



**Gestión administrativa y cultura organizacional en el  
Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Edgar Modesto Pinto Laura

**ASESOR:**

Dra. Gália Susana Lescano López

**SECCIÓN:**

Ciências empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

LIMA - PERU

2017

Dr. Rodolfo Talledo Reyes  
**Presidente**

Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas  
**Secretario**

Dra. Galia Susana Lescano López  
**Vocal**

**Dedicatoria**

A mis padres, Fernandina y Melquiades.

A mi hermosa hija Mariafe, por el tiempo y comprensión en la realización de la tesis.

A mi gran amor por su apoyo constante.

El Autor.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por todo lo que me brinda, a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la educación académica; Agradezco al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, por brindarme las facilidades para la realización de la tesis.

Agradezco a mi asesora Dra. Gália Susana Lescano López, por su asesoramiento en el desarrollo de mi tesis.

Agradezco a mis colegas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Callao, por los conocimientos impartidos en las aulas.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, **Edgar Modesto Pinto Laura**, estudiante del Programa Académico de Maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; identificado con DNI 25765158, con la tesis titulada “Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio del 2017

.....  
Br. Edgar Modesto Pinto Laura

DNI: 25765158

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento la tesis titulada: “Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como finalidad establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017. El documento está estructurado en siete secciones, teniendo presente el esquema de investigación sugerida por la universidad.

En el primer capítulo se muestra la Introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio y el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

**Contenido**

Caratula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanista	19
1.3 Justificación	47
1.4 Problema	48
1.5. Hipótesis	50
1.6 Objetivos	51
II. Marco metodológico	52
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	53
2.3. Metodología	55
2.4 Tipo de estudio	55
2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8 Análisis de datos	62
2.9 Aspectos éticos	62
III. Resultados	64
3.1 Descripción de resultados	65

3.2 Contrastación de hipótesis	71
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	83
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias	87
Anexos	94
Anexo 1: Artículo científico	95
Anexo 2: Matriz de consistencia	110
Anexo 3: Consentimiento de la institución	112
Anexo 4: Matriz de datos	113
Anexo 5: Instrumentos	121
Anexo 6: Formato de validación	125



### Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: gestión administrativa	54
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: cultura organizacional	55
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario gestión administrativa	59
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional	60
Tabla 5. Juicio de expertos	61
Tabla 6. Prueba de confiabilidad de gestión de administrativa	61
Tabla 7. Prueba de confiabilidad de la cultura organizacional	62
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la Gestión administrativa y la cultura organizacional	65
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la Gestión administrativa y el componente artefactos	67
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre Gestión administrativa y el componente valores adoptados	68
Tabla 11. Distribución de frecuencias entre Gestión administrativa y el componente supuestos básicos	70
Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional	71
Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente Artefactos	73
Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados	74
Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos	75

## Lista de figuras

Figura 1. Enfoques principales de la administración	20
Figura 2. El proceso administrativo	22
Figura 3. Facetas proceso administrativo – retroalimentación	23
Figura 4. Proceso administrativo en los diversos niveles de la empresa	24
Figura 5. Planeación en los tres niveles de la empresa	27
Figura 6. La organización empresarial en los tres niveles de la empresa	28
Figura 7. La dirección en los tres niveles de la empresa	29
Figura 8. El control en los tres niveles de la empresa	31
Figura 9. Los distintos estratos de la cultura organizacional	37
Figura 10. Estratos de la cultura organizacional en los sistemas de salud	38
Figura 11. Niveles entre gestión administrativa y cultura organizacional	66
Figura 12. Niveles entre gestión administrativa y el componente Artefactos de la cultura organizacional	67
Figura 13. Niveles entre gestión administrativa y el componente Valores adoptados de la cultura organizacional	69
Figura 14. Niveles entre gestión administrativa y el componente Supuestos básicos de la cultura organizacional	70

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo, diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población esta conformada por 256 trabajadores, la muestra esta conformada por 154 trabajadores administrativos, para la recolección de datos se utilizo el cuestionario donde se levanto información de las variables de estudio gestión administrativa y cultura organizacional. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos, la confiabilidad se determino mediante el coeficiente de Crobach el valor obtenido fue de 0,956 para la variable gestión administrativa y 0,961 para la variable cultura organizacional.

El resultado de la investigación demuestra que existe relación directa mostrando un valor Rho de Spearman de 0,499 y un valor  $p < 0,05$  confirmandose la relación entre la gestión administrativa y cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

Palabres Claves: Gestión Administrativa, Cultura Organizacional.

## Abstract

The research aimed to determine the relationship between administrative management and organizational culture in administrative workers at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao - 2017.

The research was carried out with a quantitative approach, basic type, descriptive, non - experimental, cross - sectional correlational design. The population is made up of 256 workers, the sample is made up of 154 administrative workers, for the collection of data was used the questionnaire where information was collected from the study variables administrative management and organizational culture. The instruments of data collection were validated by means of expert judgment, reliability was determined using the coefficient of Crobach the value obtained was 0.956 for the administrative management variables and 0.961 for the organizational culture variable.

The results of the research show that there is a direct relationship showing a Spearman Rho value of 0.499 and a p value  $<0.05$  confirming the relationship between administrative management and organizational culture in administrative workers at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao .

Key Words: Administrative Management, Organizational Culture.

## **I. Introducción**

## I. Introducción

### 1.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacionales**

Álvarez (2014) realizó un estudio sobre “*Gestión administrativa y la Satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños*”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, la investigación fue básica, de nivel transversal exploratorio, descriptivo correlacional, La población fue de 66 usuarios internos y externos del servicio de emergencia. La muestra fue de 45 usuarios del servicio, el objetivo de la investigación fue diagnosticar los factores de la gestión administrativa que influyen en la satisfacción de los usuarios en el hospital básico de Baños. El documento presenta medidas para desarrollar la gestión administrativa del nosocomio, proponiendo transformaciones en la entidad, modernizaciones de la gestión a través de la medición de la calidad de la prestación de servicio de emergencia del nosocomio. (p. 38).

Cantillo (2013), presenta la Tesis “*Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*” presentado por Universidad Nacional de Colombia, cuya finalidad es identificar la relación de incidencia entre la cultura organizacional y el desempeño; La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, la investigación fue básica, exploratorio, descriptivo correlacional, de nivel longitudinal, la población empleada fue de 70 trabajos académicos desde el año 1983 – 2012, donde se documenta y observa aportes académicos científicos de diversos autores, la metodología empleada fue el análisis de la información mediante fichas de datos, Cantillo concluye en la existencia de relación total entre estos dos conceptos y la incidencia de las variables cultura organizacional y el desempeño.(p. iii).

Villarreal y Briones, (2012) realizaron un “*Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango*”, México. presentada en la Universidad Juárez del Estado de Durango, Revista Conciencia Tecnología N°44, Julio-Diciembre 2012, el cual tiene como objeto de investigación de estudio diagnosticar la cultura organizacional de los trabajadores y de los gerentes de la

institución, el estudio de investigación fue descriptivo, metodología transversal, la investigación es ex post facto, la población para la realización del estudio fue de 1483 individuos, la muestra de la población del estudio fue de 326 trabajadores, para la recopilación de información como instrumento se empleó el cuestionario; Villarreal y Briones llegan a la conclusión que se encontró similitud cultural entre los integrantes del nosocomio en las culturas actual y preferidas, se halló que las culturas dominantes de la institución son las culturas jerárquicas y las culturas de mercado. (p. 26).

Guerrero, G. (2012), realizó la tesis "*Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*", presentada por la Universidad Rafael Urdaneta, el cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, el tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, diseño no experimental, de corte transaccional, la población de estudio fue de 81 trabajadores. Se empleó el cuestionario, como resultado mostro una correlación RHO de 0.569 ( $p < 0.01$ ), presentando una relación positiva media entre estas dos variables, se concluye los directivos, muestran un conocimiento moderado de la gestión del talento humano para la cultura organizacional en la institución.

Avendaño (2010), realizó un estudio sobre "*Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario*", presentada en la Universidad Nacional de Colombia, manifestó que los cambios del sistema hospitalario estatal colombiano se pone énfasis a la gestión administrativa. El estudio se realizó en el hospital San Rafael de Tunja, llegando a la conclusión que los instrumentos de gestión empleados no son suficientes para garantizar la estabilidad económica de los hospitales, recomendando mayor compromiso de los entes reguladores para garantizar el mínimo de flujos de recursos a estas entidades para subsidiar sus gastos en el corto plazo y así garantizar su existencia en un futuro. (p. 3).

## Antecedentes nacionales

Villanueva (2015), realizó la tesis “*El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD*”, presentada en la UIGV, la cual tiene como objetivo determinar la incidencia del control interno en la gestión administrativa del hospital, para alcanzar dicho objetivo se observó el efecto del control interno sobre la gestión administrativa, que son las variables seleccionadas y sirven para realizar una prospectiva a mediano plazo. Se aplicó la encuesta a una población constituida por 180 personas formadas por funcionarios y personal administrativo de la institución. El tamaño de la muestra fue de 108 personas, para el procesamiento de datos se usó el cuestionario que consto de 11 ítems de tipo cerrado, lo cual permitió constatar las hipótesis y se concluyó que existe una estrecha relación con los problemas, objetivos planteados. Así como también concluye que el control interno incide en la gestión administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Essalud, buscando una mayor eficacia, eficiencia y economía en la administración de las instituciones. (p. 7).

Zarate (2015), realiza la tesis “*La Cultura organizacional y nivel de satisfacción de los usuarios en el servicio de administración tributaria - Lima, 2014*” presentada por la Universidad Cesar Vallejo, el cual tuvo como objetivo describir la relación entre la cultura organizacional, vista por los usuarios del SAT y el nivel de estos mismos en el 2014, tiene un diseño no experimental, con enfoque transversal, de nivel descriptivo con diseño correlacional, la población estuvo conformada por 260 personas, la muestra estuvo representada por 155 usuarios del servicio de administración tributaria, se suministró dos cuestionarios, los resultados producto del análisis muestran una relación positiva media de 0.551 (donde  $p < 0.01$ ) entre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción de los usuarios del servicio de administración tributaria 2014. (p. xiii).

Tola, I. (2015) realizó la tesis “*Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno-2012*”, presentado por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, el cual tiene como objetivo estudiar la manera como la gestión administrativa influye en el mejoramiento de los servicios de salud de los Hospitales II de ESSALUD de la



región Puno - 2012, el método de investigación fue descriptivo, inductivo, el tipo de investigación fue básica, descriptivo, explicativo, no experimental, diseño transversal, la población de estudio fue de 1047 profesionales de salud, se empleó como técnica de recojo de información la encuesta, e instrumentos el cuestionario, llegando a la conclusión de que la gestión administrativa en los Hospitales III de ESSALUD de la región Puno no presenta la capacidad para lograr los objetivos de la institución, presentando un nivel ínfimo en la colaboración del mejoramiento de los servicios de salud. Recomendando que los gerentes planeen su gestión en base planes de mejora continua para alcanzar los objetivos hospitalarios. (p. 130).

Sandoval (2014) realizó un estudio de "*Gestión administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014*", presentado por la Universidad Cesar Vallejo, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente, el tipo de investigación fue cuantitativa, correlacional de corte transversal, la muestra fue de 75 docentes, el instrumento de medición fue el cuestionario, los resultados presentados arrojan un coeficiente  $r=0.342$ , demostrando que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, estas conclusiones indican que se deberá de mejorar la gestión administrativa para lograr un mejor desempeño docente. (p. 8).

Girao y Jiménez. (2014) realizó un estudio de "*Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del Ministerio de Salud. Jesús María. Lima. 2014*", presentado por la Universidad Cesar Vallejo, el cual tubo objetivo determinar la relación que presenta la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de economía del MINSA, el tipo de investigación fue cuantitativa, correlacional de corte transversal, la muestra fue de 100 trabajadores, el instrumento de empleado fue el cuestionario, los resultados presentaron un Rho de Spearman de 0.696, nivel de correlación moderada, demostrando que existe relación significativa moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.(p. xiii).

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) realizaron un estudio de “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria*”, presentada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú, Revista Industrial Data, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 56-66, el cual tiene como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, con una población de 60 docentes, donde el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,545, que indica que existe una relación positiva entre estas dos variables de estudio. El estudio demostró que la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes muestran un índice aceptable de relación el cual deberá de ser enriquecido. (p. 59).

Quichca (2012), realizó la tesis “*La relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo del Instituto superior La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*”, presentado por la UNMSM, el cual tuvo como objetivo de estudio la relación que existe entre la calidad de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores docentes del instituto; el tipo de investigación fue cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional; el diseño correlacional no experimental de corte transversal. El instrumento de medición fue un cuestionario, cuya validación fue ( $r=90\%$ ), se trabajó con una muestra probabilística con selección sistemática de 124 trabajadores, tuvo como conclusión que existe un relación significativa entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo del Instituto Superior La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Puesto que existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajador ( $\chi^2=63.80$ ;  $p=0.00<0.05$ ) así como existe una relación significativa baja entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral ( $\chi^2=21.43$ ;  $p=0.00<0.05$ ). (p. 176).

Huerta y Solís (2012), realizaron la tesis, “*La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huaura – 2012*”, presentada por la Universidad Cesar Vallejo; el

objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión administrativa de la institución. La metodología utilizada es básica, cuantitativa, con diseño no experimental, transaccional descriptivo correlacional. La población de estudio fue todos los centros de educación técnico productiva públicos de la provincia de Huarua, de la cual se tomó una muestra aleatoria de 78 docentes, se empleó el estadístico de Spearman, verificando la relación de las variables. Se concluye la existencia de relación positiva fuerte, altamente significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico productiva públicos de la provincia de Huaura 2012. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman  $RHO=0.903$ ;  $p\text{-valor}=0.000<0.01$ . (p. 9).

## **1.2 Fundamentación científica, técnica y humanista**

### **Definición de gestión administrativa**

Ramos (2009), definió la Gestión como: los procedimientos en la cual los directivos de la organización plantean las actividades a realizar de acuerdo a los objetivos, metas, necesidades requeridas por la institución. (p.99).

Anzola (2002), definió la gestión administrativa como las tareas que se realizaran para lograr el esfuerzo en equipo, logrando fines, objetivos en común, aplicando la planeación, organización, dirección y control. (p.70).

Chiavenato (2001), el proceso administrativo es un mecanismo para enlazar las diversas tareas para lograr las estrategias de la organización, tomando en conjunto las funciones administrativas (planeación, organización, dirección, control) los cuales intervienen de una manera correlativo influenciándose unas a otras (p. 132).

### **Bases teóricas de la gestión administrativa**

Los enfoques de la teoría administrativa, son los siguientes: clásico, cuantitativo, conductual y contemporáneo.

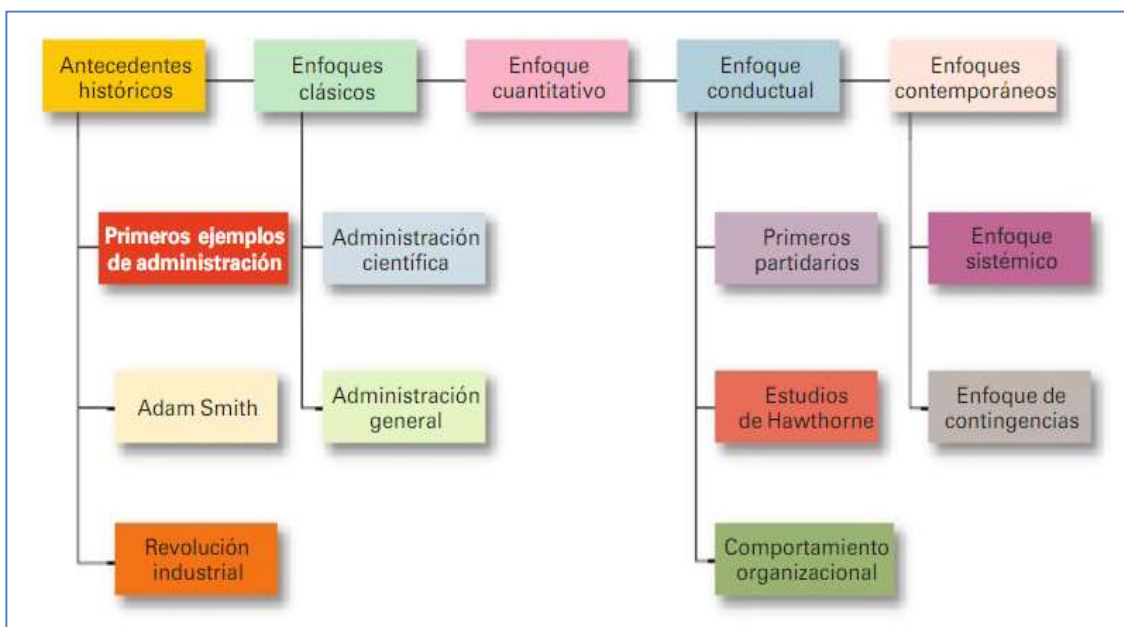


Figura 1. Enfoques principales de la administración.

