



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**La cultura organizacional y su influencia en el desempeño  
profesional del personal de salud**

**AUTOR:**

**Rodríguez Cortez Leider Neyser**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador  
2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Médico General, Leider Neyser Rodríguez Cortez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISORA**

---

**Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 10 días del mes de enero del año 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Leider Neyser Rodríguez Cortez**

**DECLARO QUE:**

El documento **La cultura organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal de salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de enero del año 2026**

**EL AUTOR**

---

**Leider Neyser Rodríguez Cortez**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Leider Neyser Rodríguez Cortez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **La cultura organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal de salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de enero del año 2026**

**EL AUTOR**

---

**Leider Neyser Rodríguez Cortez**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SUBSISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**REPORTE COMPILATIO**

**INFORME DE ANÁLISIS**  
*magister*

## LeiderRodríguez\_CorrecciónPlagio\_Versión3

2%

Textos  
sospechosos

< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas

< 1% entre las fuentes mencionadas

5% Idiomas no reconocidos (ignorado)

4% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

**Nombre del documento:** LeiderRodríguez\_CorrecciónPlagio\_Versión3.doc

**ID del documento:** 3431ca9456eff44d1e0d5a5aefe4d0a11b8f9b9b

**Tamaño del documento original:** 99,5 kB

**Depositante:** María de los Angeles Núñez Lapo

**Fecha de depósito:** 3/10/2025

**Tipo de carga:** Interface

**fecha de fin de análisis:** 3/10/2025

**Número de palabras:** 3398

**Número de caracteres:** 23.950

Ubicación de las similitudes en el documento:

**Fuentes de similitudes**

**Fuentes principales detectadas**

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>doi.org</b>   Exploring the link between healthcare organizational culture and provid... <a href="https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6">https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6</a>	2%	<div style="width: 100px; height: 10px; background-color: #ccc; border: 1px solid #ccc; position: relative;"><div style="position: absolute; right: 0; top: 0; bottom: 0; width: 10px; background-color: red;"></div></div>	Palabras idénticas: 2% (45 palabras)
2	<b>doi.org</b>   La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Un... <a href="https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.810">https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.810</a> 1 fuente similar	1%	<div style="width: 100px; height: 10px; background-color: #ccc; border: 1px solid #ccc; position: relative;"><div style="position: absolute; right: 0; top: 0; bottom: 0; width: 10px; background-color: red;"></div></div>	Palabras idénticas: 1% (32 palabras)
3	<b>doi.org</b>   The role of organizational culture on job satisfaction mediated by percei... <a href="https://doi.org/10.14710/jp.24.1.67-86">https://doi.org/10.14710/jp.24.1.67-86</a>	< 1%	<div style="width: 100px; height: 10px; background-color: #ccc; border: 1px solid #ccc; position: relative;"><div style="position: absolute; right: 0; top: 0; bottom: 0; width: 10px; background-color: orange;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
4	<b>doi.org</b> <a href="https://doi.org/10.37811/CI-RCM-VIG-2751">https://doi.org/10.37811/CI-RCM-VIG-2751</a>	< 1%	<div style="width: 100px; height: 10px; background-color: #ccc; border: 1px solid #ccc; position: relative;"><div style="position: absolute; right: 0; top: 0; bottom: 0; width: 10px; background-color: orange;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a la realización de este trabajo. A mi familia y seres queridos, por su apoyo y confianza; a mis maestros y compañeros, por compartir sus conocimientos y enseñanzas; y a todas aquellas personas que ofrecieron su orientación, ayuda o palabras de aliento. Gracias a todos ustedes, este logro fue posible.

**LEIDER NEYSER RODRÍGUEZ CORTEZ**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo con todo mi corazón a mi familia. A mi mamá, por su amor, sacrificio y enseñanza constante. A mi novia, por su amor incondicional, su paciencia y su apoyo constante en cada momento de este camino; su compañía y confianza han sido mi refugio y motivación. A mis dos hijos, quienes son la luz de mi vida y la razón de cada esfuerzo, cada sueño y cada meta; su alegría y ternura me impulsan a ser mejor cada día. A todos ellos, gracias por enseñarme que la perseverancia, el cariño y la unión familiar son la fuerza más grande para alcanzar cualquier logro.

