres O. (18), en 2021, Lima, expusieron su investigación concerniente al objetivo de precisar la resiliencia en relación al síndrome de Burnout, en la institución de salud de Manchay, en tiempos de COVID-19, en la ciudad de Pachacamac. El estudio metodológico planteado abarcó las características descriptivas, cuantitativo y correlacional, a un grupo de 40 profesional de labor asistencial, mediante la técnica de cuestionarios. El estudio reveló en sus resultados que, la asociación entre el síndrome de Burnout y la resiliencia obtuvo una correlación negativa de nivel moderado con valor  $r$  de - 0.407, así mismo un valor  $p$  de 0.009. Los autores concluyeron que las variables

participantes sostuvieron una relación negativa moderada, no obstante, se presentó medidas con el objetivo de conseguir las metas requeridas.

Olivera J, Córdova F y Alba N. (19), en 2018, Lima desarrollaron su investigación con el objetivo de demostrar la asociación con respecto a la cultura organizacional y al desempeño de los empleados en la UGEL N° 04. Se consideró un planteamiento metodológico de tipo no experimental y relacional, tomándose en cuenta a 74 participantes y aplicándoles las técnicas del cuestionario. Se evidenció que tanto la cultura organizacional y el rendimiento de los empleados mantuvieron una relación significativa, por intermedio de un  $p$ -valor  $< 0.05$  y conjuntamente las practicas, valores e ideas adecuadas contribuyen a un alto rendimiento de trabajo en los participantes. Se concluyó la existencia de asociación entre las variables descritas, y además para conseguir un alto desempeño, el trabajo en colaboración con los participantes permite cumplir las metas y objetivos propuestos.

Espinoza A, y Gaspar J. (20), en 2018, Huancavelica, buscaron como objetivo analizar la asociación entre la cultura organizacional y el bienestar al laborar en los profesionales de la salud en el centro médico de Ascensión. El modelo metodológico aplicado en este estudio fue de característica correlacional, observacional, a una totalidad de 45 empleados sanitarios, mediante el empleo de cuestionarios. Se afirmó, según los resultados, en el estudio que, las principales variables mostraron una asociación con tendencia positiva, mediante un valor  $p$  menor a 0.05. Se concluyó que el bienestar al laborar en el centro de salud se relacionó a la cultura organizacional.

Campos M. (21), en 2022, Lima, presentaron su estudio con el objetivo de demostrar la asociación entre la actitud resiliente con la cultura organizacional en el personal sanitario, durante épocas de pandemia. Se aplicó como esquema metodológico un diseño observacional y relacional, con la agrupación de un total de 130 profesionales en la salud, aplicándose la técnica de cuestionarios. Se evidenció en los resultados que la actitud resiliente y la cultura organizacional mantuvieron una asociación positiva alta ( $r$  de Spearman= 0.853;  $p=0.000$ ); actitud resiliente y la consistencia del personal ( $r$  de Spearman= 0.819;  $p=0.000$ ); actitud resiliente y la adaptabilidad del personal ( $r$  de Spearman= 0.786;  $p=0.000$ ); actitud resiliente y la misión organizacional ( $r$  de Spearman= 0.730;

$p=0.000$ ). El autor afirmó en las conclusiones que, en el personal de salud, tanto la actitud resiliente como la cultura organizacional mantienen una asociación significativa.

Silva H. (22), en 2022, Lima, presentó su análisis con el objetivo de determinar el rendimiento de empresas, así como su relación con el factor resiliencia, en tiempos de COVID-19, en Lima. El modelo metodológico aplicado consideró las característica observacional, correlacional y cuantitativo, estudiándose a 147 directores de estas organizaciones, junto con la recopilación de datos de interés mediante cuestionarios. Posterior a la indagación se encontró en los resultados, que el rendimiento y la habilidad de adaptación mostraron asociación en sentido directo ( $r$  de Spearman= 0.646;  $p$ -valor $<0.05$ ); de la misma manera la conciencia situacional y el rendimiento en empleados ( $r$  de Spearman= 0.520,  $p$ -valor $<0.05$ ); también se identificó que el desempeño organizacional es respaldado por la ética resiliente ( $r$  de Spearman= 0.238;  $p$ -valor $<0.05$ ). El estudio sostiene que tanto el desempeño empresarial y el factor resiliencia disponen asociación en tiempos de pandemia.

Inga K y Zapata K. (24), en 2018, Huancayo, presentaron su investigación con el objetivo de indagar el desempeño en los empleados y su asociación con la actitud resiliente a nivel organizacional. Se presentó un modelo metodológico de característica observacional, correlacional, descriptivo, aplicándose a 52 empleados, mediante la aplicación de cuestionarios. Se evidenció en los resultados que las variables participantes mostraron una asociación significativa ( $r$  de Spearman = 0.324;  $p=0.019$ ). Concerniente a las conclusiones mencionadas se enfatizó la existencia de una tendencia asociativa entre la actitud resiliente y la actitud que muestran los trabajadores al realizar su jornada de trabajo.

Mamani M. (25), en 2021, Abancay, publicó su indagación, con el objetivo de conocer el vínculo existente entre la capacidad resiliente y el estrés en horas en trabajo, durante la pandemia del COVID-19. Fue empleado un diseño metodológico de característica observacional, correlacional, cuantitativo, y poder así estudiar a 32 docentes, mediante la técnica de cuestionarios. Los resultados comprobaron que la capacidad resiliente y el estrés presentaron una tendencia asociativa ( $r$  de Spearman= -0.309;  $p=0.085$ ). Se destacó en sus conclusiones la

inexistencia de asociación entre la capacidad resiliente y el estrés laboral, en instancias de pandemia.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Definición de resiliencia**

La resiliencia se define como la capacidad de los seres humanos u organizaciones en adaptarse, reponerse y sobrellevarlo ante situaciones de mayor dificultad y concluir de manera airoso. (4) El termino resiliencia, etimológicamente, presenta su origen del vocablo latín “*resilire*”, el cual presente como significado “regresar a la posición original, resaltar, rebotar y volver atrás”. (26) Aquellas entidades que han adquirido la facultad de ejercer sus actividades en tiempos de aprieto, situaciones inestables y dinámicos, permiten que estas sean aptas y resistentes ante las crisis de ámbito social, política o económica, y así salvaguardar la efectividad y correcto funcionamiento de la institución. (4)

Es importante destacar la cualidad del ser humano de llegar a reponerse ante las situaciones de infortunio y adversidad presentes en un tiempo determinado. (4) Se han realizados numerosos estudios de investigación, los cuales llegan a la conclusión que los hombres resilientes simplifican y acortan los hechos que generen estrés en ellos, añaden diversos métodos psicológicos prácticos y como consecuencia resuelven sus dificultades de manera dinámica. (27)

### **2.2.2 Características de la resiliencia**

Toda persona con característica de resiliencia presenta cualidades, las cuales se fundamentan en

- Asumir la realidad: los seres humanos con capacidad resiliente son aquellas que perciben la realidad sin modificación alguna y tal como se muestra. Otra característica añadida a esta situación es la del liderazgo, ya que involucra impartir e informar de una situación verdadera y existente.
- Separan lecciones y aprendizajes existenciales de los eventos más comprometidos.
- Habilidad de improvisar: consiste en realizar acciones al máximo con los recursos que se tiene disponible. Ver alternativas donde otras personas solo notan desconciertos. Es importante destacar que la improvisación es de

mayor utilidad cuando se forma una base de rutinas y normas fuertemente fijadas (28).