Administración-Robbins 10 edición

### **Antecedentes de la administración.**

La administración se ha realizado a lo largo de la historia de muchas formas y maneras, marcando dos importantes hechos:

Smith (1776), en su libro “La riqueza de las naciones”, en la cual indica las ventajas económicas que las organizaciones y la sociedad obtendría a partir de la división del trabajo o especialización del trabajador en actividades específicas y continuas. Smith concluyó que la división del trabajo determina el crecimiento de la productividad, mejorando la habilidad del trabajador, evitando la pérdida de tiempo entre las actividades encomendadas. (Robbins 2010, p. 24-25)

La revolución industrial, esta etapa que se realizó en el siglo XVIII, la cual tenía como base que las maquinas reemplazaban a la fuerza humana, convirtiendo más económico manufacturar los productos en las fábricas que en los hogares. (Robbins 2010, p. 25)

### **Enfoque clásico**

Según Robbins, (2010) el enfoque clásico, empezó en el siglo XX, indicando las formas de administrar las organizaciones enfatizando la racionalidad para el

trabajo eficiente, este enfoque clásico lo divide en administración científica y la teoría de administración general:

Administración científica, como pionero se indica a Taylor (1856-1915), este enfoque mezcla el empleo del método científico definiendo la mejor manera de realizar el trabajo. Teniendo como interés incrementar la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y una retribución acorde a los trabajadores empleando el método científico. (p. 26).

Taylor, citado por Robbins (2010), describió cuatro principios de la administración científica que se ejecutan en la actualidad: planeamiento, organización, dirección, control. (p. 27).

**Teoría general de la administración**, como pioneros de esa teoría tenemos a Fayol y Weber; esta teoría se centra más en las tareas, actividades de los gerentes y en lo que constituye una buena práctica de administración.

Fayol (1916), citado por Robbins (2010), explico que la administración es un proceso que se desenvuelve en las actividades administrativas las cuales están compuestas por las funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Explica que la administración tiene como objetivo de dirigir la organización hacia sus logros. Fayol desarrollo 14 principios de la administración, los cuales son normas generales de la administración que se pueden aplicar en las diversas circunstancias de la entidad. (p. 28).

Weber, citado por Robbins (2010), elaboro una teoría de estructuras de autoridad y relaciones, teniendo un tipo ideal de organización, llamándola burocracia, la cual indica cómo se constituye una gran organización caracterizada por la división del trabajo. (pp. 29-30).

**Enfoque cuantitativo**, También llamado ciencia de la administración. Este enfoque emplea técnicas cuantitativas (estadística, optimización, simulaciones) para lograr un rendimiento en la toma de decisiones. En este enfoque trata la administración de la calidad total. Robbins (2010, p. 30).

**Enfoque conductual**, este enfoque se basa en el comportamiento desarrollado por los trabajadores de un organización. Este enfoque ha logrado conocer el

comportamiento y la manera como se desarrolla las empresas hoy en día. Como un estudioso de este enfoque tenemos a Hawthorne, el cual analiza el comportamiento humano dentro de las entidades. Robbins (2010, p. 33).

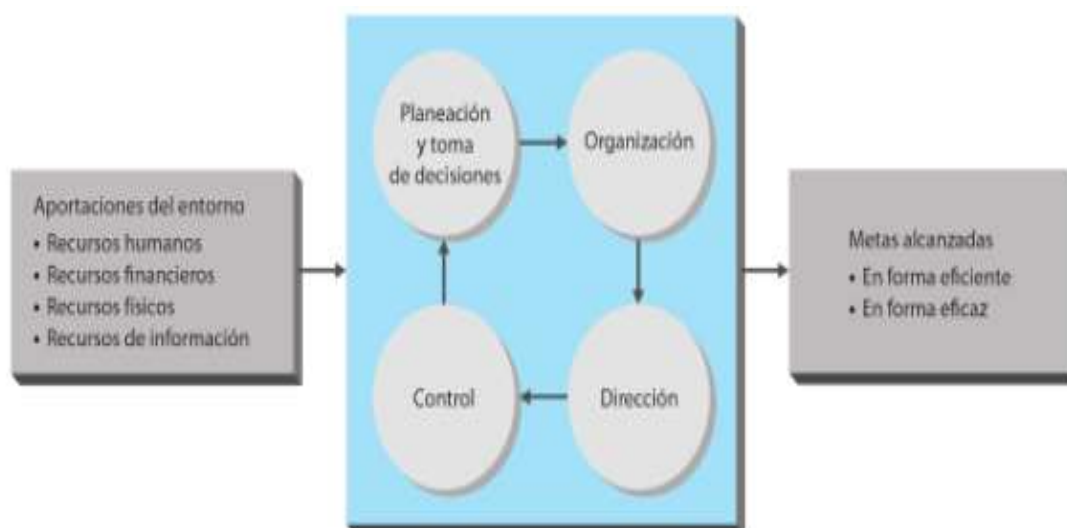
**Enfoque contemporáneo.** Este enfoque indica la teoría de sistemas y el enfoque de contingencias:

**Teoría de sistemas,** esta teoría tiene su fundamento en las ciencias físicas. En los años 1960, se estudia y se busca la relación de este sistema con las organizaciones. Esta teoría, indica que la organización es un sistema abierto que esta relacionados, unificado con todas sus áreas. En esta teoría la dirección de la entidad organiza las tareas laborales de las diferentes áreas de la entidad, tratando de lograr que todas marchen unificadas logrando los objetivos propuestos de la entidad. Robbins (2010, p. 35).

### Enfoque de contingencias

Llamado enfoque de situaciones o situacional, indica que las organizaciones son diferentes, enfrentan fases diferentes, por lo cual se deberán de usar emplear distintas técnicas de dirección. Esta teoría analiza el tamaño de la organización, la tecnología empleada, incertidumbre ambiental, las diferencias individuales. Robbins (2010, p. 36).

### El proceso administrativo.



*Figura 2.* El proceso administrativo  
Administración-Robbins 10 edición

La figura nos muestra los procesos administrativos básicos en la cual los directores de las instituciones se desenvuelven en las actividades enlazando los recursos humanos, financieros, físicos, información de manera eficiente y eficaz para lograr las metas de la entidad.

El proceso administrativo incluye cuatro fases básicas: planeación, organización, dirección y el control, siendo el orden según las flechas solidas pero los gerentes participan en todas las actividades y en todas faces de una manera inesperada como lo representa la figura.



*Figura 3.* Faces proceso administrativo - retroalimentación  
Administración-Robbins 10 edición

El proceso administrativo se puede presentar en tres niveles en una organización: nivel institucional, nivel intermedio, nivel operacional donde cada nivel organizacional efectúa una participación en la ejecución de las estrategias.

PROCESO ADMINISTRATIVO EN LOS DIVERSOS NIVELES DE LA EMPRESA				
Niveles de actuación	Planeación	Organización	Dirección	Control
Institucional	Determinación de objetivos y planeación de la estrategia	Diseño de la estructura organizacional	Política, directrices y conducción del personal	Controles globales y evaluación del desempeño empresarial
Intermedio	Planeación táctica y asignación de recursos	Estructura de órganos y cargos. Rutinas y procedimientos	Gerencia y aplicación de recursos para establecer la acción empresarial y lograr el liderazgo	Controles departamentales y evaluación del desempeño departamental
Operacional	Planes operacionales	Métodos y procesos de trabajo y de operación	Dirección, supervisión y motivación del personal	Controles individuales y evaluación del desempeño individual

*Figura 4.* Proceso administrativo en los diversos niveles de la empresa Administración, Proceso Administrativo - Chiavenato

### La planificación

La planificación, se refiere a definir las metas y fines de la entidad, la manera de desarrollarlas y lograrlas, la toma de decisiones forma parte de esta fase lo cual a través de un conjunto de propuestas determina un camino a seguir para la institución. La planeación y la toma de decisiones colaboran a concretar la eficacia administrativa empleándose como guía para la realización de las tareas trazadas de la organización, administrando de la mejor manera el tiempo y los recursos. Robbins (2010, p. 44).

La planeación permite conocer la realidad actual, los problemas, causas, de la población, para lograr esquematizar un cuadro futurista de lo que se pretende llegar en un tiempo determinado, programando y realizando las tareas que se requieran para lograr los objetivos, de la entidad.



La planeación en un sistema de salud, se realiza teniendo conocimiento de la población, sus características para poder lograr definir las estrategias a corto y largo plazo. Minsa (1998, p. 6).

### **Los elementos de la planificación:**

**Visión:** es la trascendencia en la que la entidad pretende alcanzar en un largo plazo. La visión es la representación futura de la organización. Chiavenato (2001, p. 49).

**Misión:** es la determinación primordial de la entidad, es la intención de ser de la organización y el rol que cumplirá dentro de la sociedad. Chiavenato (2001, p. 49).

**Objetivos:** es el fin a lograr por la organización, estos objetivos son muy importantes y son específicos dentro de la entidad, teniendo que ser conocidos por los integrantes de la entidad para lograr las metas fijadas. Los objetivos se determinan en relación a la misión y visión de la organización. Chiavenato (2001, p. 148). Las metas u objetivos según Robbins y Coulter, (2005) definen como los productos esperados para las personas, equipos, entidades los cuales señalan la dirección de las decisiones administrativas enlazando los principios que serán evaluados junto con el resultado del trabajo. (p. 160).

**Planes:** el plan es un destino de actividades establecidas en un determinado periodo, mostrando una solución deseada en una organización (Chiavenato (2001, p. 172), Los planes según Robbins y Coulter (2005), definen como escritos donde se interpreta y comenta como se lograrán las metas, también describe la dotación de recursos que pueden ser humanos, económicos, tecnológicos, como también los tiempos y actividades necesarias para lograr los objetivos trazados por la organización. (p. 160).

**Estrategias:** son los registros de tareas y recursos elaborados con el fin de lograr los objetivos de la entidad (Bateman y Shell, 2009; p.137).

**Programas:** conjunto de tareas que se desarrollaran para la realización de los fines de la entidad. Los programas están formados por los planes enlazados con el tiempo y actividades que la empresa deberá de desarrollar. Chiavenato (2001, p. 193). Los programas según (Robbins y Decenzo, 2008) definen como el grupo

de planes elaborados para una determinada tarea dentro de un tiempo establecido, para lograr las metas de la organización. (pp. 76-77).

Políticas: son las instrucciones o directivas globales, encausada a guiar y enrumbar las decisiones de la organización (Hernández, 2012). También según Robbins y Coulter (2005) definen como los factores globales para los directivos de la organización.

Normas: llamada también reglas por la cual la organización tendrá que orientarse para el logro de los objetivos. (Hernández, 2012; p. 296).

Procedimientos: Estos establecen el orden de las actividades a seguir en la entidad u organización, es un conglomerado de actividades relacionadas en tiempo y prioridades para desarrollar los trabajos. También los procedimientos según Robbins y Coulter (2005), es el grupo de eventos que realizan los directivos para la solución de un inconveniente constituido.

Presupuestos: definida según Hernández (2012) como la expresión numérica en valor monetario de los planes de la organización.

Principios generales de la planeación, La planeación tiene como principio fundamental saber dónde estamos, a donde queremos llegar y como lograrlo.

El planteamiento de alternativas es el segundo principio, La posibilidad de cambios sobre la marcha, análisis de las causales y el análisis de las variables.

La planeación se realiza en tres niveles en una empresa como lo muestra la figura siguiente:

PLANEACIÓN EN LOS TRES NIVELES DE LA EMPRESA				
Niveles de la empresa	Planeación	Contenido	Tiempo	Amplitud
Institucional	Estratégica	Genérico y sintético	Largo plazo	Macroorientado. Enfoca la empresa como totalidad
Intermedio	Táctica	Menos genérico y más detallado	Mediano plazo	Enfoca cada unidad de la empresa o cada conjunto de recursos por separado
Operacional	Operacional	Detallado y analítico	A corto plazo	Microorientado. Enfoca cada tarea u operación por separado

*Figura 5.* Planeación en los tres niveles de la empresa Administración, Proceso Administrativo - Chiavenato

La planificación que se utiliza en el nivel institucional dentro de la organización es llamada también planeación estratégica, la cual se elabora para un largo plazo, guiado en las relaciones entre la organización y su entorno laboral, también se relaciona con el entorno ambiental, basándose principalmente en los juicios y no en los resultados, este tipo de planificación incluye a la entidad como un total un conjunto de recursos, capacidades y potencial de la entidad.

### **La organización.**

Cuando se concretan las metas, se elabora un plan a seguir acorde a la realidad de la organización, el proceso administrativo siguiente es la de organizar los recursos humanos y los componentes imprescindibles para desarrollar el plan establecido.

La organización determina la forma en que se formaran las actividades, tareas y la distribución de los recursos.

La organización forma parte de la función administrativa y parte del proceso administrativo, organizar implica constituir, componer los recursos e instrumentos de la entidad, enlazarlos y darles funciones. Chiavenato (2001, p. 202).

Chiavenato (2001) clasifica la organización en tres niveles y tipo de organización: diseño organizacional, departamental, cargos y tareas.

LA ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN EMPRESARIAL EN LOS TRES NIVELES DE LA EMPRESA		
Niveles	Organización	Contenido
Institucional	Diseño organizacional	Superestructura de la empresa. Formato organizacional y procesos de comportamiento.
Intermedio	Diseño departamental	Agrupación de unidades en subsistemas, como departamentos o divisiones.
Operacional	Diseño de cargos y tareas	Estructura de las posiciones y las actividades en los cargos.

*Figura 6.* La organización empresarial en los tres niveles de la empresa Administración, Proceso Administrativo - Chiavenato

El diseño organizacional, comprende la superestructura de la entidad, y de todos los mecanismos necesarios que permitan que la entidad se desenvuelva para lograr los objetivos propuestos. Este diseño es de nivel macro y global. Chiavenato 2001, (p. 205).

El diseño departamental pertenece al nivel intermedio de la organización de la empresa, que se refiere al esquema organizado de las áreas, unidades de la empresa, la cual puede ser vertical u horizontal. El diseño departamental es el producto de las variadas tareas de la entidad, pudiendo ser funcionales, por productos o servicios. Chiavenato 2001, (p. 235).

El diseño de cargos y tareas pertenece al nivel operacional, el cual describe relacionándose a la división del trabajo conjuntamente con la especialización y correlación operacional de la entidad, ocasionando las conexiones de reciprocidad entre los trabajadores de la entidad. Chiavenato 2001, (p. 274).

### **La dirección**

Algunos autores consideran que la dirección es la más importante actividad del proceso.

La dirección es el conjunto de procedimientos, técnicas empleados para lograr que los integrantes de la entidad se desenvuelvan juntos logrando las metas de la institución.

La dirección incorpora diversas técnicas, procedimientos, tareas variadas.

El complemento de enlace de la planeación y de la organización es la dirección la cual se refiere a la guía que se le otorga a los sujetos a través de la comunicación y la capacidad de liderazgo y motivación. Chiavenato (2001, p. 279)

Según Chiavenato (2001), la dirección presenta tres niveles:

LA DIRECCIÓN EN LOS TRES NIVELES DE LA EMPRESA	
Niveles	Distribución de la función de dirección
Institucional	Dirección
Intermedio	Gerencia
Operacional	Supervisión

*Figura 7.* La dirección en los tres niveles de la empresa  
Administración, Proceso Administrativo - Chiavenato

La dirección en el Nivel institucional, es la cota más importante de la empresa, ubicándose en los alrededores de la entidad, enfrentándose al ámbito externo.