**LEIDER NEYSER RODRÍGUEZ CORTEZ**

## **Introducción**

“En el ámbito de la salud, la cultura organizacional representa un factor clave para el desarrollo institucional, el bienestar del personal y la calidad de la atención brindada en todos los niveles del sistema sanitario” (Li et al, 2024). “Esta cultura está compuesta por un conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que influyen directamente en el clima laboral, las relaciones interpersonales y los procesos internos” (Guevara y Peñalver, 2024). “Cuando la cultura organizacional es sólida y positiva, se fomenta un entorno de trabajo colaborativo, motivador y orientado a resultados, lo cual repercute directamente en el desempeño profesional del personal de salud” (Baltazar, et al., 2023).

“Diversos estudios han demostrado que la cultura organizacional no solo define la identidad de las instituciones sanitarias, sino que también condiciona el grado de compromiso, satisfacción y productividad de los trabajadores” (Rafi’i et al., 2025). “En hospitales, clínicas, centros especializados y unidades de salud en general, contar con una cultura organizacional saludable puede convertirse en una herramienta estratégica para alcanzar una atención segura, eficiente y humanizada, acorde con las necesidades de la población” (Dereje et al., 2020).

“En el contexto nacional del Ecuador, debido a que el sistema de salud actual tiene muchos retos estructurales, es esencial entender cómo las dinámicas internas afectan la capacidad del personal para desempeñar sus funciones eficazmente” (Quijije et al., 2022). A través de este análisis se logró identificar oportunidades de mejora en la gestión institucional, fortalecer el liderazgo organizacional y armonizar la cultura institucional con los objetivos y principios del sistema nacional de salud.

El presente trabajo se fundamenta en la necesidad de entender el impacto de la cultura organizacional en el desempeño profesional del sector de la salud, puesto que, esa relación es fundamental para dar garantía de un buen ambiente laboral y, por ende,



una buena atención, de calidad. Estudiar esa relación, permite visualizar los desafíos actuales de cada institución y también, plantear propuestas que aporten a la optimización de sus procesos internos y a promover el bienestar de todo el equipo de trabajo.

Con este objetivo, el ensayo se estructuró con cinco argumentos o subtemas específicos. Primero, se presentan los fundamentos teóricos de la cultura organizacional en el contexto de la salud, con la finalidad de dar contexto al marco conceptual. Luego, se revisan los factores más relevantes del desempeño profesional en los establecimientos de salud. En tercer lugar, se analiza la evidencia científica extraída de fuentes de revistas indexadas, de la posible relación entre la cultura organizacional y el trabajo del personal de salud. Posteriormente, se examinan algunos análisis críticos, que ayudan a evaluar los hallazgos y la realidad en la práctica. Finalmente, se planean propuestas que estén orientadas al fortalecimiento organizacional, con la visión de mejorar el ambiente laboral y la calidad de la atención y servicios brindados.

### **Marco teórico / conceptual**

Algunos estudios recientes respaldan la idea de que la cultura organizacional es un factor importante en el rendimiento de los trabajadores de salud y la satisfacción laboral de los mismos. Aulia et al., (2025), demostraron que la cultura organizacional, al estar mediada por la percepción de apoyo organizacional, genera un impacto en la satisfacción del personal de salud, lo cual respalda la relevancia de fomentar un adecuado clima organizacional basado en el reconocimiento. De la misma forma, Huang et al., (2024), señalaron que un ambiente laboral de confianza y buenos valores compartidos en el ámbito de la salud, tiene una influencia positiva en el trabajo en grupo y la satisfacción laboral en el personal, consolidando la cultura organizacional como un componente importante en la calidad del trabajo en equipo.