### **2.2.3 Resiliencia organizacional**

La resiliencia organizacional se explica como la habilidad de afrontar escenarios y momentos adversos, anticipándose o adelantándose a ellos en una manera óptima con el resultado de perdurar y prosperar con el tiempo. Tanto la salud a nivel organizacional como los resultados positivos obtenidos son generados por una visión integral, resultado de una actitud resiliente. Esta característica grupal no se obtiene de inmediato, todo lo contrario, es adquirida en largos periodos de tiempos.

Estos rasgos pretenden conservar las capacidades sociales e intelectuales, que conlleven a cumplir el objetivo en conjunto de perdurar en el tiempo, acoplarse, prevenir y superar los nuevos retos que se presenten en los tiempos de crisis (35). Cabe destacar que el elemento esencial de estos organismos, cuya meta primordial busque el crecimiento del nivel de vida de las personas, se base en abastecer y cumplir las demandas de los clientes.

Las organizaciones resilientes presentan como características básicas las que se mencionan a continuación:

- Brindar un listado de roles y funciones a cada equipo de trabajo y que simplifique sus deberes cotidianos con o sin la presencia de todos sus integrantes. Fomentar métodos o habilidades que permitan la resolución de eventos de inseguridad.
- Realizar prácticas que ayuden a resolver problemas con los bienes que se presentan en el momento.
- Implementar nuevas políticas para la correcta toma de decisiones que mejore el funcionamiento de la organización.
- Cerciorarse de presentar los bienes externos necesarios, bienes informativos, asesoramiento y los recursos económicos suficientes.
- Obtener un sentido o fin positivo de las experiencias.

La resiliencia organizacional no se obtiene de manera fortuita, al igual que situaciones nefastas no la generan por sí misma, es más se deben crear

escenarios que refuercen los agentes causales de la resiliencia y la consoliden en el marco de una organización, puesto esta es obtenida a base de la eficacia colectiva, en contraparte a la resiliencia de característica individual que se formará a causa de actos personales.

El aspecto primordial de una conducta resiliente radica en poseer un panorama del mundo vista de múltiples enfoques, lo que se traduce en presentar conexiones de solidaridad para hacer frente a los conflictos que rodea a las personas y organizaciones. Es importante mencionar que la fragilidad de estas se presenta en épocas de crisis, provocados por factores extrínsecos o intrínsecos y conllevado a una inestabilidad en el funcionamiento de esta.

En definitiva, la resiliencia promueve y otorga técnicas nuevas y reformadoras para el desenvolvimiento de las organizaciones o personas, en el cual, se ven influenciados por el factor tiempo. También estarán respaldados por técnicas, ingenio, aptitud y de una cultura organizacional apropiada para estar prevenido a los cambios que se vendrán a futuro (4).

#### **2.2.4 Capacidad de adaptación**

La capacidad de adaptación consiste en creación de maniobras de desarrollo y cambio para llegar a cumplir las demandas de su entorno. Según McManus, la cultura organizacional proporciona algunos componentes como es la capacidad adaptativa, y así cumplir con la finalidad de optar por la mejor elección en épocas de crisis. Esta cualidad presenta su funcionamiento mediante la aplicación de una cultura acertada; así mismo, el conjunto de una serie de facultades que suman a las organizaciones como: actitudes estratégicas, cooperación del equipo, relaciones y comunicaciones en el equipo, liderazgo, creatividad, comunicaciones y toma de decisiones (22).

#### **2.2.5 Planificación**

La planificación se fundamenta en las acciones que se tomarán a futuro, como se ha de realizar y ubicar a la persona responsable de ello. El motivo de una correcta planificación es proyectar un ambiente próspero y la manera adecuada de obtenerlo (30).

#### **2.2.6 Cultura organizacional**



La cultura organizacional es la disciplina que abarca características esenciales incluidos en el campo operativo como: creencias, valores y principios, estos a su vez son distribuidos a cada integrante que la conforman, posteriormente se diferenciará diversas organizaciones una de otras y superarán dificultades intrínsecas o extrínsecas (36). En resumen, cada integrante aporta diversas particularidades que imparten una historia diferente, con la fabricación de una organización propia distinguiéndolas de otras (17,31).

La presencia de este impacto instaurado y aplicado en su totalidad generará buenos resultados para hacer frente a todo tipo de contratiempo que llegase a presentar y evitar así las adversidades de persistencia y desarrollo (31). Asimismo, permite que los integrantes que conforman las organizaciones adquieran virtudes de toma de decisiones y conservar un ambiente estable (37).

El surgimiento de la cultura organizacional ha permitido garantizar el éxito en ellas. En el sector salud, esta disciplina ha conllevado a mejoras en la calidad de atención y seguridad de los usuarios de los distintos nosocomios (38). El motivo principal es crear un camino de prosperidad para la empresa, de forma que se debe tomar en cuenta las decisiones y con una determinación correcta entre el equipo (39).

Definitivamente este atributo denota un patrón de eventos positivos y negativos a lo largo del transcurso del funcionamiento y progreso de la empresa, lo cual permite la toma de elección sobre alguna actitud adecuada o inadecuada para la superación a nivel de organización, y, además, es fundamentalmente esencial en el desempeño de los trabajadores.

Tipos de decisiones gerenciales influenciados por la cultura organizacional

a) Planeación

- El grado de posibilidad de riesgo que pueden incluir los proyectos o planes.
- Si el desarrollo de los planes será ejecutado de manera individual o grupal.
- El nivel de estudio del ambiente que será realizado por el comité directivo.

b) Organización

- El grado de libertad que deben brindarse a los trabajadores.
- Si la ejecución de las actividades debe ser realizada de forma individual o grupal.
- El grado en que los gestores de nivel departamental se relacionan mutuamente.

c) Dirección

- El punto en que los líderes toma importancia en incrementar la satisfacción a nivel laboral en los trabajadores.
- Reconocer las formas de la capacidad de liderazgo adecuada.
- Apartamiento de la totalidad de desacuerdos en la organización.

d) Control

- Exigir a los trabajadores realizar actividades de control de sus tareas y obligaciones.
- Realizar actitudes de valoración en la calidad de trabajo por parte de los integrantes de las organizaciones.
- Obtener en listado de posibles efectos en el caso de incrementar el presupuesto en servicio específico (19).