En este tipo de dirección, los gerentes son encargados de enlazar a la empresa con el sector externo, trazando los planes idóneos para lograr los objetivos trazados. (p. 285).

El nivel intermedio de dirección es la gerencia el cual tiene el propósito de diferencias la dirección realizada en la cota institucional y la cota de operacional, en este nivel la tarea básica es la de conciliar las tareas realizadas por la dirección y llevarlas mediante programas, acciones al nivel operacional. El

gerente está comprometido a guiar las labores través de la motivación, liderazgo y comunicación). Este nivel se encarga de la gerencia de la entidad. (p. 300).

El tercer nivel de dirección es la supervisión, el cual se realiza en el extracto operacional de la organización. Esta dirección se encarga de la responsabilidad de la dirección de las áreas de los trabajadores de la organización. En este tipo de nivel de dirección se utiliza el término de especialización de los trabajadores y por tanto también el término de diversos supervisores de acuerdo a las áreas de trabajo de la organización o entidad. (p. 337).

### **El control**

El control es la última fase del proceso administrativo, consiste en la inspección, seguimiento del desarrollo del avance de la entidad encaminado a las metas propuestas.

Para que los recursos se encuentren dirigidos a lograr las metas, el control regula actividades de las organizaciones dentro de los límites permitidos por la institución.

El control hace que la organización se encuentre en la dirección correcta, analizando, monitorizando el desempeño de la entidad.

Según Chiavenato (2001) el control es el medio que se implanta en una entidad, conduciendo, garantizando el desarrollo de la toma de decisiones, y también se emplea para encontrar fallas o inconvenientes anormales para su pronta corrección de acuerdo a la situación presentada. Se define como la contratación de las actividades realizadas están logrando las metas establecidas. (p. 346-347).

Según Chiavenato (2001) en una empresa existen también tres niveles de control como se muestra en la figura:

EL CONTROL EN LOS TRES NIVELES DE LA EMPRESA				
Nivel de la empresa	Tipo de control	Contenido	Tiempo	Amplitud
Institucional	Estratégico	Genérico y sintético	Orientado a largo plazo	Macroorientado. Considera la empresa en su totalidad, como un sistema.
Intermedio	Táctico	Menos genérico y más detallado	Orientado a mediano plazo	Considera cada unidad de la empresa (departamento) o cada conjunto de recursos por separado.
Operacional	Operacional	Detallado y analítico	Orientado a corto	Microorientado. Considera cada tarea u operación

*Figura 8.* El control en los tres niveles de la empresa Administración, Proceso Administrativo - Chiavenato

El control estratégico, se conoce como control organizacional, se aplica en el estrato institucional de la entidad, describiendo las características generales que alberga la entidad como un sistema, siendo su alcance a largo plazo, (Chiavenato 2001, p. 350). Este control tiene dos objetivos: corregir fallas o errores existentes en la fase del proceso administrativo encontrado con el propósito de enmendarlos y también tiene el objetivo de prevenir nuevas fallas empleando los mecanismos acordados para eludirlos posteriormente.

El segundo nivel de control de la empresa es el control táctico que es el nivel intermedio de control llamado control por departamentos o también control gerencial, este control se basa en las características no tan generales de la organización, el espacio empleado es de mediano plazo, utilizado por cada área de la entidad.

El tercer nivel de control es el control operacional, este se efectúa en la ejecución de las tareas y de las operaciones encomendadas por el personal no administrativo de la empresa, el espacio de tiempo es de largo plazo. Se refiere práctica al quehacer cotidiano de la entidad en términos de actividades elaboradas, este nivel de control se realiza en el nivel más bajo de la organización, y la acción correctiva es inmediata.

## **Dimensiones de la gestión administrativa**

### **Dimensión 1: Planificación**

Egg (1993), citado por Unesco (2011), indica a la planificación como el conjunto de procedimientos organizados en acciones y actividades enlazados, con el propósito de lograr un objetivo trazado, empleado los recursos de manera eficiente. (p.72).

Amador (2008); se refiere que la planificación, se realiza para un futuro, indicando, que, como, cuando realizarlo. La planificación trata de cubrir las brechas de la situación actual a la situación futura que deseamos.

Rivero (2008); menciona sobre planificar donde los directivos deben de pensar con anticipación las metas y acciones, basándose en planes presentando objetivos de la organización, estableciendo procedimientos y formas para lograrlos (p. 32).

Sovero (2007), indica que planificación es conseguir los objetivos, adelantado eventos considerando productos anteriores y la realidad actual. (p. 87).

Salazar (2005), manifestó que la planificación es la base para una buena gestión administrativa requiriendo conocimientos, cálculos, aproximaciones para reducir los riesgos lo cual va de la mano con el talento humano, siendo un ente importante para la previsión y el cambio. (p.31).

Chiavenato (2004), indica que: los cimientos de las demás funciones administrativas es la planeación, la cual se realiza de una forma anticipada, determinando los objetivos que se realizan y los objetivos que se puedan lograr en un futuro, planteando las metas que podrán ser alcanzadas y los mecanismos para poder lograr alcanzar lo trazado por la institución. (p. 143).

Da Silva (2002), sostiene que la planificación es el medio por lo cual las instituciones señalan alcances futuros, también realizan acciones y se emplean recursos con el fin de lograr las metas. (p. 10).

### **Dimensión 2: Organización**

Robbins (2010), indica que la organización implica concordar y constituir el trabajo de las personas para lograr las metas, indicadores de la entidad. (p.9)



Amador (2008), se refiere que la institución debe de instituir sus componentes elaborados de tal manera que encajen y logren las metas establecidas empleando insumos necesarios.

Correa (2005), manifestó que la organización es un proceso siguiente de la planificación es la agrupación de tareas administrativas, operativas, estratégicas que se emplean para alcanzar los fines, objetivos de la entidad. (p.20).

Da Silva (2002), sostiene que la organización es el conjunto de actos de para designar determinados propósitos o fines de la entidad, dando origen a los cimientos de la entidad, desarrollando las funciones en la que los trabajadores puedan desarrollar lo encomendado. (p.10).

Según Chiavenato (2004), indica que la organización está conformada por actividades organizadas, coordinadas de personas para lograr metas afines. (p. 148).

Según Chiavenato (1999), se refiere a la organización como un ente social formado por personas, orientado a objetivos comunes. (p.344).

### **Dimensión 3: Dirección**

Alvarado (2005), indica que la dirección es el proceso administrativo, que se encuentra dentro de la fase dinámica, la que es importante debido a su ejercicio en la institución, esta función esta ínfimamente ligada con la propia administración, algunos autores lo consideran el corazón o la esencia de la gestión donde debe existir (p.19).

Chiavenato (2004), menciona que la dirección es útil para lograr las metas y fines de la entidad empleando mecanismo para influenciar, guiar, animando al trabajador para el buen desempeño de sus funciones (p. 149).

### **Dimensión 4: Control**

Rivero (2008), indica que el control es un conjunto de acciones realizadas por la dirección para conocer el desarrollo y las metas alcanzadas por la entidad, de acuerdo a las fases del proceso administrativo, a fin de que se corrijan el rumbo de la entidad en caso de lo que necesite. (p. 92).

Amador (2008), indica que para lograr las metas e indicadores positivos de la institución se deberá de evaluar constantemente y en el caso lo requiera de subsanar las acciones para el buen desarrollo de la entidad.

Furlan (2008), define: “El control es la gestión administrativa que permite conocer si se han cumplido y se están cumpliendo los programas propuestos, los principios establecidos, las instrucciones y las órdenes impartidas” (p. 65).

Correa (2005), define el control como la comparación y medición de metas propuestas en el planeamiento y las ejecutadas en la institución, debiendo en el caso que lo requiere realizar los ajustes del caso para un mejor desarrollo de lo planeado. (p.23).

### **Características de la gestión administrativa**

Ramos (2009) indica las características en el sistema de salud basado en el reglamento de gestión del sistema de salud, artículo N° D.S 009-2005-ED:

Es descentralizada, debido a que se manifiesta en toda gestión y enlaza las acciones del ministerio de salud; es simplificada y flexible, facilita los procesos y procedimientos de trabajo hospitalario, permitiendo que las instituciones se adecuen a los requerimientos necesarios del país; es participativa y creativa, debido a que la ciudadanía actúa de manera organizada con sus comités de salud en todo el proceso de gestión hospitalario; es formativa, colaborando con la formación de la población como una organización; es unitaria, ordenado y eficaz, buscando alcanzar las metas propuestas; es integral, engloba la capacidad administrativa e institucional de la organización. (p. 9).

Sovero (2007), manifestó que la gestión desarrolla mecanismos para el buen desarrollo de la organización respondiendo a las necesidades de la población y a las pretensiones de los servidores técnicos y administrativos. (p.28).

### **Importancia de la gestión administrativa**

La gestión administrativa a través sus teorías, normatividad y procedimientos tiene como finalidad posibilitar un desempeño laboral efectivo, concordante con los nuevos perfiles que el sistema público lo exige. La administración pública busca fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores públicos que

cumplen funciones de coordinación administrativa en las diversas instituciones del estado.

Las instituciones desarrollan las tareas y actividades con la gestión administrativa, la cual contribuye para el mejor logro de la institución, empleando recursos para concretar las tareas trazadas.

## **Fundamentación científica y humanística**

### **Definición de cultura organizacional**

Robbins (2013), menciona como un conjunto de representaciones de los elementos de una entidad, lográndose diferenciar de otras entidades. (p.512).

Yturalde (2011) indicó que los trabajadores de la entidad tienen un conjunto de señales comunes, como la identidad, la práctica diaria de actos, rutinas, normas. (p.10).

Pirela (2010) citó a Siliceo, Casares y Gonzales (1999) quienes definen como el conglomerado de apreciaciones, doctrinas, hábitos, normas, actitudes y conductas permitiendo crear la identidad y personalidad de una organización o institución, con lo cual lograrán el cumplimiento de sus objetivos y redundará no solo en el aspecto social sino también en el económico (p. 494).

Chiavenato (2009) Nos indicó que cada organización tiene su propio código genético, y que constituye el ADN propias de las instituciones, Cada cultura posee sus propias características, las cuales se heredan con el tiempo, siendo las generaciones antiguas, que reaccionen ante los cambios de las políticas. (p. 119)

Ritter (2008), define como el desenvolvimiento de los trabajadores de una entidad, teniendo su desarrollo en doctrinas y apreciaciones comunes en la institución. (p. 53).

El Ministerio de Salud (2009), define “Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común”. (p.19).

Ministerio de Salud (2009), también define:

La cultura organizacional, atmosfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias,

valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento (p. 19).

Cummings (2007) define a manera el modelo: artefactos, valores y suposiciones básicas, facilitando resolver problemas cuyos resultados positivos justifican enseñarlos a los demás. (p. 484).

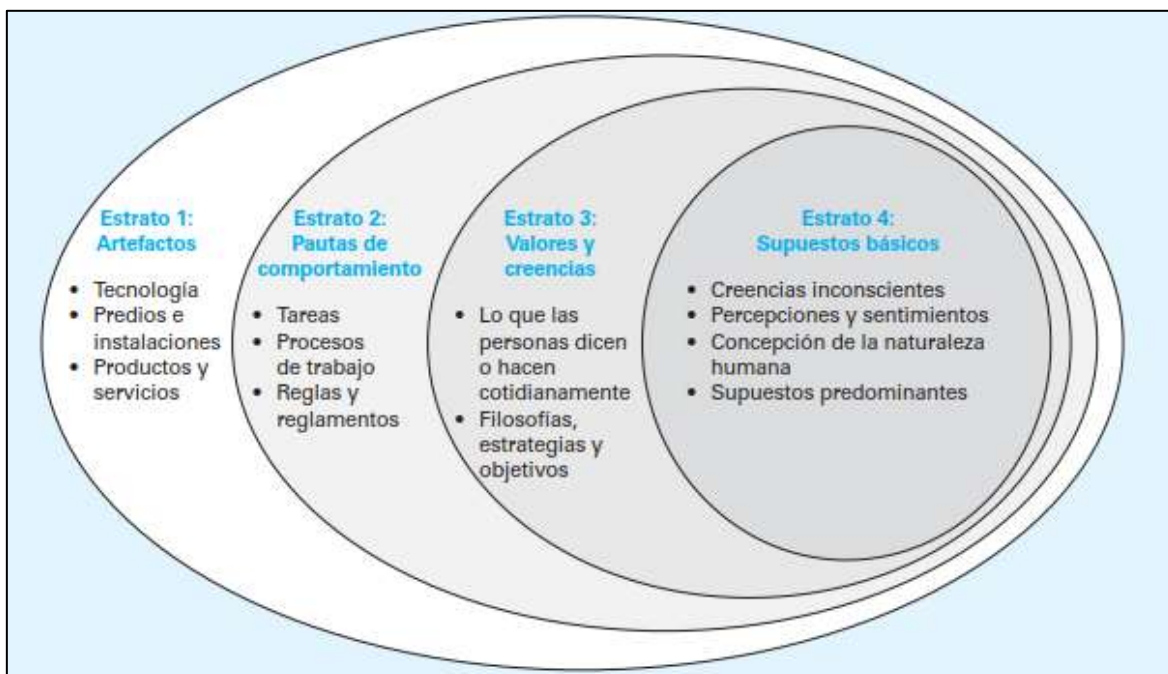
### **Bases Teóricas de la cultura organizacional**

#### **Cultura organizacional**

Chiavenato (2009), manifestó que las instituciones poseen culturas determinadas, propias de cada entidad, diferenciándose unas de otras; la cultura organizacional es observable en consecuencia de sus productos y resultados, presentando varios niveles.

Se realiza la comparación de la cultura organizacional con un iceberg, en el nivel hundido y profundo, se encuentran las características invisibles, siendo complicados para distinguir, presentándose con rasgos socio-psicológicos. En el nivel sobresaliente, se, encontrándose encima del agua, se manifiestan las características palpables y exterior de las instituciones, presentándose como componentes de infraestructura, los componentes materiales, las tecnologías y las técnicas de trabajo. (p. 123).

Según Chiavenato para conocer la cultura organizacional de una entidad se deberá de analizar los extractos y los compara con iceberg.



*Figura 9.* Los distintos estratos de la Cultura Organizacional  
Comportamiento organizacional - Chiavenato

La figura 10, representa los diversos niveles de la cultura organizacional, donde en la parte superior, está representado por los elementos visibles y que se pueden modificar formado por la estructura, procesos, productos, servicios, estilos de vida, tecnología, en la parte hundida se encuentran lo más complicado para ser medido, como las actitudes, creencias, símbolos, costumbres, valores, tradiciones.