Otras investigaciones respaldan la idea de que cuando el entorno organizacional de una empresa es fuerte, ayuda al personal a sentirse bien y a mantenerse

comprometido. Por un lado, Çağatay et al., (2024), encontraron que una cultura organizacional positiva en las unidades de salud promueve el buen rendimiento de los empleados, impactando su motivación y productividad. Por otro lado, un estudio en Finlandia concluyó que los hospitales o instituciones de salud que apuntan al modelo Magnet tienen rasgos culturales que están relacionados con la libertad profesional del personal de salud y la felicidad en su trabajo (BMC Nursing, 2024). Incluso las últimas actualizaciones detallan que la forma en que una institución ejecuta sus decisiones es muy importante para la satisfacción del personal y la percepción de los usuarios en la atención (Rafi'i et al., 2025). Estos hallazgos se alinean con la idea de que una cultura organizacional fortalecida adecuadamente, involucrada y unida no solo aumenta qué tan bien trabajan sus empleados, sino que también se asegura que los pacientes obtengan una buena atención de calidad.

### **Fundamentos de la cultura organizacional en salud**

“La cultura organizacional en el campo de la salud se define como los valores, normas y comportamientos simultáneos que direccionaron el proceder de los trabajadores y las decisiones de la institución” (Li et al., 2024). Esto impactó el ambiente laboral, el trabajo en equipo y la optimización de la gestión interna. Cuando la cultura era positiva, había un clima laboral motivacional, con una adecuada comunicación e integración del equipo de trabajo, lo cual contribuyó a mejorar la eficacia de sus labores y la calidad de la atención. Por el contrario, culturas organizacionales rígidas o poco participativas generaron conflictos, desmotivación y desalineación entre los objetivos institucionales y las necesidades de los trabajadores (Guevara y Peñalver, 2024).

La consolidación de una cultura organizacional sólida se asoció con un buen liderazgo, la definición clara de responsabilidades y la práctica de espacios de reconocimiento y motivación. Los hallazgos mostraron que estas estrategias motivaron la participación comprometida del personal, incrementaron el bienestar laboral y aumentaron la satisfacción en el trabajo y favorecieron la permanencia del personal en las unidades de salud. De la misma manera, la cultura organizacional se identificó como un factor

esencial para adaptarse a cambios y adoptar nuevas tecnologías o protocolos clínicos, garantizando que los equipos de trabajo cumplieran con los estándares de calidad y seguridad del paciente (Baltazar et al., 2023).

### **Factores que determinan el desempeño profesional en salud**

“El rendimiento profesional del personal sanitario estuvo determinado por factores individuales, así como por elementos organizacionales y del entorno. En particular, la cultura organizacional, la comunicación efectiva, el liderazgo y el apoyo profesional se identificaron como componentes esenciales para mantener la motivación y el desempeño eficiente del equipo” (Rafi'i et al., 2025). Además, tener expectativas bien definidas, recursos disponibles y el sentido de la equidad, favoreció a la productividad y a la calidad de los servicios prestados.

Un estudio de maestría examinó la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los servidores público del Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Las conclusiones determinaron que mantener la estabilidad laboral no garantiza un mejor rendimiento; sin embargo, otros factores como la motivación del personal y un adecuado clima laboral si desempeñan un importante papel en la eficiencia de los trabajadores (Reyes, 2020).

El desempeño del personal de salud se ve influenciado directamente por el liderazgo organizacional, un elemento central de la cultura institucional. Según Chumbes (2024), en hospitales públicos ecuatorianos, la presencia de un liderazgo efectivo incrementa el compromiso del personal, aumenta la satisfacción laboral y mejora la calidad de la atención; por otro lado, la carencia de liderazgo contribuye a la desmotivación y a la disminución de la calidad del cuidado.

La responsabilidad institucional es un elemento crucial que relaciona la cultura organizacional con el desempeño de los trabajadores. Una investigación realizada en varias unidades de salud de Portoviejo, evidenció que cuando el personal se identifica

más con los principios institucionales, sus actividades laborales tienen mejores resultados, asimismo como la calidad de la atención (Villegas y Bello, 2021).