### **2.2.7 La resiliencia como un patrón estratégico en la cultura organizacional**

Al presente, son muchas las organizaciones que no han sostenido sus buenos resultados en el tiempo, puesto que han sufrido variaciones repentinas relacionado al ámbito político, tecnológico, económico, sumándose a estos, el incremento en la cantidad de competidores o disminución en la cantidad de clientes, motivo por el cual las instituciones han realizados rectificaciones en su cultura organizacional, y para poder obtener logros en mayor demasía, se han de fomentar y desarrollar las capacidades resilientes en sus trabajadores (33).

Alcántara afirma en sus publicaciones que los contratiempos, resultados negativos o malas decisiones a este nivel pueden eludirse al implantar una correcta cultura organizacional, y que esta influye de manera positiva a la

estructura operativa de la empresa, con el efecto de obtener excelentes resultados (13).

En este tiempo de pandemia las sociedades han presentado un progreso marcado, en virtud de que han puesto en práctica actitudes resilientes sumado a una cultura organizacional óptima y puesta en funcionamiento, lo que ha permitido desarrollar un ambiente laboral fervoroso y con miras al cumplimiento de la misión propuesta.

Al añadir la conducta resiliente, esta necesita presentarse de manera dinámica ante las costumbres, hábitos o conductas adheridas al funcionamiento institucional e instaurarse en una cultura organizacional por largos periodos de tiempo, y realizar una transformación continua, persistente e ininterrumpida. Es de nuestro conocimiento que, imponer una cultura reciente representa una ardua labor, dado que estas prácticas e idas muy consolidadas puedan resultar difíciles al cambio y además que sufran un cambio muy drástico.

El resultado final de insertar la resiliencia en una cultura compacta llegará a facilitar las gestiones a nivel empresarial, así mismo, los trabajadores reforzarán sus lazos de compromiso con la institución ante la aparición de situaciones de crisis, conseguirán habilidades de confrontamiento, evasión de los peligros inminentes y se adaptación ante ellos. (40) Las disposiciones y las normas encaminarán a la unificación de los integrantes para continuar las practicas resilientes. Las actitudes necesarias para lograr un futuro airoso, en el cambio de su cultura organizacional es necesario:

- Entender y asimilar la cultura preexistente, puesto que originaría confusión al presentar y fomentar una cultura organizacional reciente.
- Otorgar soporte en conocimiento al equipo de trabajo con el fin de desarrollar una cultura acorde a la institución.
- Ubicar el modelo de cultura más competente de la organización y utilizarla como guía hacia los participantes.
- Buscar formas o métodos de ayuda a los trabajadores para la ejecución de sus obligaciones con mayor eficiencia (33).

### **2.2.8 Participación**

Es la cualidad de compromiso del trabajo en los colaboradores de la organización, toman la iniciativa en la realización de actividades, presentan el hábito del compromiso ante las tareas encomendadas y así cumplir el objetivo propuesto por la entidad.

### **2.2.9 Consistencia**

Es la característica que presentan las organizaciones en el cual todos sus integrantes presentan un alto grado de integración, uniformidad, perseverancia y realizar sus tareas en correcta articulación, ocasionado por una visión en común (34).

### **2.2.10 Adaptabilidad**

Representa la disposición de acoplarse a los cambios, y estos a su vez les permite adicionar variaciones en el funcionamiento lo que producirá como resultado final un incremento en ventas (30). La capacidad de adaptación incorpora al aprendizaje organizacional, el cual es una herramienta en acrecentar conocimientos teóricos o prácticos, por medio de los participantes de la organización. El efecto esto traduce en resultados deseables y un desempeño óptimo para la institución (14).

### **2.2.11 Misión**

Corresponde a la aspiración del cumplimiento de las metas y objetivos, con un trabajo en conjunto y estratégico de la organización, y poder así efectuar la visión a futuro (34).

## **2.3 Definición de términos básicos**

**Resiliencia:** Facultad que presentan los seres humanos u organizaciones en superar épocas o periodos de adversidad y dificultad, prepararse y adaptarse después de ocurrir eventos inesperados (33).

**Cultura organizacional:** Es un sistema que agrupa características positivas de valores, creencias y principios, realizados por los miembros participantes en la organización, guiando el proceder de esta (31).

**Participación:** Es la contribución de cada equipo de trabajo en la organización en donde existe el factor compromiso de los integrantes que la conforman para así alcanzar el objetivo propuesto (34).

**Consistencia:** Es la cualidad de una entidad en persistir la continuación de las actividades y trabajos en realizar, con el propósito de cumplir las metas designadas (32).

**Adaptabilidad:** Abarca la capacidad de las organizaciones o personas en adaptarse fácilmente a las variaciones que se presentan en el ambiente laboral y superarlas (36).

**Misión:** Es la meta que cumplir en una organización con la finalidad de cumplir la visión propuesta (21).

#### **2.4 Hipótesis de la investigación**

H1: Existe relación entre resiliencia y la cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

H0: No existe relación entre resiliencia y la cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Según el desarrollo del enfoque metodológico, el estudio de investigación propuesto presentó el modelo cuantitativo; según la intervención del investigador, observacional, necesario porque se pretendió describir el fenómeno en la población de estudio y descubrir su distribución en esta; según el alcance, Correlacional, en el cual se precisó la presencia de relación entre las variables propuestas y sus dimensiones; según el número de mediciones de la o las variables de estudio, Transversal, puesto que las variables se midieron en un solo instante o momento; Según el momento de la recolección de datos, Prospectivo, en vista de que los datos se recaudaron en el transcurso de la ejecución del estudio.

#### **3.2 Diseño muestral**

##### **Población universo**

La población universo estuvo constituido por el personal de salud que realiza labor asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, y que estarán conformados por 45 profesionales de medicina humana, 78 profesionales de enfermería y 45 técnicos de enfermería.

##### **Población de estudio**

La población de estudio estuvo constituida 168 profesionales de la salud, la cual estuvo representada por el personal que realiza labor asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, y a su vez, conformados por 45 profesionales de medicina humana, 78 profesionales de enfermería y 45 técnicos de enfermería

##### **Criterios de elegibilidad**

##### **Inclusión**

- Personal nombrado, contratado en la modalidad CAS, que realiza labores asistenciales en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, de las profesiones de medicina humana, enfermería y enfermería técnica.

- Personal que autorice y firme el consentimiento informado para la participación en el estudio.

### **Exclusión**

- Personal que realice labores bajo la modalidad de Terceros.,
- que se no encuentre laborando al momento de la ejecución del presente estudio de investigación.

### **Tamaño de la muestra**

La muestra participante del estudio se estableció de manera censal para poder determinar una muestra significativa para el desarrollo del estudio, con la participación de 168 personales de la salud, conformados por 45 profesionales de medicina humana, 78 profesionales de enfermería y 45 técnicos de enfermería.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo empleado fue de tipo probabilístico simple

## **3.3 Técnicas y procedimientos de recolección de datos**

La técnica de recolección y procedimiento de los datos se realizó mediante el proceso de la entrevista que se desarrolló en los ambientes del hospital Santa María del Socorro durante los meses de abril y mayo del 2023; el desarrollo de esta inició con la presentación de la investigación al participante, al cual se detalló el título y los objetivos planteados, para la obtención de los resultados; esta etapa inició con la firma del consentimiento informado y el desarrollo de todo el cuestionario que tuvo una duración de aproximadamente 30 minutos.