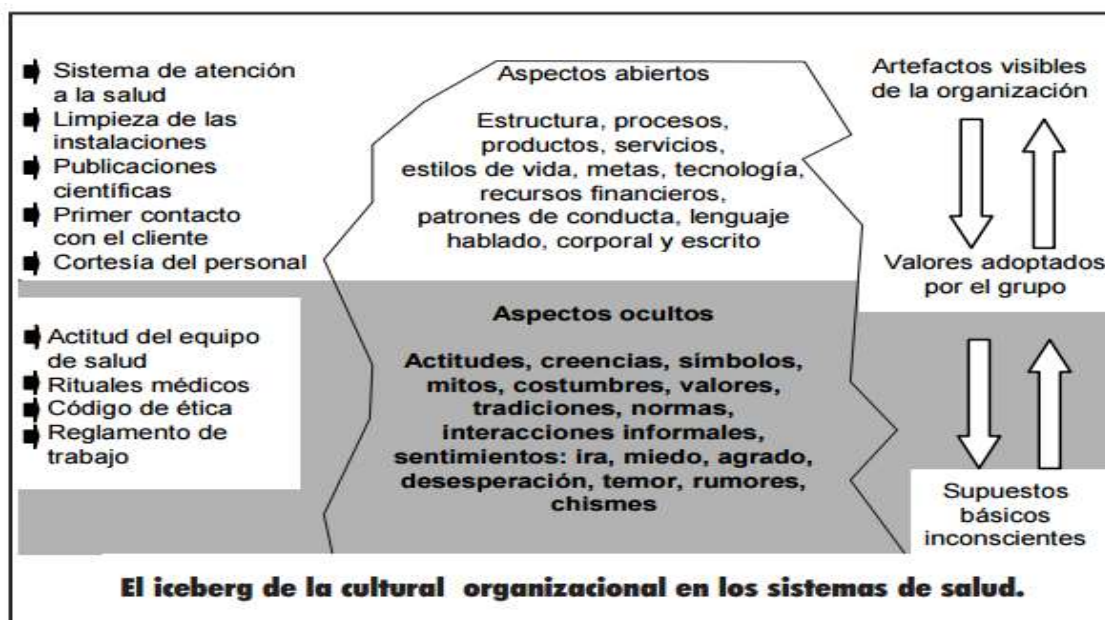


Figura 10. Estratos de la Cultura Organizacional en los sistemas de salud. Rev. Med. IMSS 2002; 40 (3): 203-211

Schein (1988), afirma Nivel 1: la cultura organizacional en tres niveles: Primer Nivel 1: Producciones, está determinado por lo físico, lo externo y por lo cultural de los elementos de la entidad; Segundo Nivel: Valores, indica la forma de cómo interactúan los trabajadores de la entidad, realizando con determinación las acciones para efectuar las tareas asignadas; Tercer Nivel: Presunciones subyacentes básicas, cuando surgen un nuevo problema o una necesidad, la salida del conflicto surgen de una intuición la cual ya ha sido trabajada anteriormente. (Schein 1988, pp. 30-32).

Según Salazar (2008), tomado de Alabart & Portuondo (2002), mencionó modelos metodológicos para el estudio de la cultura organizacional: Schein (1985), este modelo utiliza la entrevista clínica sucesiva, la cual considera un conjunto de entrevistas entre el investigador y los sujetos de la organización relacionados en la misma cultura, los aspectos que considera la relación de la organización con el entorno, la naturaleza de la realidad y la verdad; el género humano; la actividad y las relaciones humanas. Define los niveles que se manifiesta la cultura: artefactos visibles, valores, presunciones básicas, analizando la cultura desde una perspectiva más profunda e integral. (p. 21).

Salazar (2008) citó a Lorsch (1986), este modelo utiliza cuestionarios para ser respondidos por los gerentes de la organización, intentando reconocer las creencias y actitudes, estos son dirigidos al grupo de características principales de la organización. Los aspectos importantes es que maneja las creencias de los objetivos, competencias, recursos humanos, del comportamiento de los productos del mercado. Según el autor este análisis no define un conjunto de indicadores que permitan diagnosticar la cultura organizacional. Ese análisis queda a nivel de creencias y no llega al nivel más profundo como los paradigmas. Este método provee las herramientas para el diagnóstico (p. 21).

Salazar (2008) citó a Boyer y Equilbey (1986), este método reconoce la cultura organizacional reuniendo datos e información a través de encuestas canalizadas a los integrantes de la entidad, utiliza información desarrollada anticipadamente por la entidad. Como aspectos importantes de este método son los signos, símbolos, ritos, actitudes, que se manifiesta a través de historias, dirigentes, estructuras, existiendo las relaciones empresa-entorno, grupos de poder. Este análisis no define los niveles donde se expone la cultura y el nivel de profundidad en donde el investigador debe de indagar en cada uno de estos niveles, este análisis solo queda a nivel de valores, se centra en el lado humano de la organización. (p. 21).

Salazar (2008) citó a Cardona (1986), este modelo basa el estudio de la cultura de la organización en restaurar y examinar su historia a través del reconocimiento de los acontecimientos relevantes con métodos analíticos, los aspectos importantes de este método se concentran en la definición de la estrategia, como se toman las decisiones, como se distribuye el poder, como son las relaciones internas, conceptos que tienen las personas, como se realiza la promoción de los empleados, que aspectos son difíciles de cambiar, este análisis no define los niveles donde se expresa la cultura y el nivel de profundidad que el investigador debe de examinar en cada nivel, este nivel también queda a nivel de los valores, basándose en interrogantes muy generales, no definiendo instrumentos a utilizar, incluye la proyección de la cultura deseada. (p. 22).

Robbins (1987), este método diagnóstica las cualidades importantes que definen la cultura de una entidad, identificando los integrantes de la organización,

da importancia a los recursos humanos con destino al equipo, hace participe a las organizaciones, al control, existe tolerancia al riesgo, presenta un perfil orientada a los fines y objetivos de la organización con enfoque de sistema abierto. Este análisis no define los niveles donde se expresa la cultura y el nivel de profundidad que el investigador debe de examinar en cada nivel, este nivel queda a nivel de percepciones humanas reconociendo el grupo de variables, este método identifica una gama de variables que identifican a la cultura, este método es un instrumento sencillo de alcance largo. (p. 23).

Salazar (2008) citó a Calori, Livian y Sanin (1989), este método propone un cuestionario de 60 items, la cual incorpora interrogantes de la gestión gerencial, logrando la información, se realiza la identificación de los componentes de la cultura; da importancia a los valores morales y económicos como la integridad, solidaridad, confianza, autoridad, orden y el respeto a las reglas, clientes, compromiso, desempeño de la empresa rentabilidad y productividad. Este análisis no define los niveles donde se expresa la cultura y el nivel de profundidad que el investigador debe examinar en cada nivel, este análisis solo da importancia a los valores, realizando la clasificación solo en dos categorías, tomando en cuenta elementos de la gestión gerencial. (p. 23).

Salazar (2008) citó a Pérez (1991) este método emplea la observación y la entrevista para examinar los diversos aspectos de la cultura organizacional. Da importancia a los jefes, personas, el tiempo, el espacio, tecnología, subculturas existentes, este análisis no define los niveles donde se expresa la cultura y el nivel de profundidad que el investigador debe examinar en cada nivel, no utiliza instrumentos de diagnóstico, este método considera el nivel de presunciones, elementos de gestión empresarial y otras variables que caracterizan a la cultura organizacional. (p. 24).

Salazar (2008) citó a Thevénet (1992), este método se basa en la búsqueda de una hipótesis y la verificación de la misma a través del trabajo grupal, este método da importancia al fundador, historia, oficios, valores y signos, este método define instrumentos, define las etapas en donde se manifiesta la cultura. (p. 24).



Salazar (2008) citó a Garcia y Shimon (1997), este método propone un procedimiento para poner en práctica la dirección de valores diferenciando cuatro fases en el proceso: existencia de liderazgo, valores esenciales compartidos, desarrollo de equipos de proyectos, política personal basada en valores, auditoría de valores operativos (auditoría cultural). Este método se queda a nivel de valores no desarrolla paradigmas, también define los niveles donde se manifiesta la cultura: nivel observable o explícito, nivel nuclear o implícitos, este nivel reconoce el liderazgo en el desarrollo de la cultura durante los procesos de cambio. (p. 24).

**Clasificación de la cultura organizacional de Schols y de Shein**, según Ritter (2008), menciona que se realiza una clasificación de 04 niveles de la cultura los cuales fueron considerados por Scholz y Shein:

**Nivel de los artefactos y los rituales**, los artefactos es el nivel exterior de la entidad, hallándose las piezas del esqueleto de la entidad. Constituye la identidad visual de la institución, la que se manifiesta desde lo interno y externo (los productos, publicidad, edificios, vestimenta de trabajo, muebles. Los rituales son las integraciones, afiliaciones, eventos, días festivos, ascensos, premios, despidos para los trabajadores y para los clientes los cuales están reglamentados por la entidad. (Ritter, 2008, p. 74).

**Nivel de la tradición**; en este grado se localiza el conjunto las narraciones, relatos que las generaciones pasadas incluyendo a los fundadores, a lo largo del tiempo se crearon en la entidad edificando los soportes de la organización. También en este nivel se encuentran las leyendas y mitos, héroes como trabajadores modelos, líderes que motivan el progreso de la organización. (Ritter, 2008, p. 75).

**Nivel de los valores**; en este grado se menciona tres tipos de valores: valores elementales los cuales explican los principales valores de las personas, como la religión, el amor, la libertad, la justicia las que presentan muy alto valor y no entran en tela de juicio; los valores estratégicos: los cuales se relacionan con un objetivo determinado, que logran regular la presión activa social; los valores fundamentales: estos valores se relacionan a la actualidad y son empleados en el quehacer diario. Los valores primordiales de la organización se originan de la

misma filosofía de la empresa la que se expresa mediante factores externos como la misión, el personal, los accionistas. (Ritter, 2008, p. 76-77).

**Nivel de los supuestos básicos**, en este nivel es la esencia de la entidad, la que contribuye a determinar la conducta y los vínculos de los trabajadores, se ven reflejado en lo actual, en el entorno. (Ritter, 2008, p. 79).

**Tipos de cultura**, según Chiavenato (2009), presenta los siguientes tipos de cultura organizacional:

Cultura Adaptable, este tipo de cultura organizacional tiene peculiaridades elásticas, dúctiles la cual se amolda a la circunstancias, existiendo una amenaza de peligro por el constante variación de ideas, valores, costumbres las que originarias decremento de la originalidad de la organización. (p. 129).

Cultura Conservadora, este tipo de cultura se identifica porque mantiene sus ideas, valores, costumbres y tradiciones a lo largo del tiempo y no los varia producto de los cambios del ambiente, este tipo de cultura es firme en sus principios. (p. 129).

Cultura tradicionales, este tipo de cultura presenta un modelo burocrático, administrativo y lento, porque admite un carácter tradicional, conservador y autocrático. (p. 130).

Culturas participativas, este tipo de cultura presenta una cultura flexible, elástica, la cual se moldea de acuerdo al entorno, esta cultura tiene su cimiento en la innovación. (p. 130).

Según Robbins (2009), la cultura organizacional en una organización se presenta una cultura dominante y también presenta subculturas las cuales están relacionadas para el buen desempeño de la organización:

Cultura Dominante, este tipo de cultura manifiesta lo valores principales que relaciona y participan los integrantes de una entidad, entonces si se refiere a una cultura de la organización se estaría llamando cultura dominante. (p.553).

Subculturas, este tipo de culturas se presentan en grandes entidades, tratando de solucionar problemas cotidianos de las departamentos, áreas de la entidad, pudiendo también estar separados geográficamente. (p.553)

Robbins (2010) también indica, las cultura fuertes y culturas débiles, la cultura fuerte presenta un alto causal del comportamiento del trabajador motivados por la reciprocidad de valores, compromiso, lealtad presentando un clima de control del comportamiento, este tipo de cultura presenta entre sus integrantes la decisión de los objetivos de la entidad. (p.554).

**Tipos de Cultura Según Cameron Quinn** (1999) mencionado por Salazar (2008), el cual describe las particularidades de cada modelo:

La cultura del clan, llamada así porque presenta una organización familiar. En este tipo de cultura presenta un ambiente armonioso para laborar, los trabajadores participan recíprocamente, en esta cultura los líderes son los mentores, personalidades paternales que tienen llegada a lo profundo de la entidad, esta entidad esta enlazada por la tradición y lealtad, siendo el compromiso mayor entre los miembros, los beneficios se logran en el largo plazo, dando mucha importancia al desarrollo humano, esta organización incentiva el trabajo en equipo, la participación y los acuerdos. (p. 34).

La cultura adhocrática, es denominada como cultura empresarial, siendo estas entidades muy sensibles a las fluctuaciones apresuradas singulares al contexto de las organizaciones del siglo XXI. En esta cultura los trabajadores sienten a esta entidad como un ambiente dinámico, emprendedor, creativo para laborar. Los integrantes son creativos, asumen riesgos aceptados, los líderes son innovadores y toman riesgos. El logro de esta cultura es tener utilidades por las ventas de los productos o servicios, esa cultura valora la iniciativa y la libertad de intelecto. (p. 34).

La cultura jerarquizada, este tipo de cultura se inició con los estudios de Weber (1947) sobre la organización burocrática. En este tipo de cultura la entidad presenta un ambiente estructurado, determinado para las labores cotidianas, las aspiraciones de los líderes es ser llamados buenos coordinadores y organizadores, en esta cultura la estructura se encuentra organizada, existen

reglas, políticas, normas las cuales cumple un papel importante en las organizaciones. Lo principal de esta cultura es la estabilidad y el funcionamiento eficaz de la entidad con altos niveles de control. Esta cultura otorga al trabajador un ambiente seguro, motivados por los premios al recurso humano, siendo los ascensos e incrementos de sueldos. (p. 35).

La cultura de mercado, este tipo de cultura se ve como una entidad que funciona como un mercado, esta cultura funciona a través de la aplicación de las transacciones con diversos mercados de acuerdo a los intereses de la organización con el objetivo de crear ventajas competitivas. Esta entidad está guiada a obtener resultados efectuando el trabajo bien hecho. Los trabajadores son competitivos y guiadas al cumplimiento de las metas, Los líderes son exigentes y competitivos, el principal motivo de esta organización es la de ganar, por lo cual la reputación y éxito es el mayor interés. Cuyo éxito se ve en la participación del mercado y posicionamiento, en este entorno se evidencia el control del trabajo donde los trabajadores de esta cultura prefieren la estabilidad de la entidad. (p. 35).

Ritter (2008, pp. 72-73) menciona al modelo de Harrison, donde indica 04 esquemas de culturas las cuales se basan en los objetivos que desean lograr las organizaciones relacionadas a los valores que presenten:

**Las organizaciones orientadas al poder**, este tipo de orientación se singulariza porque está encabezado y contrastado por una personal idóneo desde un centro estratégico de operaciones logrando llegar a los objetivos de competitividad.

**Las organizaciones orientadas al rol y a la Norma**, en este tipo de cultura la meta principal es la de protección y la solidez organizacional, en esa cultura se encuentra la burocracia donde se pormenoriza las responsabilidades de cada trabajador de la organización.

**Las organizaciones orientadas al resultados**, esta cultura reconoce los objetivos de eficacia y optimización de recursos, en este tipo de cultura se estiman en retribución a la meta trazada por la organización.

**Las organizaciones orientadas a las personas**, en esta cultura la razón de ser es el desarrollo y satisfacción de trabajadores, lo que se relaciona con los valores pertenecientes al desarrollando y desarrollo del personal.

### **Dimensiones de la cultura organizacional:**

#### **Dimensión 1 Artefactos**

Chiavenato (2009), menciona: que esta dimensión se encuentra formada por factores que se pueden ver, lo tangible de la entidad, estructuras, enseres, artefactos, los cuales tienden a ser modificados. (p.125).

Ritter (2008), manifestó que la dimensión artefactos es: el nivel exterior de la entidad, hallándose las piezas del esqueleto de la entidad. Constituye la identidad visual de la institución, la que se manifiesta desde lo interno y externo (los productos, publicidad, edificios, vestimenta de trabajo, muebles (p. 74).

Stoner, Freeman & Gilbert (1996), indica que los artefactos son los elementos que se agrupan logrando un tipo de cultura y denota como es esa cultura, anexando productos, servicios, patrones entre los integrantes de una entidad. (p. 201).

Al estar conociendo una nueva entidad lo primero que se manifiesta es los artefactos, por ser la parte visual y compartida de la entidad.

#### **Dimensión 2 Valores adoptados**

Suárez (2011), manifestó que los “valores por su parte, son los ideales de actitud comunes entre trabajadores de una entidad aceptándose explícitamente o implícitamente. Dentro de las empresas son normas esperadas del comportamiento de la entidad.” (p.35).

Según Chiavenato (2004), indico que los valores compartidos son los valores que se comparten o los destacados, aquellos que se consideran importantes para las personas, los cuales definen las razones por los cuales se hace lo que se hace o mejor entendido por justificaciones aceptadas por todos los miembros.

Según Stoner, Freeman & Gilbert (1996), definen como las causas manejadas por la entidad para demostrar los aspectos, métodos empleados para elaborar las cosas. (p. 201)

### **Dimensión 3 Supuestos básicos**

Ritter (2008), manifestó que esta dimensión es la esencia de la entidad, la que contribuye a determinar la conducta y los vínculos de los trabajadores, se ven reflejado en lo actual, en el entorno. (P.79-80).