El desempeño profesional está influenciado tanto por los factores individuales, como la formación, experiencia y la resiliencia, así también, de la cultura organizacional. Por ejemplo, el personal con una buena formación que labora en un entorno poco flexible o motivador tiende a tener menor satisfacción y, por consecuencia, rendimiento, lo que hace evidente la necesidad de alinear la cultura institucional con las demandas y expectativas del personal (Dereje et al., 2020).

### **Relación entre la cultura organizacional y el rendimiento del personal**

La cultura organizacional impacta en el rendimiento del personal de salud, puesto que, los valores, los procedimientos y conductas que se comparte, influyen en la motivación, la eficacia y la eficiencia en los servicios proporcionados. Algunas investigaciones en diversos contextos demostraron que algunos elementos como el liderazgo activo, el compromiso con la institución y la participación del personal están vinculados con el rendimiento profesional (Gonzales, 2023)

“La literatura indica que una cultura organizacional sólida y positiva aumenta el compromiso, la satisfacción laboral y la eficiencia de los equipos, promoviendo comunicación efectiva y mejores resultados clínicos” (Li et al., 2024). “Por el contrario, entornos rígidos o desorganizados generan estrés, conflictos y disminución de la motivación, afectando la atención a los pacientes” (Baltazar et al., 2022).

“En hospitales ecuatorianos, estudios correlacionales mostraron que culturas organizacionales caracterizadas por comunicación efectiva, trabajo en equipo y alineamiento de valores institucionales con las expectativas del personal se asocian con un mejor desempeño profesional y menor rotación de personal” (Checa, 2022). “Por ejemplo, en el Centro de Salud Tipo C del cantón Manta, una cultura organizacional

sólida permitió fortalecer la cohesión del personal y la efectividad en la atención durante la crisis sanitaria” (Toala y Macias, 2022).

Asimismo, estudios en el Hospital General San Vicente de Paúl, en Ibarra, mostraron que un buen ambiente de trabajo y una cultura enfocada en el servicio ayudan a que el personal labore de forma más eficiente, destacando la importancia de aplicar mejoras continuas para que tanto la productividad como la calidad de la atención incrementen (Cortez, 2023).

En general, estos hallazgos muestran que la cultura organizacional no solo influye en cómo actúan los profesionales de salud, sino que también es un instrumento clave para mejorar el rendimiento de cada personal y del equipo, generar un ambiente laboral justo y motivador, asegurar que la atención sea de eficaz.

### **Evidencia científica sobre impacto en la calidad de la atención**

La estabilidad y capacidad de adaptación de la cultura organizacional están relacionadas con la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de salud. Cuando el ambiente es más colaborativo y flexible a la participación el personal tiende a estar más satisfecho, lo que motiva a que trabajen mejor y roten menos (Baltazar et al., 2022).

En el área de la salud mental, la cultura organizacional también es importante. Una investigación realizada en un centro de salud mental en Lambayeque, Perú, encontró que cuando existe un ambiente positivo, con una identidad corporativa sólida, comunicación efectiva y constante formación capacitadora, el personal trabaja de manera más eficiente (Carrion, 2023).

Por otro lado, algunos estudios en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de Ecuador evidenciaron que el estrés dentro de la institución afecta negativamente el trabajo y la calidad del servicio. Por eso, se resalta lo importante que es

buscar tácticas para reducir el estrés y lograr un mejor ambiente laboral (Limache y Tello, 2025).

Los estudios también demostraron que cuando hay una buena cultura organizacional, los equipos de salud trabajan con más eficiencia y dan una mejor atención. En hospitales y centros de salud, el personal que trabaja en ambientes laborales colaborativos mostró más compromiso, cometió menos errores y brindó un trato más humanizado a los pacientes, lo que destaca la importancia de la cultura organizacional para asegurar la calidad y seguridad en la atención (Guevara y Peñalver, 2024).