### **Instrumentos de recolección y medición de variables**

El proceso de recolección de la información se desarrolló aplicándose 02 cuestionarios, los cuales se mencionarán a continuación:

#### **Instrumento 1: Variable Resiliencia**

El presente cuestionario de Resiliencia se desglosó en base a 27 ítems, los cuales se incorporó en las 02 dimensiones del instrumento: capacidad de

adaptación (ítem 1-15) y planificación (ítem 16-27); así mismo, estuvieron medidas con la escala de valoración de Likert correspondientes a: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Es preciso mencionar que el presente instrumento muestra la validación correspondiente en el estudio realizado por Campos M. (2022), el cual exhibe como criterio de confiabilidad una valoración con el Alfa de Cronbach de 0.98. (21) (Anexo 2)

### **Instrumento 2:** Variable Cultura organizacional

El presente cuestionario de Cultura organizacional se desglosó en base a 60 ítems, los cuales se incorporó en las 04 dimensiones del instrumento: participación (ítem 1-15), consistencia (ítem 16-30), adaptabilidad (ítem 31-45) y misión (ítem 46-60); así mismo, estuvieron medidas con la escala de valoración de Likert correspondientes a totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Es preciso mencionar que el presente instrumento muestra la validación correspondiente en el estudio realizado por Campos M. (2022), el cual exhibe como criterio de confiabilidad una valoración con el Alfa de Cronbach de 0.98. (21) (Anexo 2).

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

Para obtener el acceso a la recolección de la información se solicitó los permisos respectivos en la sección de ética y docencia del área de investigación del Hospital Santa María del Socorro de Ica. Posterior a la concesión, se procedió a la actividad de recolección de la información, a partir de la aplicación de los cuestionarios respectivos al personal de salud asistencial para el desarrollo del estudio planteado.

El inicio del análisis de datos estuvo dado por la medición de cada uno de los ítems de los cuestionarios propuestos, mediante la escala de Likert, que permitió otorgar una puntuación y una valoración de la opinión y actitudes de las personas entrevistadas, posteriormente se realizó la elaboración de la matriz, procedente de los cuestionarios aplicados en el programa Excel v. 2020, en donde se contabilizó cada uno de los ítems evaluados por el instrumento de recolección de la información. Posterior a esta actividad se



procedió a la exportación de la matriz en el programa estadístico SPSS v. 26, en el cual se realizaron los procesos de análisis por medio de la valoración de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, y se llevó a efecto la aplicación de la prueba estadística de correlación de Spearman (RHO de Spearman).

### **3.5 Aspectos éticos**

Al momento de efectuar el presente estudio de investigación, se empleó el consentimiento informado a todo personal de salud participante, posteriormente se brindó la explicación adecuada sobre su rol en este estudio y que se preverá obtener a partir de este.

En la ejecución del estudio no existió conflicto de intereses entre el investigador principal o la institución, y así mismo con el personal entrevistado; por consiguiente, no hubo la presencia de influencia secundaria de tipo económico o personal.

De acuerdo con las disposiciones de ética se procedió a realizar los requerimientos para la obtención de la resolución de autorización al Hospital Santa María del Socorro de Ica, como también se solicitó el permiso respectivo a los jefes de servicio del presente nosocomio para dar inicio las entrevistas al personal de salud participante en el estudio.

Se consideró de vital importancia la privacidad de los participantes en el estudio y la confiabilidad de los datos recolectados, así mismo, estos fueron almacenados en los dispositivos electrónicos de almacenamiento SSD propio del investigador principal, con la finalidad de evitar hurto o espionaje.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Prueba de correlación entre resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		<b>Cultura organizacional</b>	
		Coeficiente de correlación	,852**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Resiliencia</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 1, después del análisis correlacional entre la resiliencia y la cultura organizacional en tiempos de COVID-19 se estableció un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.852, considerándose una correlación positiva alta; así mismo, se presentó un nivel de significancia correspondiente a  $p=0.000$  y, en consecuencia, al ser el valor de  $p < 0.01$ , se determinó que existe la presencia de una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 2.** Relación entre resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		Cultura organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia	Bajo	Recuento	9	0	0	9
		%	5,4%	0,0%	0,0%	5,4%
	Medio	Recuento	4	102	6	112
		%	2,4%	60,7%	3,6%	66,7%
	Alto	Recuento	0	5	42	47
		%	0,0%	3,0%	25,0%	28,0%
Total	Recuento	13	107	48	168	
	%	7,7%	63,7%	28,6%	100%	

En la tabla 2, se evidenció que la relación entre la resiliencia y la cultura organizacional se ubicaron preferentemente en un nivel medio, con una proporción del 60.7%.

**Tabla 3.** Prueba de correlación entre resiliencia y participación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		<b>Participación</b>	
		Coeficiente de correlación	,709**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Resiliencia</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 3, después del análisis correlacional entre la resiliencia y la dimensión participación tiempos de COVID-19 se estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.709, considerándose una correlación positiva alta; así mismo, se presentó un nivel de significancia correspondiente a  $p=0.000$  y, en consecuencia, al ser el valor de  $p < 0.01$ , se determinó que existe la presencia de una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 4.** Relación entre resiliencia y participación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		Participación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia	<b>Bajo</b>	Recuento	9	0	0	9
		%	5,4%	0%	0%	5,4%
	<b>Medio</b>	Recuento	16	88	8	112
		%	9,5%	52,4%	4,8%	66,7%
	<b>Alto</b>	Recuento	2	7	38	47
		%	1,2%	4,2%	22,6%	28%
<b>Total</b>	Recuento	27	95	46	168	
	%	16,1%	56,5%	27,4%	100%	

En la tabla 4, se evidenció que la relación entre la resiliencia y la dimensión participación se ubicaron preferentemente en un nivel medio, con una proporción del 52.4%

**Tabla 5.** Prueba de correlación entre resiliencia y consistencia en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		<b>Consistencia</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Resiliencia</b>	Coeficiente de correlación	,703**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	168

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 5, después del análisis correlacional entre la resiliencia y la dimensión consistencia tiempos de COVID-19 se estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.703, considerándose una correlación positiva alta; así mismo, se presentó un nivel de significancia correspondiente a  $p=0.000$  y, en consecuencia, al ser el valor de  $p < 0.01$ , se determinó que existe la presencia de una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 6.** Relación entre resiliencia y consistencia en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

		<b>Consistencia</b>			<b>Total</b>	
			<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
<b>Residencia</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	9	0	0	9
		%	5,4%	0,0%	0,0%	5,4%
	<b>Medio</b>	Recuento	11	95	6	112
		%	6,5%	56,5%	3,6%	66,7%
	<b>Alto</b>	Recuento	1	5	41	47
		%	0,6%	3,0%	24,4%	28,0%
<b>Total</b>		Recuento	21	100	47	168
		%	12,5%	59,5%	28,0%	100%

En la tabla 6, se evidenció que la relación entre la resiliencia y la dimensión consistencia se ubicaron preferentemente en un nivel medio, con una proporción del 56.5%.