Stoner, Freeman & Gilbert (1996), definen esta dimensión como las presunciones, convicciones que tienen los integrantes de una entidad. (p. 202)

### **Características de la cultura organizacional**

Según Chiavenato (2004) nos indica seis características las cuales son: componentes observados, manifestándose a través del lenguaje, conductas, hábitos. Normas determinado por guías de comportamiento, de cómo realizar y poder desenvolverse dentro de la organización. Valores dominantes siendo básicos para la entidad los cuales enlazan la entidad. Filosofía concreta la identidad de las personas, determina lo establecido las doctrinas a seguir dentro de la entidad; clima organizacional lo cual se manifiesta a través del entorno laboral, la conexión de las personas. (p. 167).

Robbins (1999), desarrolla las siguientes características: innovación, atención al detalle, orientación de los resultados, de las personas y equipo, energía y estabilidad. (p.595).

### **Funciones de la cultura organizacional**

Ritter (2008), manifestó que: La cultura organizacional considera: La identificación, la cual da solución a la interrogante ¿quiénes somos?; determinando la identidad de la institución. La integración, la cual da solución a la interrogante ¿Qué nos une?, asegurando el entendimiento común, la coordinación, da solución a la interrogante ¿qué y cómo debo hacerlo?, armonizando los diferentes criterios y métodos que se desarrollan en el ambiente laboral. La motivación, la cual influye en los trabajadores, compartiendo los valores, nociones que llevan al éxito o fracaso. (p. 56-58).

Dentro de las entidades, La cultura organizacional presenta diversas funciones, siendo una de ellas que mantiene enlazada la entidad mediante procedimientos a llevarse a cabo dentro de la institución; también incrementa los acuerdos entre los trabajadores para el bienestar de la institución.

## **Importancia de la cultura organizacional**

Newstrom, (2001), citado por Salazar (p.16) menciona la importancia de la cultura organizacional porque provee de mecanismos que aseguran el funcionamiento, éxito de la institución, fortaleciendo la confianza de los trabajadores. Al existir una cultura organizacional definida, los nuevos empleados entenderán todo lo acontecido dentro de la entidad, logrando así de esta forma alcanzar los objetivos trazados.

### **1.3 Justificación**

La importancia de la elaboración de la tesis se debe a la necesidad de conocer el nivel de relación entre las variables gestión administrativa y la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

#### **Justificación teórica**

El presente estudio permitió entender los fundamentos teóricos en la gestión administrativa y la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, cuyo propósito es entender el planteamiento de las variables, que sirvieron de base para la realización del estudio.

La finalidad del estudio es de entender el conocimiento existente, comparando las teorías, midiendo los resultados de las variables de estudio.

Este estudio es importante porque nos hace entender, interpretar las dimensiones estudiadas tanto de gestión administrativa como de la cultura organizacional.

El trabajo presentado indaga a través del desarrollo teórico y criterios de gestión administrativa y cultura organizacional, para encontrar alternativas de solución para mejorar y lograr los objetivos de la Institución.

#### **Justificación practica**

La importancia del desarrollo del problema de investigación se basa en determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

El presente trabajo aportara conclusiones y recomendaciones, la cual la institución podrá aplicarlas según el caso, por lo que los directivos del hospital

tendrán que realizar tácticas, estrategias para mejorar la gestión administrativa a través de la cultura organizacional.

El estudio de investigación será una herramienta importante como antecedente para los próximos estudios que se realicen en diversas entidades públicas.

### **Justificación metodológica**

Este estudio es importante metodológicamente porque se han utilizado métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos, sobre las variables de estudio; el cual nos permite conocer la gestión administrativa y la cultura organizacional del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, se aplicaron instrumentos elaborados y validados para la investigación, los que fueron utilizados para la recopilación de los datos utilizados, elaborar la información estadística, procesar e interpretarla, para luego obtener resultados, cual nos va a permitir diseñar y formular estrategias para ser aplicados en las oficinas y servicios del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, para así poder lograr los objetivos de la institución.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Realidad problemática**

Para lograr el confort del individuo, de la población es la salud, el estado tiene la responsabilidad de regularla, vigilarla y protegerla, en este sentido el estado regula los mecanismos de intervención a través de las entidades estatales y de los sistemas de administración pública; que permiten incrementar estándares de salud y desarrollo social elevando la calidad de vida de los ciudadanos.

La gestión administrativa es muy importante para incrementar las metas, y logrando objetivos institucionales.

Cuando se presenta fallas en los procesos administrativos, las instituciones se obstaculizan, entonces para lograr una gestión administrativa eficiente, se busca que la gestión este organizado, enlazándose con otros departamentos, servicios, unidades, oficinas y áreas, para poder llevar a cabo las metas institucionales.



Un establecimiento de salud con un buen desenvolvimiento de sus trabajadores, garantiza el desarrollo económico, tecnológico, productivo, en la organización, permitiendo alcanzar logros económicos, sociales.

Del mismo modo, la cultura organizacional que presenta el hospital, nos manifiesta la forma de trabajo de los empleados de la institución; entonces para lograr los compromisos asumidos y logro de las metas propuestas, se tendrá que tener una cultura organizacional fuerte.

En una entidad el principal componente para que la empresa sea capaz de competir con otras y lograr una buena gestión administrativa empresarial es la cultura organizacional.

El Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión es el principal Hospital de la Región Callao, cumpliendo una labor valiosa en incrementar la sanidad de los pobladores del callao, como también de Lima y provincias.

Uno de los problemas que presenta el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, está relacionado a los principios, valores, costumbres que tiene cada individuo, que en determinadas situaciones dificultad la relaciones entre los trabajadores, los cuales presenta hábitos, costumbres diferentes, la visión del trabajo es identificado de diferentes formas, los cuales son elementos que se estudian en la cultura organizacional.

Se manifiesta carencia de recursos físicos, insuficiente capacidad de administración lo que también influye en la calidad de atención que se le puede brindar al paciente que acude al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao.

#### **1.4.2 Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017?

## **Problemas específicos**

### Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente Artefactos en los la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017?

### Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017?

### Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específicas 01**

Existe relación entre la gestión administrativa y el componente Artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

#### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

#### **Hipótesis específicas 3**

Existe relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente Artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

#### **Objetivos Específicos 2**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente de los valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

#### **Objetivos Específicos 3**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### **Definición de la variable: Gestión administrativa**

Anzola & Sérvulo; (2002) menciona que:

La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (p.70).

### **Definición de la variable: Cultura organizacional**

Robbins (2009), menciona que “la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”. (p 548).

## 2.2. Operacionalización de variables

### **Definición operacional: Gestión administrativa**

La gestión administrativa presenta las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Para la operacionalización de la variable gestión administrativa, se utilizó un cuestionario que consta de 28 ítems con respuestas múltiples bajo la escala de Likert, que corresponde a la variable: gestión administrativa, planteándose en forma de pregunta en base a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control; que expresa la opinión de los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, respecto a las diferentes acciones de gestión administrativa que se realizan en la institución; en tal sentido, los trabajadores en forma anónima deberán responder de acuerdo a su opinión: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre; la tabla 1, presenta la operacionalización de la variable de la gestión administrativa.

Tabla 1.

## Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o Rangos
<b>Planificación</b>	✓ Misión	1,2,3,4,5,6		
	✓ Objetivos			
	✓ Estrategias			
	✓ Recursos			
<b>Organización</b>	✓ Estructura organizacional	7,8,9,10,11,12,13	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	0-31 Malo 32-92 Aceptable 93-139 Bueno
	✓ Equipos de trabajo			
	✓ Normas			
	✓ Administración de recursos humanos			
<b>Dirección</b>	✓ Motivación	14,15,16,17,18, 19,20,21		
	✓ Liderazgo			
	✓ Comunicación			
<b>Control</b>	✓ Prevención	22,23,24,25,26, 27,28		
	✓ Supervisión			
	✓ Retroalimentación			

Nota: adaptado de Ríos (2014)

**Definición operacional: Cultura organizacional**

Según Schein (1986), la cultura organizacional se define en tres niveles: artefactos, valores adoptados y los supuestos básicos.

Para la operacionalización de la variable cultura organizacional, se utilizó un cuestionario que consta de 20 ítems con respuestas múltiples bajo la escala de Likert, que corresponde a la variable: cultura organizacional, planteándose en forma de pregunta en base a las dimensiones: artefactos, valores adoptados y los supuestos básicos; que expresa la opinión de los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, respecto a la cultura organizacional que se encuentra en la institución; en tal sentido, los trabajadores en forma anónima deberán responder de acuerdo a su opinión: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre; la tabla 2 presenta la operacionalización de la variable cultura organizacional.

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable 2: cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o Rangos
<b>Artefactos</b>	Estructuras Calidad de servicio tecnología	1,2,3,4,5,6,7		
<b>Valores adoptados</b>	Apoyo Identificación Confianza	8,9,10,11,12,13,14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	0-20 Malo 21-68 Aceptable 69-97 Bueno
<b>Supuestos básicos</b>	Principios y valores Objetivos Trabajo en grupo	15,16, 17,18,19,20		

Nota: adaptado de Torres (2015)

### 2.3. Metodología

Para el desarrollo de la investigación, se empleó el método hipotético deductivo. Morán y Alvarado (2015), indican que el método hipotético deductivo, se fundamenta en la observación y en la experiencia en la que se desarrollan los hechos para posteriormente deducir la verdad, planteando, analizando y comprobando las hipótesis. (p. 21).

El método hipotético deductivo, permite comprobar la verdad o falsedad de los hechos procesados desde la hipótesis a la deducción. Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013, p.101).

### 2.4 Tipo de estudio

La tesis desarrollada es una investigación básica, con enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño correlacional, no experimental y transversal.

El presente trabajo de investigación Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, es básica.

Es **básica**, según Carrasco (2005), indica que la investigación es básica porque solo busca incrementar y ahondar el entendimiento científico de la realidad. (p.43).

Es **descriptiva**, porque explora, determina las cualidades, peculiaridades de los individuos, comunidades, procesos, objetos o fenómenos que pretende

realizar un estudio, porque trata de evaluar de manera libre y autónoma los conceptos, variables a las que describen, tal como lo manifestó. Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 80).

Es **cuantitativo**, emplea la recopilación de información para comprobar hipótesis, usando la estadística como herramienta para conseguir pautas de comportamiento, tal como lo manifestó Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 4).

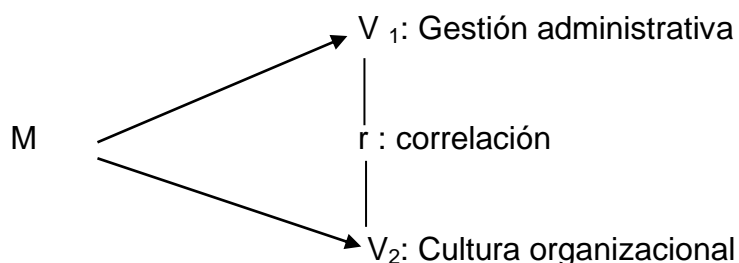
## 2.5. Diseño

El presente trabajo tiene diseño no experimental y de corte transversal.

La investigación **no experimental**, porque no se manejan intencionalmente las variables, se busca la observación de las anomalías que se presentan en realidad, tal como lo manifestó (Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149).

Los diseños de investigación transaccional **o transversal**, recopilan datos en un determinado momento, el cual es único. Tal como lo manifestó (Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.151).

Es **correlacional**, porque trata de indagar la correlación, el nexo entre los conceptos o variables de estudio, tal como lo manifestó Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 81).



M : representa la muestra representativa

V1: Observación de la variable gestión administrativa

r : Relación entre las variables - coeficiente de correlación

V2: Observación de la variable cultura organizacional



## 2.6. Población, muestra y muestreo.

### Población

La población se define como “El conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Hernández (2010, p. 174).

La población en la presente investigación está conformada por 256 trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao durante el año 2017, quienes tienen participación directa en los procesos de gestión de las diferentes oficinas: personal, planificación, contabilidad, logística, almacén, imagen institucional y comunicaciones, seguros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

### Muestra

La muestra es el subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos, y tiene que definirse de antemano con exactitud, este deberá ser representativo de dicha población. Hernández, et al (2010, p. 173).

Nuestra investigación está compuesta por 256 trabajadores administrativos y cada uno de ellos constituye la unidad de análisis de la presente investigación. Es decir se trabajará con 154 trabajadores del total de la población.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

N= 256

q= probabilidad de no inclusión

p= probabilidad de inclusión

Z = 1,96 (para un nivel de confianza al 95%)

e= 5% error: 0,05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0,5) (0,5) (256)}{(0,05)^2 (256-1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

n = 154

## **Muestreo**

Se utilizó el muestreo probabilístico, según Hernández, Fernández y Baptista (2010 p.241), menciona que todos los integrantes de la población tienen la misma oportunidad de ser escogidos. Se utilizó el muestreo aleatorio simple.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **Técnicas**

El presente estudio utilizó la técnica de la encuesta, ya que todos los datos son adquiridos mediante preguntas a las personas a encuestar.

Según Rodríguez, (2008), “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (p.10).

### **Instrumentos**

Según la técnica de la investigación realizada, se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de información.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indica que es conglomerado de interrogantes para contrastar una o más variables de estudio (p.217).

En el presente estudio de investigación se ha tomado los siguientes instrumentos de investigación:

### **Instrumento de medición para la variable 1: Gestión administrativa**

El presente instrumento es un cuestionario que consta de 28 ítems con respuestas múltiples bajo la escala de Likert, que corresponde a la variable: gestión administrativa, planteándose en forma de pregunta en base a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control; que expresa la opinión del trabajador, respecto al conocimiento de gestión administrativa dentro del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, donde los trabajadores deberán responder de acuerdo a su opinión.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde: 1 representa “Nunca”, 2 “Casi nunca”, 3 “A veces”, 4 “Casi siempre”, 5 “Siempre”.

Tabla 3.

*Ficha técnica del cuestionario gestión administrativa*

---

Ficha técnica del cuestionario gestión administrativa

---

Nombre de la prueba	: Cuestionario de gestión administrativa
Autor	: Ríos Huerta Cecilia Inés
Adaptado por	: Br. Pinto Laura Edgar Modesto
Procedencia	: Lima – Perú - Universidad Cesar Vallejo
Duración	: 15 minutos aproximadamente
Aplicación	: Individual
Lugar	: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

---

### **Instrumento de medición para la variable 2: Cultura organizacional**

El presente instrumento es un cuestionario que consta de 20 ítems con respuestas múltiples bajo la escala de Likert, que corresponde a la variable: cultura organizacional, planteándose en forma de pregunta en base a las dimensiones: artefactos, valores adoptados, supuestos básicos; que expresa la opinión del trabajador, respecto al conocimiento de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, donde los trabajadores deberán responder de acuerdo a su opinión.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde: 1 representa “Nunca”, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Tabla 4.

*Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional*


---

Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional	
<hr/>	
Nombre de la prueba	: Cuestionario de cultura organizacional
Autor	: Torres Mendoza Nélide Lupe
Adaptado por	: Br. Pinto Laura Edgar Modesto
Procedencia	: Lima – Perú - Universidad Cesar Vallejo
Duración	: 15 minutos aproximadamente
Aplicación	: Individual
Lugar	: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

---

**Validación y confiabilidad del instrumento****Validación**

Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), indica que la validez, es la consecuencia de la comprobación del instrumento a medir. Permite que el instrumento fortalezca la investigación. (p. 180).

**Opinión de Expertos**

El instrumento aplicado fue validado por 01 experto en el desarrollo de la investigación; concluyendo en la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento empleado, evidenciando los objetivos de la investigación; lo cual es aplicable para el desarrollo del estudio, en tal sentido los expertos dan como validez interna como se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 5.

*Juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Validez</b>
<b>Experto 1</b>	Dra. Gália Susana Lescano López	Aplicable

Nota: Opinión del experto.

**Confiabilidad del instrumento.**

Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), indica que es fiable el instrumento en situaciones semejantes, los resultados encontrados serán parecidos, empleándose el Alfa de Cronbach, lo cual demuestra que el instrumento es confiable. (p.191).