“De la misma forma, tener estrategias de reconocimiento, brindar oportunidades de capacitación e impulsar un liderazgo colaborativo ayudó a que el equipo conserve la motivación y desempeñe sus tareas de manera eficaz, aun con recursos limitados” (Dereje, 2020). Estos resultados demuestran que una cultura organizacional fuerte no solo incrementa la satisfacción laboral del personal, sino también los resultados en la atención y la percepción de los pacientes sobre el servicio.

### **Reflexiones y propuestas para fortalecer la cultura organizacional**

Al revisar la literatura, se vio que para fortalecer la cultura organizacional en el sector salud se necesitaban acciones que incluyeran un liderazgo efectivo, buena comunicación y programas de desarrollo profesional. Estas estrategias ayudaron a que el equipo trabajara más unido, el personal se sintiera más motivado y su desempeño fuera mejor, logrando que los objetivos del centro de salud coincidieran tanto con las necesidades de los trabajadores como son las de los pacientes (Baltazar et al., 2023).

Además, se identificaron algunas problemáticas como la resistencia al cambio, la escasez de recursos y los distintos criterios de cada equipo, según su cultura organizacional. Es por ello, que se recomienda que en investigaciones posteriores se busquen enfoques que se adapten a cada situación, se evalúe su implementación y la

afectación que tienen en el desempeño profesional y la calidad asistencial que se brinda al paciente (Quijije, 2022).

### **Implicaciones prácticas**

Los datos expuestos y examinados, demuestran que la cultura organizacional tiene influencia en la eficiencia del personal sanitario y de la efectividad de la atención. Es importante que las instituciones de salud fortalezcan los valores, normas y comportamientos que motiven a trabajar en equipo, la comunicación adecuada y la motivación del personal, factores que son indispensables para mejorar el clima organizacional y la colaboración interna (Li et al., 2024).

Se sugiere realizar políticas de liderazgo participativo, mecanismos de reconocimiento al desempeño y programas de desarrollo profesional continuo, ya que, estas estrategias aportan a la elevación de la satisfacción laboral, la eficiencia y la permanencia del talento humano en las organizaciones. De igual forma, la capacitación en habilidades interpersonales y en gestión organizacional ayuda al personal a adaptarse a los cambios estructurales y responder de manera eficaz a situaciones de alta demanda, promoviendo entornos laborales más seguros, estimulantes y productivos (Guevara y Peñalver, 2024).

Es importante reconocer que sí existen limitaciones que pueden dificultar la aplicación de estas estrategias, como la resistencia al cambio, la diversidad cultural dentro de los equipos y el déficit de recursos disponibles. Se recomienda que las intervenciones sean adaptadas a la realidad que existe en cada institución, considerando sus particularidades y realizando una evaluación continua de su desempeño profesional como en la calidad del servicio asistencial (Quijije et al., 2022).

La aplicación de estas medidas en conjunto no solo fortalece el desempeño y el bienestar del personal de salud, sino que, también mejora los resultados clínicos, la seguridad del paciente y la percepción de la atención que ha recibido. Así la cultura

organizacional se consolida como un componente estratégico clave dentro de la gestión institucional, orientado a la sostenibilidad y a la excelencia en el cuidado.

### **Conclusiones**

Este ensayo pone en evidencia que la cultura organizacional se encarga de ejercer una influencia directa y determinante sobre el desenvolvimiento profesional del personal de salud. Cuando la cultura institucional se caracteriza por ser consistente, participativa y positiva, promueve máximos niveles de motivación, satisfacción laboral, eficiencia en equipos y calidad en atención dada. En contraste, dichas culturas más rígidas, jerárquicas o desorganizadas suelen generar conflictos que desarrollan estrés, desmotivación y una notable disminución en el desempeño del personal.

La coherencia con la identidad institucional y la visión de los trabajadores es un elemento importante para proporcionar una buena atención, segura, eficiente y humanizada. En este ámbito, algunas aptitudes, tales como: un liderazgo activo, impulsar la comunicación asertiva y plantear programas de formación y motivación, son herramientas ideales para mejorar el desempeño laboral y crear mejores ambientes laborales.