**Tabla 7.** Prueba de correlación entre resiliencia y adaptabilidad en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		<b>Adaptabilidad</b>	
		Coeficiente de correlación	,824**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Resiliencia</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 7, después del análisis correlacional entre la resiliencia y la dimensión adaptabilidad tiempos de COVID-19 se estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.824, considerándose una correlación positiva alta; así mismo, se presentó un nivel de significancia correspondiente a  $p=0.000$  y, en consecuencia, al ser el valor de  $p < 0.01$ , se determinó que existe la presencia de una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



**Tabla 8.** Relación entre resiliencia y adaptabilidad en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

		Adaptabilidad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia	Bajo	Recuento	9	0	0	9
		%	5,4%	0,0%	0,0%	5,4%
	Medio	Recuento	11	95	6	112
		%	6,5%	56,5%	3,6%	66,7%
	Alto	Recuento	0	5	42	47
		%	0,0%	3,0%	25,0%	28,0%
Total	Recuento	20	100	48	168	
	%	11,9%	59,5%	28,6%	100%	

En la tabla 8, se evidenció que la relación entre la resiliencia y la dimensión adaptabilidad se ubicaron preferentemente en un nivel medio, con una proporción del 56.5%

**Tabla 9.** Prueba de correlación entre resiliencia y misión en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		<b>Misión</b>	
		Coeficiente de correlación	,835**
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Resiliencia</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 9, después del análisis correlacional entre la resiliencia y la dimensión misión tiempos de COVID-19 se estableció el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.835, considerándose una correlación positiva alta; así mismo, se presentó un nivel de significancia correspondiente a  $p=0.000$  y, en consecuencia, al ser el valor de  $p < 0.01$ , se determinó que existe la presencia de una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 10.** Relación entre resiliencia y misión en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

		Misión			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia	Bajo	Recuento	9	0	0	9
		%	5,4%	0,0%	0,0%	5,4%
	Medio	Recuento	8	98	6	112
		%	4,8%	58,3%	3,6%	66,7%
	Alto	Recuento	0	5	42	47
		%	0,0%	3,0%	25,0%	28,0%
Total	Recuento	17	103	48	168	
	%	10,1%	61,3%	28,6%	100%	

En la tabla 10, se evidenció que la relación entre la resiliencia y la dimensión misión se ubicaron preferentemente en un nivel medio, con una proporción del 58.3%%

**Tabla 11.** Nivel de resiliencia en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

Nivel de resiliencia	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	28,0%
Medio	112	66,7%
Bajo	9	5.4%
Total	168	100%

En la tabla 11, se evidenció que el nivel de resiliencia en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 66.7%.

**Tabla 12.** Nivel de adaptación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de adaptación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	50	29,8%
<b>Medio</b>	104	61,9%
<b>Bajo</b>	14	8.3%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 12, se evidenció que el nivel de adaptación en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 61.9%.

**Tabla 13.** Nivel de planificación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de planificación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	48	28,6%
<b>Medio</b>	105	62,5%
<b>Bajo</b>	15	8.9%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 13, se evidenció que el nivel de adaptación en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 61.9%.

**Tabla 14.** Nivel de cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de cultura organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	48	28,6%
<b>Medio</b>	107	63,7%
<b>Bajo</b>	13	7.7%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 14, se evidenció que el nivel de cultura organizacional en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 63.7%.

**Tabla 15.** Nivel participación en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de participación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	46	27,4%
<b>Medio</b>	95	56,5%
<b>Bajo</b>	27	16.1%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 15, se evidenció que el nivel de participación en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 56.5%.

**Tabla 16.** Nivel de consistencia en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de consistencia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	47	28,0%
<b>Medio</b>	100	59,5%
<b>Bajo</b>	21	12.5%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 16, se evidenció que el nivel de consistencia en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 59.5%.

**Tabla 17.** Nivel de adaptabilidad en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de adaptabilidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	48	28,6%
<b>Medio</b>	100	59,5%
<b>Bajo</b>	20	11.9%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 17, se evidenció que el nivel de adaptabilidad en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 59.5%.

**Tabla 18.** Nivel de misión en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023

<b>Nivel de Misión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	48	28,6%
<b>Medio</b>	103	61,3%
<b>Bajo</b>	47	10.1%
<b>Total</b>	168	100%

En la tabla 18, se evidenció que el nivel de adaptación en el personal de salud, fue preferentemente de nivel medio en una proporción del 61.3%.

## V. DISCUSIÓN

Ante la presentación de los resultados en la presente investigación, en base con los datos recopilados, se procedió a realizar las comparaciones con las investigaciones previas, en el cual se establecen los hallazgos de similitud o discrepancia:

En el presente trabajo se planteó como principal objetivo determinar la presencia de relación entre la resiliencia y la cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital Minsa de la región Ica 2023. El análisis estadístico demostró la presencia de correlación positiva alta entre la resiliencia y la cultura organizacional, por medio de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables (tabla 1); simultáneamente, tanto la resiliencia como la cultura organizacional mostraron una predilección en el nivel medio preferentemente (tabla 2).

Al considerar con estudios previos se identificó que en el estudio realizado por Fidel A. (15) expuso la presencia de una relación positiva baja entre la resiliencia y la cultura organizacional, así mismo, el estudio publicado por Dhoopar A (9). demostró que la resiliencia organizacional presentó influencia en la inteligencia y en un adecuado rendimiento laboral, elementos necesarios para una cultura organizacional sólida, lo cual al comparar con los resultados obtenidos se presenta un vínculo de semejanza y congruencia entre los estudios propuestos.

En la presentación del objetivo específico n.º 1 se pretendió demostrar en nuestro estudio, la presencia de relación entre la resiliencia y la participación en el personal sanitario, con la evidencia, en nuestros resultados, la existencia de una correlación positiva entre ambas variables (tabla 3), de igual manera, la resiliencia con respecto a la dimensión participación de la cultura organizacional, presentaron una predilección en el nivel medio mayoritariamente (tabla 4).

Se menciona en el estudio de investigación realizado por García R. (7), el cual expuso la presencia de la asociación entre la resiliencia y el rendimiento de las pymes en periodos de crisis por la COVID-19, con presencia de una relación positiva; Silva H. (22) señaló en su investigación una relación entre la capacidad adaptativa y el desempeño en los integrantes a nivel empresarial; Inga K (24) afirma en su estudio la relación positiva entre la resiliencia y el desempeño



laboral en el personal colaborador de una empresa en tiempos de COVID-19. Rado E. (17) alegó que la resiliencia y las aptitudes de liderazgo o empoderamiento en los trabajadores se correlacionan positivamente; así mismo, el rendimiento, el empoderamiento, el desempeño, el liderazgo en las organizaciones conforman características en una cultura organizacional óptima.