**Confiabilidad del instrumento que mide la gestión administrativa.**

Para determinar la confiabilidad, se procedió a la evaluación de una prueba piloto de 20 trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, cuyas peculiaridades son parecidas al total de la población.

Tabla 6.

*Prueba de confiabilidad de gestión de administrativa*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	28

Nota: base de datos

La Prueba de Consistencia del Instrumento de la variable gestión administrativa, de acuerdo alfa de Cronbach: 0.95612, significa que es muy alta; por lo tanto, el instrumento aplicado tiene una alta confiabilidad y coherencia interna.

**Confiabilidad del instrumento que mide la cultura organizacional.**

Para determinar la confiabilidad, se procedió a la evaluación de una prueba piloto de 20 trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, cuyas peculiaridades son parecidas al total de la población.

*Tabla 7*

*Prueba de confiabilidad de la cultura organizacional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Nota: base de datos

La Prueba de Consistencia del Instrumento de la variable Cultura Organizacional, de acuerdo alfa de Cronbach: 0.96126, significa que es muy alta; por lo tanto, el instrumento aplicado tiene una alta confiabilidad y coherencia interna.

## **2.8 Análisis de datos**

Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) indica que para el desarrollo de la investigación científica, el procesamiento, análisis e interpretación de datos se realiza mediante el instrumento respectivo. (p.212).

Para el estudio de investigación se empleó el método hipotético deductivo, lo cual permite comprobar la verdad o falsedad de los hechos procesados desde la hipótesis a la deducción. Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013, p.101).

El proceso de análisis de datos, La Información, datos empleados en el presente estudio se realizarán a través de cuestionarios de forma anónima, para el procesamiento de datos se emplea el Software SPSS, Excel 2010. Se elaboraron base de datos, tabla de distribución de frecuencias, gráficos y pruebas de hipótesis.

Para el presente trabajo de investigación se emplearán histogramas, figuras lo cual Hernández et (2006), indica que las distribuciones de frecuencias pueden presentarse en formas de histogramas o gráficas de otro tipo. (p. 498).

## **2.9 Aspectos éticos**

Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), indica que los principios fundamentales para realizar un trabajo de investigación son el respeto, autonomía,

responsabilidad, objetividad, confidencialidad, dignidad humana y no al fraude de otros (p. 314).

Partiendo de estos conceptos el presente trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”, es mi autoría, asimismo identifica las citas textuales o de paráfrasis derivado de otras fuentes, como lo disponen las normas para los trabajos de investigación.

### **III. Resultados**



### 3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los datos, en un primer momento se muestran los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

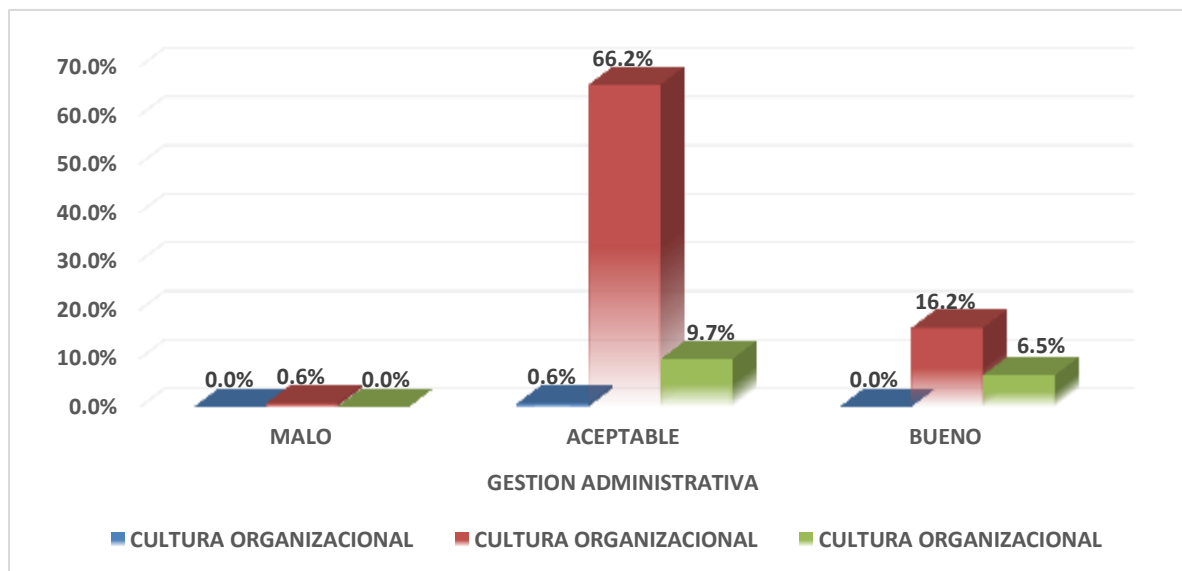
### Resultado general de la investigación

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias entre la Gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.*

		CULTURA ORGANIZACIONAL			Total	
		MALO	ACEPTABLE	BUENO		
GESTION ADMINISTRATIVA	MALO	fi	0	1	0	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
	ACEPTABLE	fi	1	102	15	118
		% del total	0.6%	66.2%	9.7%	76.6%
	BUENO	fi	0	25	10	35
		% del total	0.0%	16.2%	6.5%	22.7%
	Total	fi	1	128	25	154
		% del total	0.6%	83.1%	16.2%	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao -2017



*Figura 11.* Niveles entre gestión administrativa y cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### Interpretación

De la tabla y figura, se observa que existe una aceptable orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa, se evidencia que el 66.2 % de los encuestados perciben una aceptable cultura organizacional, mientras que 16.2 % manifiesta que es buena la cultura organizacional y el 0.6% manifiesta que es mala la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

Resultado específico entre la Gestión administrativa y el componente artefactos en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

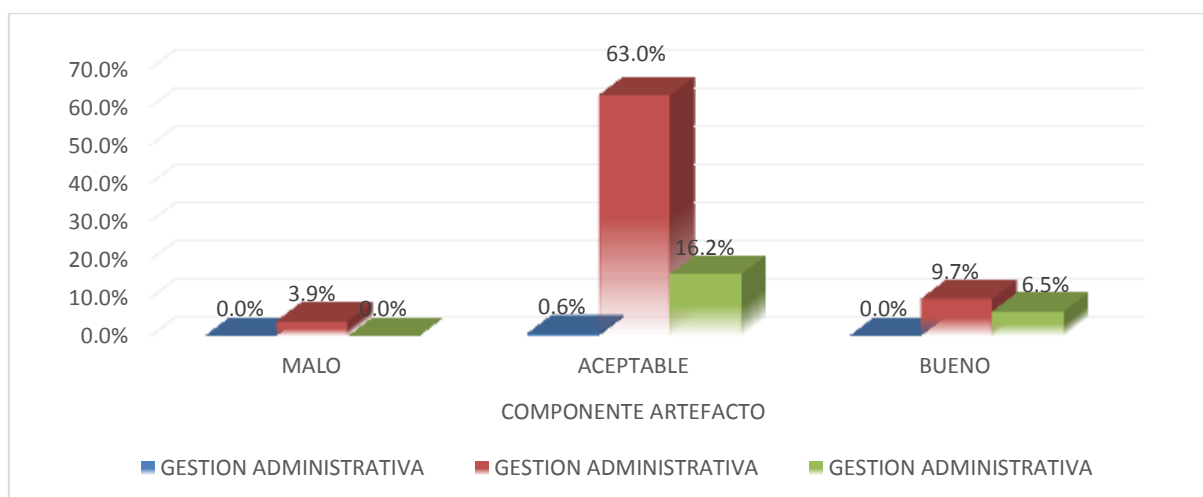
### Resultado específico

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias entre la Gestión administrativa y el componente artefactos en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.*

		COMPONENTE DE ARTEFACTO			Total	
		MALO	ACEPTABLE	BUENO		
GESTION ADMINISTRATIVA	MALO	fi	0	1	0	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
	ACEPTABLE	Fi	6	97	15	118
		% del total	3.9%	63.0%	9.7%	76.6%
	MALO	Fi	0	25	10	35
		% del total	0.0%	16.2%	6.5%	22.7%
<b>Total</b>	fi	6	123	25	154	
	% del total	3.9%	79.9%	16.2%	100.0%	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017



*Figura 12. Niveles entre gestión administrativa y el componente de Artefacto de la cultura Organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.*

## Interpretación

De la tabla y figura, se observa que existe una aceptable orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa, se evidencia que el 63 % de los encuestados perciben aceptable el componente artefacto de la cultura organizacional, mientras que 9.7% manifiesta que es bueno el componente artefacto de la cultura organizacional y el 3.9% manifiesta que es malo el componente artefacto de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

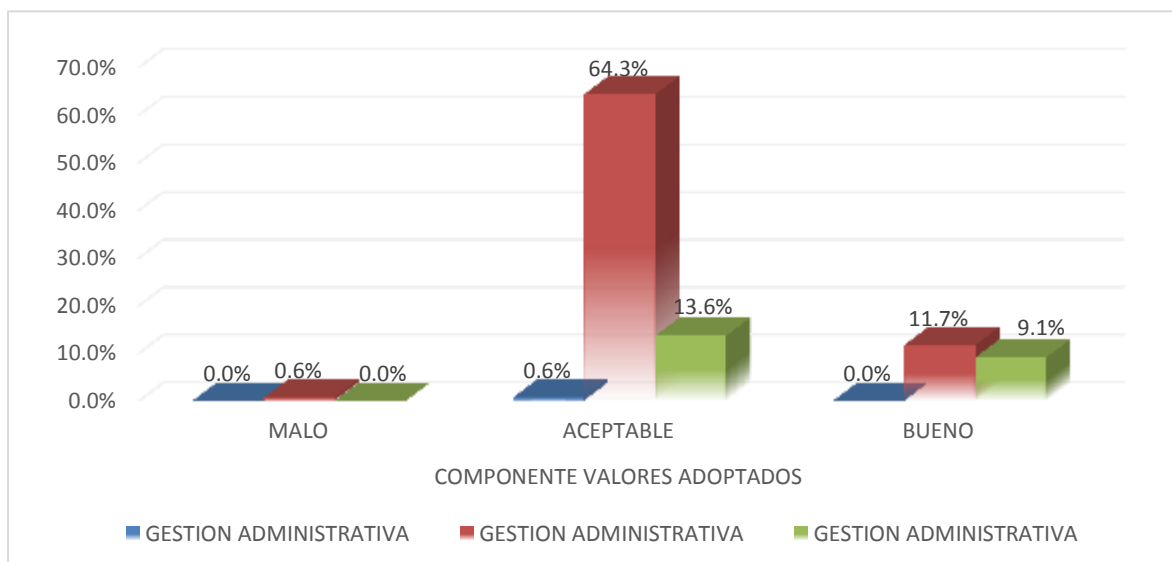
Resultado específico entre Gestión administrativa y el componente valores adoptados en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao

Tabla 10

*Distribución de frecuencias entre Gestión administrativa y el componente valores adoptados en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.*

		VALORES ADOPTADOS			Total	
		MALO	ACEPTABLE	BUENO		
GESTION ADMINISTRATIVA	MALO	fi	0	1	0	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
	ACEPTABLE	fi	1	99	18	118
		% del total	0.6%	64.3%	11.7%	76.6%
	BUENO	fi	0	21	14	35
		% del total	0.0%	13.6%	9.1%	22.7%
	Total	fi	1	121	32	154
		% del total	0.6%	78.6%	20.8%	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017



*Figura 13.* Niveles entre gestión administrativa y el componente de valores adoptados de la cultura Organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017

### Interpretación

De la tabla y figura, se observa que existe una aceptable orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa, se evidencia que el 64.3% de los encuestados perciben aceptable el componente de valores adoptados de la cultura organizacional, mientras que 11.7% manifiesta que es bueno el componente de valores adoptados de la cultura organizacional y el 0.6% manifiesta que es malo el componente de valores adoptados de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

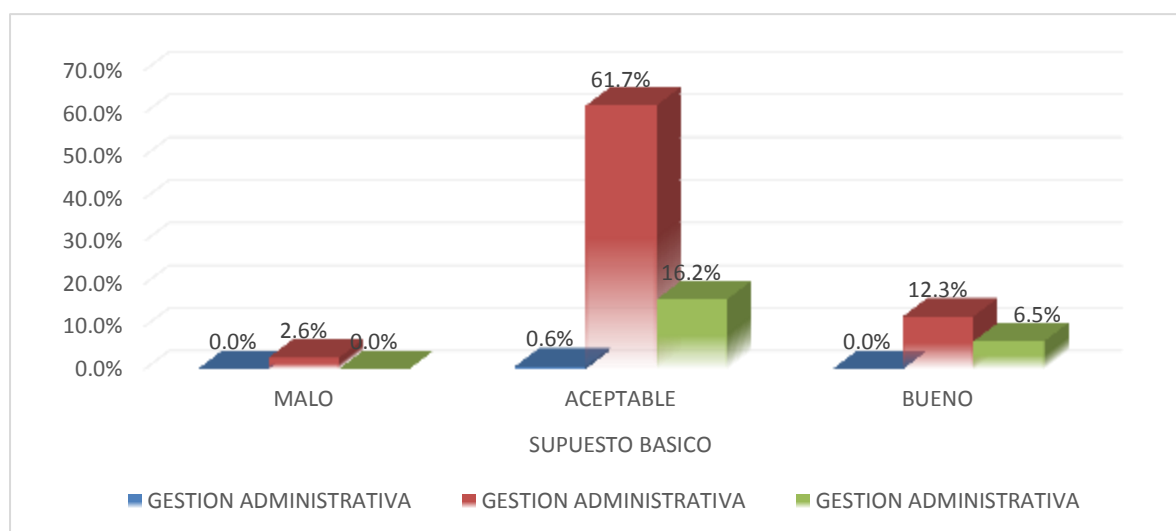
**Resultado específico entre la Gestión administrativa y el componente supuestos básicos en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao**

Tabla 11.

*Distribución de frecuencias entre Gestión administrativa y el componente supuestos básicos en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.*

		SUPUESTO BASICO				Total
		MALO	ACEPTABLE	BUENO		
GESTION ADMINISTRATIVA	MALO	fi	0	1	0	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
	ACEPTABLE	fi	4	95	19	118
		% del total	2.6%	61.7%	12.3%	76.6%
	BUENO	fi	0	25	10	35
		% del total	0.0%	16.2%	6.5%	22.7%
	Total	fi	4	121	29	154
		% del total	2.6%	78.6%	18.8%	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017



**Figura 14.** Niveles entre gestión administrativa y el componente de supuestos básicos de la cultura Organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017

## Interpretación

De la tabla y figura, se observa que existe una aceptable orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa, se evidencia que el 61.7% de los encuestados perciben aceptable el componente de Supuesto Básico de la cultura organizacional, mientras que 12.3% manifiesta que es bueno el componente de supuesto básico de la cultura organizacional y el 2.6% manifiesta que es malo el componente de Supuesto Básico de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### 3.2 Contratación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: No Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

Tabla 12.

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.*

		GESTION ADMINISTRATIVA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,499**
		N	154
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,499**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	154

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

## **Interpretación**

En Tabla se observa los resultados estadísticos del nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,499 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

## **Hipótesis específicas**

### **Hipótesis Específicas 01**

H0: No Existe relación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.



Tabla 13.

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.*

		GESTION ADMINISTRATIVA	ARTEFACTOS
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,459**
		N	154
	COMPONENTE ARTEFACTOS	Coefficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	154

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

### Interpretación

En Tabla se observa los resultados estadísticos del nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,459 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que existe entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### Hipótesis Específicas 02

**HO:** No Existe relación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

**H2:** Existe relación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

Tabla 14

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.*

			GESTION ADMINISTRATIVA	VALORES ADOPTADOS
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000	,387
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	154	154
	VALORES ADOPTADOS	Coeficiente de correlación	,387**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	154	154

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

### Interpretación

En Tabla se observa los resultados estadísticos del nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,387 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

### Hipótesis Específicas 03

H0: No Existe relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

H3: Existe relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.

Tabla 15.