También, es importante recalcar los elementos contextuales como la capacidad de adaptación, la escasez de recursos o la diversidad cultural, los mismos que son indispensables para detectar áreas que sean prioridad de mejoras y direccionar adecuadamente las intervenciones de la gestión y planeación de la institución.

En conclusión, la implicación práctica más relevante se refiere a establecer valores, normas y comportamientos que refuercen el trabajo en equipo y la motivación del personal; para contribuir a un buen ambiente laboral y la vinculación entre los miembros, proporcionando así, un entorno institucional más humanizado y fluido (Li et al., 2024). Fomentar una cultura organizacional participativa y motivacional, no solo



sirve para mejorar el clima organizacional, sino también, para asegurar la calidad de la atención al paciente y la satisfacción del personal.

## Referencias

- Aulia, A., Husain, A. F., Zahrotunnisa', M., Charismatica, M., & Bakhtiar, R. (2025). The role of organizational culture on job satisfaction mediated by perceived organizational support in hospital employees. *Jurnal Psikologi*, 24(1), 67-86. <https://doi.org/10.14710/jp.24.1.67-86>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. A. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7. doi:<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- BMC Health Services Research. (2025). Exploring the link between healthcare organizational culture and provider work satisfaction: a systematic review. Rafi'i, M. R., Hanif, S. A. M., & Bin Daud, F. B. *BMC Health Services Research*, 25, 904. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6>
- BMC Nursing. (2024). Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modelling study. Autor(es). *BMC Nursing*, 23, 100. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>
- Carrion Fernandez, C. A. (2023). Cultura organizacional y su relación con el desempeño de los servidores públicos de un centro de salud mental comunitario, Lambayeque. *Tesis de maestria*. Recuperado el 08 de Agosto de 2025, de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV\\_d60f6dfe83ce6faabbaf25aa9049b7e5](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_d60f6dfe83ce6faabbaf25aa9049b7e5)
- Çağatay, H. T., Demirel, Y., Ertuğrul, B., & Tekinyıldız, E. (2024). The effect of organizational culture in health services on employee flourishing. *Work*, 58(4), número? 230286? <https://doi.org/10.3233/WOR-230286>

- Checa Calderón, V. N. (20 de Abril de 2022). Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022. *Revista Científica Espíritu Emprendedor TES*. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n2.2023.335>
- Chumbes Chiroque, E. (2024). Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Lima. *Tesis de licenciatura*. Recuperado el 07 de Agosto de 2025, de <https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b850ff11-8112-4cb1-8b0e-ab28b8992b15/content>
- Cortez Diaz, D. E. (2023). Medición de clima laboral y cultura organizacional en el Hospital General San Vicente de Paúl, Ibarra, Imbabura. *Tesis maestría*. Recuperado el 09 de Agosto de 2025, de <https://repositorio.puce.edu.ec/items/7a3a0752-dec3-4517-9008-bbc4b6e47399>
- Dereje, M., Mirkuzie, W., Ayinengida, A., & Fitsum, B. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Serv Res*, 20, 438. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Gonzales Sebastian, Y. M. (2023). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en un Establecimiento III 2 de la Libertad, 2023. *Tesis de maestría*. Recuperado el 07 de Agosto de 2025, de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_bc43e37f72a2a0a6f5f6eec869b8ddf9](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_bc43e37f72a2a0a6f5f6eec869b8ddf9)
- Guevara-Rufasto, B. S., & Peñalver-Higuera, M. J. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 163-180. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>