Al contrastar nuestros resultados en contraparte a los estudios mostrados, se pone en manifiesto una relación de similitud, puesto que los integrantes de estas organizaciones afianzaron capacidades de resiliencia, participación, adaptación en tiempos de adversidad, reflejándose a una cultura organizacional sólida.

Concerniente al planteamiento del objetivo específico n.º 2, nuestra recopilación de información agrupó que, las actitudes de resiliencia y la dimensión consistencia en los empleados de salud sostuvieron una correlación positiva significativa (tabla 5), de igual forma se evidenció la presencia de una relación preferentemente al nivel medio entre la resiliencia y la dimensión consistencia de la cultura organizacional (tabla 6).

Campos M. (21), sostuvo que aquellos empleados de salud con características de compromiso, liderazgo, participación, etc., características imprescindibles de una actitud resiliente, realizaban sus labores en forma consistente a pesar de los periodos de crisis que se atravesaban, lo cual revela similitud en base a nuestros datos obtenidos; no obstante, Mamani M. (25), pretendió demostrar si la reducción del estrés, mediante las practicas resilientes, originaban una mayor consistencia, al realizar sus labores asistenciales, sin embargo, afirmó que estas variables no mostraron vínculos asociativos significativos. Al contrastar los resultados obtenidos, así como la relación de frecuencia de los niveles de ambas variables, se identificó que el nivel de resiliencia, determinó el grado de consistencia de la cultura organizacional.

En los resultados mostrados en nuestro estudio, concerniente al objetivo específico n.º 3, la correlación positiva entre la resiliencia y la adaptabilidad en los trabajadores de salud (tabla 7), al analizar los valores de frecuencia, según los niveles de resiliencia y de la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional vemos que se mantiene la tendencia mayoritaria al nivel medio (tabla 8).

Flores J. (8) menciona en su investigación que la adaptación organizacional en tiempos de pandemia de la COVID-19, reforzó su funcionamiento organizacional por el efecto de las prácticas resilientes que sus empleados adquirieron; de igual modo, Ortega A y Peñarroja C. (14) afirmaron que las prácticas en resiliencia de los centros hospitalarios desatan capacidades de aprendizaje en los empleados de estas instituciones, con la reparación de problemas y adaptándose ante los tiempos de crisis.

Al realizar la comparación de los resultados presentados en estudios anteriores, con los mostrados en nuestra investigación, se evidencia un nivel de semejanza entre ambos, puesto que, el personal de salud de habilidad resiliente influye notablemente en su amoldamiento laboral, implementan una mejor preparación en el campo organizacional y detonan una mayor importancia a los pacientes.

Al proponer el objetivo específico n.º 4, se buscó comprobar que la resiliencia y la misión en los profesionales de salud mostraban algún grado de relación, con el alcance una correlación positiva entre estas variables (tabla 9), paralelamente al realizar el cruce entre resiliencia con la dimensión misión de la cultura organizacional notamos que denota una tendencia preferentemente con un nivel medio (tabla 10).

Paladanez G, Pérez D. (12) indicó en su investigación que los trabajadores en tiempos de COVID-19 manifestaron pensamientos y actitudes estratégicas, ítems representativos de la misión organizacional, en mayor proporción; Campos M. (21) mencionó que el personal resiliente mostró afinidad con la misión de la organización, por consiguiente, se presentó una correlación entre estas variables. Estas aseveraciones refuerzan nuestros resultados que obtuvimos, con lo que se ratifica en el orden bidireccional de las variables con sus dimensiones.

Después de haber realizado el análisis respectivo de los datos obtenidos, mediante la recolección de datos, identificamos que las principales fortalezas que nos permitieron realizar la investigación partieron del conocimiento científico adecuado de la búsqueda de información, gestión de los recursos, soporte administrativo para el desarrollo de la logística del estudio, contar con una accesibilidad a la recolección de los datos mediante el uso del instrumento y la

firma del consentimiento informado correspondiente; dentro de las limitación identificadas vemos que la principal fue la escasez de tiempo, que en muchas circunstancias limitó el desarrollo de la entrevista, ya que la mayoría de ellas presentaba un horario de trabajo ya establecido, y al mismo tiempo, la negatividad de los trabajadores en algunos momentos en el acto de la entrevista.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se establece la presencia de relación entre la resiliencia y la cultura organizacional en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica.
2. Se expone la existencia de la relación entre la resiliencia y la dimensión participación en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica.
3. Se demostró la relación entre la resiliencia y la dimensión consistencia en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica.
4. Se expone la existencia de la relación entre la resiliencia y la adaptabilidad en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica.
5. Se expone la existencia de la relación entre la resiliencia y la misión en el personal de salud en un hospital Minsa de la región Ica

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los señores gerentes encargados de la dirección del Hospital Santa María del Socorro enfatizar e incentivar las prácticas resilientes tanto a nivel individual como organizacional, enfocado hacia el personal que realiza labores asistenciales con el propósito de manejar de una mejor forma situaciones nefastas o emergencias sanitarias en un futuro próximo, mediante la generación de un protocolo del departamento de salud ocupacional para la mejora continua de los recursos humanos dentro de la institución.
2. Se deben continuar y reforzar la conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios en las diferentes áreas de labores, para llegar a potenciar la contribución de cada integrante de manera más activa, disminuir las falencias y aumentar los aciertos con el objetivo de mejorar la cobertura hacia las distintas demandas que se presenten.
3. Es necesario que el personal de salud reciba de manera periódica actividades de instrucción, capacitación y formación, con la finalidad de cumplir adecuadamente los ideales, prácticas y valores de manera consistente o estable que imparten los líderes de la organización, de tal manera que persistan por largos periodos de tiempo.
4. Se recomienda fortificar y afianzar sistemas de variación en formar gradual y periódica, enfatizar en la mejora de las debilidades existentes, con la programación de reuniones de actualización, tomar en cuenta las críticas o recomendaciones, y crear sistema de trabajo a fin de cumplir las demandas y exigencias de los pacientes.
5. Se debe difundir por parte de la dirección, los objetivos y metas, con la intención de facilitar la percepción de estas y que el personal se sienta identificado con los intereses de la organización, de modo que se estructure las costumbres de compromiso en cada uno y cumplir los trabajos de una forma adecuada.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Varela Bedoya IA, Mendoza Gómez J, Morán Huertas AJ. La adaptación organizacional mediante resiliencia basada en planeación estratégica y cultura de empoderamiento ante el Covid-19. Vinculatégica EFAN [Internet]. 2022 [Citado 11 noviembre]; 7(2): 61–72. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-84>
2. Parizaca Cahuina GF, Vera Fuentes CA. Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la COVID-19, enfermeras microredes de Cerro Colorado y Paucarpata, Arequipa – 2020 [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12757>
3. Defensoría del pueblo. Reporte regional sobre las condiciones e infraestructura de los servicios de salud de Ica. 2020. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/REPORTE-REGIONAL-ICA-250420.pdf>
4. Pacheco J, Palma M, Hombrados I. Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización. Revista Prisma Social [Internet]. 2020 [Citado 10 noviembre 2022]; (29): 123–137. Disponible en: <https://revistaprismasocial.es/article/view/3603>
5. Kurniawati N, Djamil M, Saluy A. The influence of organizational culture, competence on patient safety with work discipline as intervening variables in rs. YPK Mandiri. Dinasti international journal of digital business management [Internet]. 2021 [Citado 10 noviembre 2022]; 2(4): 690-705. disponible en: <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.886>
6. Quijije Carrillo IA, Álvarez Montalvo NB, Guevara Santana DJ, Lujan Johnson GL. Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador, 2022. Ciencia Latina [Internet]. 2022 [citado 10 de noviembre 2022]; 6(4): 2272-87. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2751](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2751)
7. García R, Valle D, & Canales RA. Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. Estudios Gerenciales