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.*

		GESTION ADMINISTRATIVA	SUPUESTOS BASICOS
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	154
	SUPUESTOS BASICOS	Coefficiente de correlación	,399**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	154

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

En Tabla se observa los resultados estadísticos del nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,399 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

## **IV. Discusión**

Los antecedentes hallados se encuentran en relación con el objeto de estudio. El trabajo de investigación estudia la relación de la gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017, la cual presenta un Rho de Spearman de 0.499, lo cual indica que existe una moderada relación positiva de las variables gestión administrativa y cultura organizacional.

Con respecto a los antecedentes de la investigación tenemos:

Huerta & Solís (2012), realizaron la tesis, “La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huarua – 2012”. Se concluye la existencia de relación positiva fuerte, altamente significativa de  $RHO=0.903$ , (donde  $p < 0.01$ ) entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico productiva públicos de la provincia de Huaura 2012. Estos resultados obtenidos son similares a nuestro resultado debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre las dos variables gestión administrativa y cultura organizacional.

Con respecto a la variable 1: gestión administrativa: Villanueva (2015), realizó la Tesis “El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD”, la cual tiene como objetivo determinar la incidencia del control interno en la gestión administrativa del hospital, donde concluye que el control interno incide en la gestión administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Essalud, buscando una mayor eficacia, eficiencia y economía en la administración de las instituciones; Con respecto a nuestra investigación Chiavenato (2001) indica que el control se implanta en la entidad para inspeccionar el seguimiento del desarrollo de los avances, como también de encontrar fallas en la realización de metas de la organización por lo que el control juega un papel muy importantes en los logros de los objetivos y metas de la gestión administrativa de la organización.

Tola (2015) realizó la tesis “Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno-2012”, donde concluyó que la gestión administrativa en los Hospitales III de ESSALUD de la región Puno no presenta la capacidad para lograr los objetivos de la institución, presentando un nivel ínfimo en la colaboración del mejoramiento de los servicios de salud. Con respecto a nuestra investigación la gestión administrativa con sus componentes (planificación, organización, dirección y control) desarrollados adecuadamente permitirán que la entidad logre los objetivos trazados, logrando la eficiencia y eficacia de los servicios de salud.

Sandoval (2014), realizó un estudio de “Gestión administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014”, Se concluye la existencia de relación significativa de  $r=0.342$ , entre de las variables de estudios, donde se menciona que una adecuada gestión administrativa, lograría un incremento del desempeño docente. Estos resultados obtenidos son similares a nuestro resultado debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre las dos variables Gestión administrativa y cultura organizacional.

Álvarez (2014) realizó un estudio sobre “Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños”, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Este trabajo determinó los factores de la gestión administrativa que influyen en la satisfacción de los usuarios del hospital, como factor menciona que los trabajadores ignoran las particularidades del hospital, no se presenta la tendencia de participar con la institución, también menciona que la atención de los usuarios no es la adecuada, presenta carencia de infraestructura del hospital, este documento presenta medidas para desarrollar la gestión administrativa del nosocomio, proponiendo transformaciones en la entidad, modernizaciones de la gestión través de la medición de la calidad de la prestación de servicio de emergencia del nosocomio. Con respecto a nuestro trabajo de investigación realizado Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017, el análisis realizado es que la cultura organizacional influye en la gestión administrativa, la variable cultura organizacional comprende las dimensiones Artefactos, Chiavenato (2009),

menciona que los artefactos se encuentran los factores tangibles de la entidad como las estructuras, bienes, enseres; Valores Adoptados, Chiavenato (2004), indica que estos valores compartidos son los que los trabajadores consideran importantes, Supuestos básicos, Ritter (2008) nos indica que estos supuestos es la esencia de la entidad, la que contribuye a determinar la conducta y los vínculos de los trabajadores. Entonces teniendo una adecuada cultura organizacional, los procesos administrativos se encaminaran de la mejor manera, logrando una buena gestión administrativa.

Girao y Jiménez. (2014) realizo un estudio de “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del Ministerio de Salud. Jesús María. Lima. 2014”, concluyo que existe una relación significativa moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; Quichca (2012), realizo la Tesis “*La relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo del Instituto superior La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*”, tuvo como conclusión que existe un relación significativa entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de los trabajadores docentes del instituto superior La Pontificia. Con respecto a nuestra investigación los procesos de la gestión administrativa, Chiavenato (2004), menciona que la dirección es útil para lograr las metas y fines de la entidad empleando mecanismo para influenciar, guiar, animando al trabajador para el buen desempeño laboral, las cuales en nuestro trabajo como indicadores de la dirección se presentan a través de la motivación, liderazgo, comunicación; así como también la cultura organizacional a través de sus dimensiones artefactos, valores adoptados, supuestos, los cuales también influyen considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad.

Avendaño (2010), realizo un estudio sobre “Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario”, manifiesta que los cambios del sistema hospitalario estatal colombiano se pone énfasis a la gestión administrativa, llegando a la conclusión que los instrumentos de gestión empleados no son suficientes para garantizar la estabilidad económica de los hospitales, con respecto a este punto, cabe indica que la gestión

administrativa se tiene que apoyar en otras herramientas como por ejemplo la cultura organizacional, para que todos los trabajadores estén encaminados a un solo objetivo para la organización

Con respecto a la variable 2: Cultura organizacional: Zarate (2015), realiza la tesis “La Cultura organizacional y nivel de satisfacción de los usuarios en el servicio de administración tributaria - Lima, 2014”, los resultados producto del análisis muestran una relación positiva media de 0.551 (donde  $p < 0.01$ ) entre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción de los usuarios del servicio de administración tributaria 2014; los resultados obtenidos por Zarate, son similares a nuestro resultados debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre la dimensión de la variable 2 cultura organizacional.

Tinoco, Quispe & Beltrán (2014) realizaron un estudio de “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”, el cual tiene como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria, donde el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,545, que indica que existe una relación positiva entre estas dos variables de estudio. Los resultados obtenidos son similares a nuestro resultados debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre la dimensión de la variable 2 cultura organizacional.

Cabe mencionar que cuando existe una relación positiva débil, entre estas dos variables, la cual si se mejoran los componentes de la cultura organizacional (artefactos, valores adoptados, supuestos básicos) se lograra mejores nivel e incrementos de cultura organizacional.

Guerrero, G. (2012), realizo la tesis “*Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*”, el cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, el coeficiente de correlación de Spearman



fue de 0.569 ( $p < 0.01$ ), presentando una relación positiva media entre estas dos variables, se concluye los directivos, muestran un conocimiento moderado de la gestión del talento humano para la cultura organizacional en la institución. Con respecto a este antecedente nuestra investigación indica que la cultura organizacional en una institución pública, busca que los trabajadores estén acordes con la visión, misión, principios, metas, objetivos de la organización para lo cual busca el mejor nivel del trabajador para el bienestar de la institución, lo cual se verá reflejado en el mejor desarrollo de los procesos administrativos, propuestos por la gestión administrativa de la organización, logrando alcanzar las metas propuestas de la entidad.

El estudio realizado por Cantillo (2013), Tesis “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño”, documenta y observa aportes académicos, concluyendo que existe una relación total entre estos dos variables y concluye que la cultura organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de la organización, con respecto nuestra investigación al existir una cultura organizacional definida, los trabajadores entenderán todo lo relacionado a su organización, logrando de esta forma alcanzar las metas propuestas por la entidad.

Villarreal & Salinas, (2012) en su trabajo “Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango”, concluyo que existe similitud cultural entre los integrantes del nosocomio. Al respecto los aportes teóricos de Chiavenato (2009) indican que cada organización tiene su propio código genético, y que constituye el ADN propias de las instituciones, Cada cultura posee sus propias características, cabe indicar que en una entidad también existen diversos tipos de subculturas, pero siempre predomina una cultura fuerte o dominante.

Con respecto a la cultura organizacional, las dimensiones estudiados: artefactos, valores adoptados, supuestos básicos, la dimensión con buen rendimiento tenemos supuestos básicos con 12.3%, valores adoptados con 11.7% y artefactos con 9.7%, con un nivel aceptable tenemos las dimensiones de valores adoptados 64.3%, artefactos 63% y supuestos básicos con 61.7% y con un nivel malo de aceptación tenemos artefactos con un 3.9%, supuestos básicos de 2.6%

y valores adoptados de 0.6%, de los resultados obtenidos se recomienda implantar medidas, tácticas, para enriquecer y desarrollar la cultura organizacional la cual está relacionada en nuestra investigación con la gestión administrativa.

## **V. Conclusiones**

**Primera.** El nivel de la gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, presenta un Rho de Spearman de 0.499, lo cual indica que existe una moderada relación positiva de las variables gestión administrativa y cultura organizacional.

**Segundo.** El nivel de la gestión administrativa y el componente artefactos en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, muestra Rho de Spearman de 0.459, lo que indica que existe una moderada relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente artefactos.

**Tercero.** El nivel de la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, presenta un Rho de Spearman 0,387, lo que indica que existe una baja relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente valores adoptados.

**Cuarto.** El nivel de la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, presenta un Rho de Spearman 0,399 lo que indica que existe una baja relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente supuestos básicos.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** La gestión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, deberá de implementar mecanismos como capacitaciones, talleres, foros, para fortalecer las dimensiones de artefactos, valores adoptados y supuestos básicos de la cultura organizacional así como también de la gestión administrativa a fin de alcanzar los objetivos trazados por el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao.

**Segunda:** La gestión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, mediante documentos podría solicitar el apoyo al Gobierno Regional del Callao, para la realización de actividades para reforzar la gestión administrativa y la cultura organizacional que se desarrolla en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

**Tercera:** Se sugiere a los trabajadores de las diferentes departamentos, servicios, áreas, desarrollen compromisos, identidad, responsabilidades, trabajo en equipo con el respeto cordial para el buen desempeño de la gestión administrativa, reflejado en una buena cultura organizacional, lo que se volcaría en mejores prestaciones de servicios de salud a la cual accede los pobladores del Callao y Lima.

**Cuarta:** Se recomienda a los investigadores que en los próximos trabajos de investigación se tome como referencia este trabajo de investigación por ser una fuente confiable de información.

## **VII. Referencias**

- Alabart, Y. (2005). *Diagnóstico de la cultura organizacional. Resultados de investigación*. Recuperado de <http://www.monografías.com>.
- Alvarado, O. (2005). *Administración general*. Lima, Perú. Editorial Mantaro.
- Álvarez, M. (2014). *Gestión administrativa y la Satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Amador, J. (2002). *Manuales administrativos*. Recuperado de [http://www.elprisma.com/apuntes/administración\\_de\\_empresas/manualesadministrativos/](http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/manualesadministrativos/).
- Aquino, J. (2015). *Gestión Administrativa en el área de Subgerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Puente Piedra – 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Avendaño, J. (2010). *Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario*. Universidad Nacional de Colombia.
- Bateman, T y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Universidad Nacional de Colombia.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica – metodología para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú, Editorial San Marcos.



- Cerna, G y E, V. (2012). *Cultura organizacional y calidad educativa en la sede de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de San Juan de Lurigancho - Lima 2012*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cumings, T y Worley C. (2007), *Desarrollo organizacional y cambio*. (8va ed.). México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo*. (3era ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración Recursos Humanos*, (5ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Correa, C (2005). *Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas*. (3era ed.). Colombia: Editorial Cooperativa magisterio.
- Cumming, T y Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. (8ava ed.). México: Editorial Thomson.
- Daft, R.L (2004). *Administración*, (6ta ed.). México: Thomson.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo* (10ed.). México: Mc Graw Hill.
- Da Silva, R. (2002), *Teorías de la Administración*, Lima, Perú: Editorial Cengage learning.
- Furlan, E (2008), *Control Interno*, Editorial Ecoediciones, recuperado de: [https://docs.google.com/document/d/1WMz\\_\\_oED9lhh104vmPxZBip39r8H2f2guS5c6XFpqr/edit?pli=1](https://docs.google.com/document/d/1WMz__oED9lhh104vmPxZBip39r8H2f2guS5c6XFpqr/edit?pli=1).

- García, A (2000). Relación del clima organizacional en la gestión institucional.
- Girao, M y Jiménez, N. (2014). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del Ministerio de Salud. Jesús María. Lima. 2014. Universidad Cesar Vallejo.*
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria.* Universidad Rafael Urdaneta, Argentina.
- Hernández, M.J (2012). *Administración de empresas.* Madrid: Pirámide.
- Hernandez, V; Quintana L, Mederos R; Guedes,R; García B; Cabrera P, (2008), *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital Mario Muñoz Monroy.* Revista cubana de medicina militar – La Habana Cuba.
- Hernández, S, Fernandez, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. (5ta ed.).* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M.J. (2012). *Administración de empresas.* España: Editorial Pirámide.
- Huerta, M y Solís, J. (2012), *La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huaura – 2012*”, Universidad Cesar Vallejo.
- Malagon, G, Galán, R y Ponton G. (2008), *Administración hospitalaria,* (3er ed.). México: Editorial medica panamericana.
- Ministerio de Salud, (2008). *Planificación de los servicios de salud,- gestión de servicios de salud.* (Serie 3). Perú: Aprisabac.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2015). *Métodos de investigación.* México: Editorial Pearson custom.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3era ed.). Lima Perú: Editorial de la UNMSM.
- Quichca, G. (2012), *La relación entre la calidad de gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú.* UNMSM.

- Pirela, L. (2010), *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Año15. N° 51, 2010, 486-503 – Universidad del Zulia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>.
- Ramos, B. (2009). *Comportamiento Organizacional en los hospitales*. México, editorial Interamericana.
- Ríos, C. (2014). *Gestión administrativa y clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay UGEL N° 09 – 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rivero, M (2008). *Análisis de la Gestión administrativa en la búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino*. Cabudare. Venezuela.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Dircom.
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2010): *Administración*, (10ma ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2005): *Administración*, (8va ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S.P & De Cenzo, D.A (2008): *Supervisión*, (5ta ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ava ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S & Judge T (2013). *Comportamiento organizacional*. 15ava edición. México: Editorial Pearson.
- Rodríguez, M. (2008): Material de Seminario de Tesis. (Guía Para Diseñar Proyectos de Investigación de Tesis del Doctorado en Estudios Fiscales de la FCA de la UAS).

- Salazar, C. (2005). *Instituciones públicas como son los hospitales competitivas. Una estrategia de cambio para el éxito*. México. Ed. Mcgraw Hill.
- Salazar, A. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: caso de una empresa del sector asegurador venezolano*, Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.
- Sandoval; J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y liderazgo. Una visión dinámica*. España: Editorial Plaza & Janes Editores.
- Sovero, F. (2007) *CRM como herramienta para la institución como un hospital*. Recuperado de [www.netmedia.info/netmedia/articulos](http://www.netmedia.info/netmedia/articulos).
- Stoner, J; Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*, (6ta ed.). México: Editorial Prentice hall.
- Stoner, J. (2000). *Administración*. (7ma ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Suarez, E (2011). *Importancia de la cultura organizacional*, España. Recuperado de [Http: //www.suite101.net](http://www.suite101.net).
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de investigación científica*. (3° ed.). México: Editorial Noriega.
- Tinoco, O; Quispe, C, y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria Industrial*. *Data*, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 56-66 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Tola, I. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno-2012*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- Torres, N. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Urbano en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores educativos*. Lima, Perú: Editorial Lince grafico S.A.C
- Valderrama, S. (2013). *Paso para elaborar proyectos de tesis de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Villanueva, F. (2015). *El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Villarreal y Briones, (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango*. Universidad Juárez del Estado de Durango, México. Revista Conciencia Tecnología N°44, julio-diciembre 2012.
- Yturalde, E. (2011). *Cultura Corporativa*. Ecuador. Recuperado de <http://www.culturacorporativa.com>.
- Zapata Á; Murillo, G. y Martínez, J. (2006). *Organización y Management Naturaleza, objeto, metodología, investigación y enseñanza*. Cali, Colombia: Editorial Universidad del Valle
- Zarate, A. (2015). *La Cultura organizacional y nivel de satisfacción de los usuarios en el servicio de administración tributaria - Lima, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.