- Huang, C., et al. (2024). Organizational Culture and Trust Affect the Team-Based Practice and Job Satisfaction of Nurse Practitioners in Acute Care Hospitals: A National Survey. *Journal of Nursing Management*. Volumen pendiente-/número, año 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/2049627>
- Li, M., Wang, W., Zhang, J., Zhao, R., Loban, K., Yang, H., & Mitchell, R. (2024). Organizational culture predicts job satisfaction and perceived clinical effectiveness in pediatric primary care practices. *Global Health Action*, 17(1). doi:<https://doi.org/10.1080/16549716.2024.2346203>
- Limache Barragán, M. A., & Tello Núñez, C. L. (2025). Estrés laboral un detonante de desempeño laboral en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. *Ciencias de la Salud*, 10(44). doi: <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1373>
- Quijije Carrillo, I. A., Álvarez Montalvo, N. B., Guevara Santana, D. J., & Lujan Johnson, G. L. (2022). Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2272-2287. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2751](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2751)
- Rafi'i, M. R., Md Hanif, S. A., & Daud, F. B. (2025). Exploring the link between healthcare organizational culture and provider work satisfaction: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 25, 904. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6>
- Reyes Mejía, S. N. (2020). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. *Tesis de maestría*. Recuperado el 08 de Agosto de 2025, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>
- Toala Bozada, S. P., & Macias Murillo, M. V. (08 de Septiembre de 2022). LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS

PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD TIPO C DEL CANTÓN MANTA ANTE LA CRISIS SANITARIA. *Tesis maestría*. Recuperado el 08 de Agosto de 2025, de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3964>

Villegas-Cedeño, A. B., & Bello-Sabando, B. J. (Mayo de 2021). Impacto da cultura organizacional no desempenho laboral dos profissionais dos Centros de Saúde - Seguro Campesino Portoviejo . *Tesis de maestría*. Recuperado el 07 de Agosto de 2025, de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaCulturaOrganizacionalEnElDesempenoLabor-8016914.pdf>

Villegas-Cedeño, A. B., & Bello-Sabando, B. J. (Mayo de 2021). Impacto da cultura organizacional no desempenho laboral dos profissionais dos Centros de Saúde - Seguro Campesino Portoviejo . *Tesis de maestría*. Recuperado el 07 de Agosto de 2025, de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaCulturaOrganizacionalEnElDesempenoLabor-8016914.pdf>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Rodríguez Cortez Leider Neyser, con C.C: # 0802577197 autor del trabajo de titulación: *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal de salud* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de enero de 2026

f.

Nombre: Leider Neyser Rodríguez Cortez

C.C: 0802577197



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	La cultura organizacional y su influencia en el desempeño profesional del personal de salud		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Rodríguez Cortez Leider Neyser		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de enero 2026	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	14
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Cultura Organizacional, Instituciones de Salud		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Desempeño laboral, satisfacción en el trabajo, ambiente de trabajo		

**RESUMEN/ABSTRACT** (150-250 palabras): El presente trabajo se fundamenta en la necesidad de entender el impacto de la cultura organizacional en el desempeño profesional del sector de la salud, puesto que, esa relación es fundamental para dar garantía de un buen ambiente laboral y, por ende, una buena atención, de calidad. Estudiar esa relación, permite visualizar los desafíos actuales de cada institución y también, plantear propuestas que aporten a la optimización de sus procesos internos y a promover el bienestar de todo el equipo de trabajo. Con este objetivo, el ensayo se estructuró con cinco argumentos o subtemas específicos. Primero, se presentan los fundamentos teóricos de la cultura organizacional en el contexto de la salud, con la finalidad de dar contexto al marco conceptual. Luego, se revisan los factores más relevantes del desempeño profesional en los establecimientos de salud. En tercer lugar, se analiza la evidencia científica extraída de fuentes de revistas indexadas, de la posible relación entre la cultura organizacional y el trabajo del personal de salud. Posteriormente, se examinan algunos análisis críticos, que ayudan a evaluar los hallazgos y la realidad en la práctica. Finalmente, se planean propuestas que estén orientadas al fortalecimiento organizacional, con la visión de mejorar el ambiente laboral y la calidad de la atención y servicios brindados.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-0991597797	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:leider.rodriguez@cu.ucsg.edu.ec">leider.rodriguez@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:leider_rodriguez@hotmail.com">leider_rodriguez@hotmail.com</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	