[Internet]. 2021 [Citado 20 noviembre 2022]; 37(158): 73-84. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4291>

8. Flórez Meza J. Resiliencia y Adaptabilidad Organizacional en Tiempos de Pandemia: Caso de la Empresa Servicio de Aseo Zaida (San Andrés Isla) [Tesis de pregrado]. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana; 2021. Recuperado a partir de: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9093>

9. Dhoopar A, Sihag P, Kumar A & Suhag AK. Organizational resilience and employee performance in COVID-19 pandemic: the mediating effect of emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis* [Internet]. 2022 [Citado 20 noviembre 2022]; 30(1): 130-155. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2261>

10. Fajardo Ortiz HA, Álvarez Erazo CA. Resiliencia empresarial en tiempos de pandemia: Retos y desafíos de las microempresas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* [Internet], 2021 [Citado 20 noviembre 2022]; 6(12): 366-398. Disponible en: [https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967015/html/#redalyc\\_576868967015\\_ref24](https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967015/html/#redalyc_576868967015_ref24)

11. Suárez Campas MS. Cultura organizacional y desempeño individual de los empleados de una empresa acuícola de sonora, México [Tesis de maestría]. Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora; 2020. Recuperado a partir de: <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/MARIA%20SOLEDAD%20SUAREZ%20CAMPA.pdf>

12. Paladnes Bravo GC, Pérez criollo DA. La resiliencia organizacional como competencia estratégica de los administradores de las empresas del sector norte de Guayaquil [Tesis de maestría]. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana; 2022. Recuperado a partir de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23644/1/UPS-GT003997.pdf>

13. Palafox Soto MO. El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de ciudad obregón, Sonora [Tesis de maestría]. Instituto Tecnológico de Sonora; 2020. Recuperado a partir de:

<https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/MARIA%20OLIVIA%20PALAFOX%20SOTO.pdf>

14. Ortega A, Peñarroja V. Un Análisis Exploratorio de la Relación entre Prácticas Organizacionales, Resiliencia y Aprendizaje Organizacional. Acta de investigación psicológica [Internet]. 2020 [Citado 08 diciembre 2022]; 10(3): 7-19. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2020.3.353>

15. Fidel Román F. Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018 [Tesis de maestría]. Moquegua: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado a partir de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2997440>

16. Condori Pacheco J. Cultura organizacional y motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020. [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Recuperado a partir de: <http://www.ti.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1678>

17. Rado Huarcaya E. Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58498>

18. Reyes Alegría JA, Torres Guevara OO. Síndrome de Burnout y resiliencia del personal de salud durante covid-19 en Centro de Salud Manchay – distrito de Pachacamac, 2021. [Tesis de pregrado]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8849>

19. Olivera Correa JE, Córdova Córdova FY, Alba Santiago NJ. La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 – Comas, Lima, 2018 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3748>

20. Espinoza Ochoa AE, Gaspar Huamán J. Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica



2018 [Tesis de pregrado]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2018. Recuperado a partir de: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/07e1fe6b-61ac-438b-91ce-190b9dea711e>

21. Campos Gastelu ME. Resiliencia en COVID-19 y cultura organizacional en trabajadores de salud de un instituto de Lima, 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100855>

22. Silva Torrealva HJ. La resiliencia y el desempeño de las microempresas en épocas de Covid-19 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad del pacífico; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3553>

23. Rodríguez A, Ortunio, M. Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. Revista Venezolana de Salud Pública [Internet]. 2019 [Citado 09 diciembre 2022]; 7(1): 27-33. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/>

24. Inga Condori K, Zapata Veliz KF. Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada Huancayo – 2018 [Tesis de pregrado]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2018. Recuperado a partir de: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2465/T037\\_70251421\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2465/T037_70251421_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

25. Mamani Zúñiga M. Estrés laboral y resiliencia durante la pandemia del covid-19 en docentes de la I.E. inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1751/1/Maria%20del%20Carmen%20Mamani%20Zu%C3%B1iga.pdf>

26. Maria Vochin M. Resiliencia organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 – revisión teórica [Tesis de maestría]. España: Universitat Jaume I; 2021. Recuperado a partir de: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196526/TFM\\_2021\\_Vochin\\_Madalina%20Maria.pdf?sequence=3](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196526/TFM_2021_Vochin_Madalina%20Maria.pdf?sequence=3)

27. Dai YD, Zhuang WL, Huan, TC. Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management* [Internet]. 2019 [Citado 11 noviembre 2022]; 70: 69-77. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.07.014>
28. Gutiérrez EM, Villafuerte JI. Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* [Internet]. 2019 [Citado 11 noviembre]; 25(2): 112-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953009/28059953009.pdf>
29. Carmen Chorres MJ. Resiliencia en el Perú, 2015 – 2020. [Tesis de pregrado]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9642>
30. Bley Serpell A, B, Alarcón Cárdenas L. Planificación y control de proyectos. Alpha Editorial, 2019. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Cn54EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=planificaci%C3%B3n&ots=0xLTp553r9&sig=6asLglWcnSTEnwNdkgy-485lUxE#v=onepage&q=planificaci%C3%B3n&f=false>
31. Mena D. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión* [Internet]. 2019 [Citado 11 noviembre 2022]; (46): 11-47. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
32. Fajardo JL, Gómez N; Mejía JR. Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas [Internet]. 2020 [Citado 12 noviembre 2022]; 11(20): 263-289. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
33. Lugo de Meza M. La Resiliencia como elemento esencial en la Cultura Organizacional. *Cienciometría* [Internet]. 2019 [Citado 14 noviembre 2022]; 4(6): 93-104. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/cm.v4i6.74>
34. Contreras AB, Gómez A. Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de investigación Sigma* [Internet]. 2018 [Citado 24 noviembre 2022]; 5(1): 59-86.

35. Gonçalves Oliveira L. Resiliencia en organizaciones de salud [Tesis doctoral]. Universidad Bellaterra: Autónoma de Barcelona; 2019. Recuperado a partir de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669600/lgo1de1.pdf?sequence=1>
36. Gómez, TR, Betts HJR; Cardona D. Cultura Organizacional en las Empresas: Conceptos, Alcances y Propuestas Teóricas Para su Medición. Gerencia Libre [Internet]. 2022 [Citado 24 noviembre]; 8: 13-26. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia\\_libre/article/view/9522](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522)
37. Jiménez SO. La cultura organizacional en el siglo XXI: Un estudio bibliométrico de WOS. Interciencia [Internet]. 2022 [Citado 24 noviembre 2022]; 47(3): 92-99. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/339/33970833007/33970833007.pdf>
38. Soriano KJI, Licona NA. Tipos de cultura organizacional en diferentes niveles de atención en una organización pública del sector salud. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2022/8.04.pdf>
39. Cerda Gutiérrez R, Huallani Chávez S. Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el archivo general de la nación, 2021 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad del Pacífico; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3723>
40. González Garrido G. Resiliencia organizacional: Caso de estudio para una escuela peruana en el contexto de pandemia por el covid-19. EducaUMCH [Internet]. 2022 [citado 24 de noviembre 2022]; (20): 95-116. Disponible en: <https://doi.org/10.35756/educaumch.202220.243>

## ANEXOS

### 1. Instrumentos de recolección de datos

#### INSTRUMENTO DE RESILIENCIA

Lea cautelosamente y precise con una (X), los enunciados que presentan en el siguiente recuadro. Es valioso que su respuesta presente el mayor escalón de veracidad.

**Edad:** .....                      **Sexo:** .....                      **Fecha:** .....

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
<b>Nº</b>	<b>RESILIENCIA</b>				<b>Opciones de respuestas</b>
<b>CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN</b>					
01	Se anima a los trabajadores a desarrollar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia.				
02	En la institución, es importante que no existan barreras que impidan trabajar bien entre los miembros.				
03	Cree que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales.				
04	Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve.				
05	En la institución, es una prioridad que los colaboradores tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.				
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función.				
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por los gestores sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis como la pandemia.				
08	Los directivos monitorean constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas.				

09	Los gestores actúan estratégicamente para garantizar que la organización esté siempre a la vanguardia.					
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr.					
11	Los funcionarios animan activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo.					
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente.					
13	La organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.					
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas.					
<b>PLANIFICACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta.					
16	Dado el nivel de importancia de la organización, cree que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada.					
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia sanitaria.					
18	Las personas de la institución comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos.					
19	El establecimiento entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.					
20	Creo que la organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo.					
21	El establecimiento puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis.					
22	La institución está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado.					
23	El establecimiento puede colaborar con otras instituciones similares para manejar desafíos inesperados.					
24	La organización tiene acuerdos con otros establecimientos para brindar recursos en caso de emergencia.					

25	La institución se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis.					
26	El establecimiento tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.					
27	La organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito.					

## INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Lea cautelosamente y precise con una (X), los enunciados que presentan en el siguiente cuadro. Es valioso que su respuesta presente el mayor escalón de veracidad.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)		
N.º	CULTURA ORGANIZACIONAL	Opciones de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN</b>						
01	La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo.					
02	Las decisiones en general se toman, en el nivel que dispone de la mejor información.					
03	El establecimiento comparte la información a todos, para que esté disponible cuando la necesiten.					
04	Los colaboradores piensan que pueden generar un impacto positivo.					
05	La planificación es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos.					
06	La institución fomenta activamente la cooperación entre todas las áreas.					
07	Las personas trabajan como parte de un equipo.					
08	Para realizar un trabajo se tiende a trabajar en equipo, en vez de ser jerárquicos.					
09	Los equipos de trabajo son nuestros componentes básicos.					
10	El trabajo se organiza de forma que cada colaborador puede ver la relación que existe entre sus funciones y objetivos organizacionales.					
11	La autoridad delega, por lo que los colaboradores puedan actuar por su propia cuenta.					
12	Las capacidades de los colaboradores están mejorando constantemente.					
13	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los colaboradores.					
14	Las capacidades de los colaboradores son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva.					

15	A menudo los problemas surgen porque no tenemos las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
<b>CONSISTENCIA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Los líderes y gerentes hacen lo que dicen.					
17	Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales.					
18	Existe un conjunto de valores consistentes que gobiernan nuestras prácticas institucionales.					
19	Si hacemos caso omiso a nuestros valores fundamentales nos metemos en problemas.					
20	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
21	Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
22	Existe una cultura sólida.					
23	Es fácil llegar a un consenso, incluso frente a problemas difíciles.					
24	A menudo tenemos problemas para llegar a un acuerdo sobre asuntos clave.					
25	Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	La metodología que seguimos es consistente y predecible.					
27	Los colaboradores que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.					
28	Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización.					
29	El trabajar con una persona que está en otra área es como trabajar con una persona de otra organización.					
30	Las metas están alineadas en todos los niveles.					
<b>ADAPTABILIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.					
32	Respondemos bien a la competencia y a otros cambios en el entorno empresarial.					
33	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejores para realizar el trabajo.					
34	Generalmente hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios.					
35	Las diferentes partes de la organización generalmente cooperan entre sí para realizar cambios.					



36	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo producen cambios.					
37	Las sugerencias de los clientes influyen en nuestras decisiones.					
38	Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los clientes.					
39	Nuestras decisiones generalmente ignoran los intereses de los clientes.					
40	Alentamos el contacto directo entre nuestra gente y los clientes.					
41	Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Se alienta el innovar.					
43	Muchos detalles importantes pasan desapercibidos.					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.					
45	Nos aseguramos de que "la mano derecha no sepa lo que hace la izquierda".					
<b>MISIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46	Existe dirección y un propósito a largo plazo					
47	Nuestra estrategia obliga a otras organizaciones a cambiar su manera de trabajar en el sistema.					
48	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49	Existe una clara estrategia para el futuro.					
50	La dirección estratégica es clara.					
51	Existe un acuerdo generalizado sobre nuestras metas.					
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas.					
53	Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar.					
54	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación a las metas que hemos establecido.					
55	Los colaboradores comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Compartimos una visión común acerca de cómo será la organización en el futuro.					
57	Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo.					
58	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros colaboradores.					
60	Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

## **2. Consentimiento informado**

### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

El propósito de este protocolo es brindar a los y a las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella. La presente investigación es conducida por Nahel Jair Cortez Gerónimo de la Sección de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres.

La meta de este estudio es realizar es Determinar cuál es la relación que existe entre la resiliencia y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en el personal de salud de un hospital MINSA de la región Ica 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista a profundidad lo que le tomará 45 minutos de su tiempo. Su participación será voluntaria.

La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas serán totalmente confidenciales, por lo que no se le pedirá identificación alguna.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este protocolo, estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, puedan ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Para esto, puedo comunicarme con Nahel Jair Cortez Gerónimo.

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual servirá de aporte científico a la mejora continua con resultados que podrán extenderse a ámbitos nacionales, a partir de una universidad de Lima Metropolitana.

---

Nombre completo del participante

Firma

Fecha

---

Nombre del investigador

Firma

Fecha