## **Anexos**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017

### 2. AUTOR

Br. Pinto Laura Edgar Modesto

### 3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo, diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población esta conformada por 256 trabajadores, la muestra esta conformada por 154 trabajadores administrativos, para la recolección de datos se utilizo el cuestionario donde se levanto información de las variables de estudio gestión administrativa y cultura organizacional. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos, la confiabilidad se determino mediante el coeficiente de Cronbach el valor obtenido fue de 0,956 para la variable gestión administrativa y 0,961 para la variable cultura organizacional.

El resultado de la investigación demuestra que existe relación directa mostrando un valor Rho de Spearman de 0,499 y un valor  $p < 0,05$  confirmandose la relación entre la gestión administrativa y cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.

### 4. PALABRAS CLAVE

Palabres Claves: Gestión Administrativa, Cultura Organizacional.

### 5. ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between administrative management and organizational culture in administrative workers at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao - 2017.

The research was carried out with a quantitative approach, basic type, descriptive, non - experimental, cross - sectional correlational design. The

population is made up of 256 workers, the sample is made up of 154 administrative workers, for the collection of data was used the questionnaire where information was collected from the study variables administrative management and organizational culture. The instruments of data collection were validated by means of expert judgment, reliability was determined using the coefficient of Cronbach the value obtained was 0.956 for the administrative management variables and 0.961 for the organizational culture variable.

The results of the research show that there is a direct relationship showing a Spearman Rho value of 0.499 and a p value  $<0.05$  confirming the relationship between administrative management and organizational culture in administrative workers at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao .

## **6. KEYWORDS**

Administrative Management, Organizational Culture.

## **7. INTRODUCCIÓN**

El trabajo de investigación, se ha desarrollado dentro de la línea de investigación de la Administración del talento humano y busca explicar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017. La cual es de gran importancia académico que servirá como una base de estudio para los diferentes investigadores en temas de gestión administrativa y cultura organizacional, La finalidad del estudio es de entender el conocimiento existente, comparando las teorías, midiendo los resultados de las variables de estudio. Este estudio es importante porque nos hace entender, interpretar las dimensiones estudiadas tanto de gestión administrativa como de la cultura organizacional.

Tiene importancia practica porque el presente trabajo aportara conclusiones y recomendaciones, la cual la institución podrá aplicarlas según el caso, por lo que los directivos del hospital tendrán que realizar tácticas, estrategias para mejorar la gestión administrativa a través de la cultura organizacional.

La presente investigación tiene como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao



– 2017; y el objetivo general es: establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017.

## **8. METODOLOGÍA**

La tesis desarrollada es una investigación básica, con enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño correlacional, no experimental y transversal.

La población del presente estudio estará constituida por 256 trabajadores administrativos que laboran en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Tomándose una muestra representativa, aplicando el criterio de una muestra probabilística, de selección aleatoria simple, determinándose el número de 154 trabajadores.

Se utilizó como instrumento de estudio cuestionarios, validados por juicio de expertos, se solicitó a la institución de estudio el permiso para la aplicación de dicho instrumento, logrando procesar la recolección de datos en el programa estadístico SPSS 20, a través de tablas y gráficas, para luego aplicar las pruebas correlacionales según Spearman.

## **9. RESULTADOS**

Los resultados estadísticos del nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,499 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional.

En cuanto a los resultados específicos, respecto al grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, se observa que el nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,459 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de

significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Con respecto al grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, se observa que el nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,387 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Con respecto al grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, se observa que el nivel de nivel de relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,399 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## **10. DISCUSIÓN**

Los antecedentes hallados se encuentran en relación con el objeto de estudio, con respecto a los antecedentes de la investigación tenemos:

Huerta & Solís (2012), realizaron la tesis, “La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huarua – 2012”. Se concluye la existencia de relación positiva fuerte, altamente significativa de  $RHO=0.903$ , (donde  $p < 0.01$ ) entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico productiva públicos de la provincia de Huaura 2012. Estos resultados obtenidos son similares a nuestro resultado debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre las dos variables gestión administrativa y cultura organizacional.

Con respecto a la variable 1: gestión administrativa: Villanueva (2015), realizo la Tesis “El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD”, la cual tiene como objetivo

determinar la incidencia del control interno en la gestión administrativa del hospital, donde concluye que el control interno incide en la gestión administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Essalud, buscando una mayor eficacia, eficiencia y economía en la administración de las instituciones; Con respecto a nuestra investigación Chiavenato (2001) indica que el control se implanta en la entidad para inspeccionar el seguimiento del desarrollo de los avances, como también de encontrar fallas en la realización de metas de las organización por lo que el control juega un papel muy importantes en los logros de los objetivos y metas de la gestión administrativa de la organización.

Tola, (2015) realizo la tesis “Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno-2012”, donde concluyo que la gestión administrativa en los Hospitales III de ESSALUD de la región Puno no presenta la capacidad para lograr los objetivos de la institución, presentando un nivel ínfimo en la colaboración del mejoramiento de los servicios de salud. Con respecto a nuestra investigación la gestión administrativa con sus componentes (planificación, organización, dirección y control) desarrollados adecuadamente permitirán que la entidad logre los objetivos trazados, logrando la eficiencia y eficacia de los servicios de salud.

Álvarez (2014) realizo un estudio sobre “Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Este trabajo determino los factores de la gestión administrativa que influyen en la satisfacción de los usuarios del hospital, como factor menciona que los trabajadores ignoran las particularidades del hospital, no se presenta la tendencia de participar con la institución, también menciona que la atención de los usuarios no es la adecuada, presenta carencia de infraestructura del hospital. Con respecto a nuestro trabajo de investigación realizado Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017, el análisis realizado es que la cultura organizacional influye en la gestión administrativa, la variable cultura organizacional comprende las dimensiones Artefactos, Chiavenato (2009), menciona que los artefactos se encuentran los factores tangibles de la entidad como las estructuras, bienes, enseres; Valores Adoptados, Chiavenato (2004), indica que estos valores compartidos son los que los trabajadores consideran

importantes, Supuestos básicos, Ritter (2008) nos indica que estos supuestos es la esencia de la entidad, la que contribuye a determinar la conducta y los vínculos de los trabajadores. Entonces teniendo una adecuada cultura organizacional, los procesos administrativos se encaminaran de la mejor manera, logrando una buena gestión administrativa.

Girao y Jiménez (2014) realizo un estudio de “*Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del Ministerio de Salud. Jesús María. Lima. 2014*”, concluyo que existe una relación significativa moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; Quichca (2012), realizo la Tesis “*La relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo del Instituto superior La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*”, tuvo como conclusión que existe un relación significativa entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de los trabajadores docentes del instituto superior La Pontificia. Con respecto a nuestra investigación los procesos de la gestión administrativa, Chiavenato (2004), menciona que la dirección es útil para lograr las metas y fines de la entidad empleando mecanismo para influenciar, guiar, animando al trabajador para el buen desempeño laboral, las cuales en nuestro trabajo como indicadores de la dirección se presentan a través de la motivación, liderazgo, comunicación; así como también la cultura organizacional a través de sus dimensiones artefactos, valores adoptados, supuestos, los cuales también influyen considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad.

Avendaño (2010), realizo un estudio sobre “Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario”, manifiesto que los cambios del sistema hospitalario estatal colombiano se pone énfasis a la gestión administrativa, llegando a la conclusión que los instrumentos de gestión empleados no son suficientes para garantizar la estabilidad económica de los hospitales, con respecto a este punto, cabe indica que la gestión administrativa se tiene que apoyar en otras herramientas como por ejemplo la cultura organizacional, para que todos los trabajadores estén encaminados a un solo objetivo para la organización.

Con respecto a la variable 2: Cultura organizacional: Zarate (2015), realiza la tesis “La Cultura organizacional y nivel de satisfacción de los usuarios en el servicio de administración tributaria - Lima, 2014”, los resultados producto del análisis muestran una relación positiva media de 0.551 (donde  $p < 0.01$ ) entre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción de los usuarios del servicio de administración tributaria 2014; los resultados obtenidos por Zarate, son similares a nuestro resultados debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre la dimensión de la variable 2 cultura organizacional.

Tinoco, Quispe & Beltrán (2014) realizaron un estudio de “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”, el cual tiene como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria, donde el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,545, que indica que existe una relación positiva entre estas dos variables de estudio. Los resultados obtenidos son similares a nuestro resultados debido a que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.499, por lo que determina que existe una relación positiva entre la dimensión de la variable 2 cultura organizacional.

Guerrero, G. (2012), realizo la tesis “*Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*”, el cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.569 ( $p < 0.01$ ), presentando una relación positiva media entre estas dos variables, se concluye los directivos, muestran un conocimiento moderado de la gestión del talento humano para la cultura organizacional en la institución. Con respecto a este antecedente nuestra investigación indica que la cultura organizacional en una institución pública, busca que los trabajadores estén acordes con la visión, misión, principios, metas, objetivos de la organización para lo cual busca el mejor nivel del trabajador para el bienestar de la institución, lo cual se verá reflejado en el mejor desarrollo de los procesos administrativos,

propuestos por la gestión administrativa de la organización, logrando alcanzar las metas propuestas de la entidad.

El estudio realizado por Cantillo (2013), Tesis “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño”, documenta y observa aportes académicos, concluyendo que existe una relación total entre estas dos variables y concluye que la cultura organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de la organización, con respecto a nuestra investigación al existir una cultura organizacional definida, los trabajadores entenderán todo lo relacionado a su organización, logrando de esta forma alcanzar las metas propuestas por la entidad.

Villarreal & Salinas, (2012) en su trabajo “Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango”, concluyo que existe similitud cultural entre los integrantes del nosocomio. Al respecto los aportes teóricos de Chiavenato (2009) indican que cada organización tiene su propio código genético, y que constituye el ADN propias de las instituciones, Cada cultura posee sus propias características, cabe indicar que en una entidad también existen diversos tipos de subculturas, pero siempre predomina una cultura fuerte o dominante.

Con respecto a la cultura organizacional, las dimensiones estudiadas: artefactos, valores adoptados, supuestos básicos, la dimensión con buen rendimiento tenemos supuestos básicos con 12.3%, valores adoptados con 11.7% y artefactos con 9.7%, con un nivel aceptable tenemos las dimensiones de valores adoptados 64.3%, artefactos 63% y supuestos básicos con 61.7% y con un nivel malo de aceptación tenemos artefactos con un 3.9%, supuestos básicos de 2.6% y valores adoptados de 0.6%, de los resultados obtenidos se recomienda implantar medidas, tácticas, para enriquecer y desarrollar la cultura organizacional la cual está relacionada en nuestra investigación con la gestión administrativa.

## **11. CONCLUSIONES**

Se concluye: 1). El nivel de la gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017, presenta un Rho de Spearman de 0.499, lo cual indica que existe una moderada relación positiva de las variables gestión administrativa y cultura organizacional, 2) El nivel de la gestión administrativa y el componente artefactos en los trabajadores

administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, muestra Rho de Spearman de 0.459, lo que indica que existe una moderada relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente artefactos; 3). El nivel de la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, presenta un Rho de Spearman 0,387, lo que indica que existe una baja relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente valores adoptados; 4). El nivel de la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, presenta un Rho de Spearman 0,399 lo que indica que existe una baja relación positiva entre las variables gestión administrativa y el componente supuestos básicos.

## 12. REFERENCIAS

- Alabart, Y. (2005). *Diagnóstico de la cultura organizacional. Resultados de investigación*. Recuperado de <http://www.monografias.com>.
- Alvarado, O. (2005). *Administración general*. Lima, Perú. Editorial Mantaro.
- Álvarez, M. (2014). *Gestión administrativa y la Satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Amador, J. (2002). *Manuales administrativos*. Recuperado de [http://www.elprisma.com/apuntes/administración\\_de\\_empresas/manualesadministrativos/](http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/manualesadministrativos/).
- Aquino, J. (2015). *Gestión Administrativa en el área de Subgerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Puente Piedra – 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Avendaño, J. (2010). *Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario*. Universidad Nacional de Colombia.
- Bateman, T y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Universidad Nacional de Colombia.

- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica – metodología para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Perú, Editorial San Marcos.
- Cerna, G y E, V. (2012). *Cultura organizacional y calidad educativa en la sede de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de San Juan de Lurigancho - Lima 2012*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cumings, T y Worley C. (2007), *Desarrollo organizacional y cambio*. (8va ed.). México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo*. (3era ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración Recursos Humanos*, (5ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Correa, C (2005). *Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas*. (3era ed.). Colombia: Editorial Cooperativa magisterio.
- Cumming, T y Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. (8ava ed.). México: Editorial Thomson.
- Daft, R.L (2004). *Administración*, (6ta ed.). México: Thomson.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo* (10ed.). México: Mc Graw Hill.
- Da Silva, R. (2002), *Teorías de la Administración*, Lima, Perú: Editorial Cengage learning.
- Furlan, E (2008), *Control Interno*, Editorial Ecoediciones, recuperado de: [https://docs.google.com/document/d/1WMz\\_\\_oED9lhh104vmPxZBip39r8H2f2guS5c6XFpqr/edit?pli=1](https://docs.google.com/document/d/1WMz__oED9lhh104vmPxZBip39r8H2f2guS5c6XFpqr/edit?pli=1).



- Girao, M y Jiménez, N. (2014). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del Ministerio de Salud. Jesús María. Lima. 2014. Universidad Cesar Vallejo.*
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria.* Universidad Rafael Urdaneta, Argentina.
- Hernández, M.J (2012). *Administración de empresas.* Madrid: Pirámide.
- Hernandez, V; Quintana L, Mederos R; Guedes,R; García B; Cabrera P, (2008), *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital Mario Muñoz Monroy.* Revista cubana de medicina militar – La Habana Cuba.
- Hernández, S, Fernandez, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. (5ta ed.).* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M.J. (2012). *Administración de empresas.* España: Editorial Pirámide.
- Huerta, M y Solís, J. (2012), *La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huaura – 2012*”, Universidad Cesar Vallejo.
- Malagon, G, Galán, R y Ponton G. (2008), *Administración hospitalaria,* (3er ed.). México: Editorial medica panamericana.
- Ministerio de Salud, (2008). *Planificación de los servicios de salud,- gestión de servicios de salud. (Serie 3).* Perú: Aprisabac.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2015). *Métodos de investigación.* México: Editorial Pearson custom.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3era ed.).* Lima Perú: Editorial de la UNMSM.
- Quichca, G. (2012), *La relación entre la calidad de gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú.* UNMSM.

- Pirela, L. (2010), *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Año15. N° 51, 2010, 486-503 – Universidad del Zulia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>.
- Ramos, B. (2009). *Comportamiento Organizacional en los hospitales*. México, editorial Interamericana.
- Ríos, C. (2014). *Gestión administrativa y clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay UGEL N° 09 – 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rivero, M (2008). *Análisis de la Gestión administrativa en la búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino*. Cabudare. Venezuela.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Dircom.
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2010): *Administración*, (10ma ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2005): *Administración*, (8va ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S.P & De Cenzo, D.A (2008): *Supervisión*, (5ta ed.). México. Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ava ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S & Judge T (2013). *Comportamiento organizacional*. 15ava edición. México: Editorial Pearson.
- Rodríguez, M. (2008): Material de Seminario de Tesis. (Guía Para Diseñar Proyectos de Investigación de Tesis del Doctorado en Estudios Fiscales de la FCA de la UAS).

- Salazar, C. (2005). *Instituciones públicas como son los hospitales competitivas. Una estrategia de cambio para el éxito*. México. Ed. Mcgraw Hill.
- Salazar, A. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: caso de una empresa del sector asegurador venezolano*, Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.
- Sandoval; J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y liderazgo. Una visión dinámica*. España: Editorial Plaza & Janes Editores.
- Sovero, F. (2007) *CRM como herramienta para la institución como un hospital*. Recuperado de [www.netmedia.info/netmedia/articulos](http://www.netmedia.info/netmedia/articulos).
- Stoner, J; Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*, (6ta ed.). México: Editorial Prentice hall.
- Stoner, J. (2000). *Administración*. (7ma ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Suarez, E (2011). *Importancia de la cultura organizacional*, España. Recuperado de [Http: //www.suite101.net](http://www.suite101.net).
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de investigación científica*. (3° ed.). México: Editorial Noriega.
- Tinoco, O; Quispe, C, y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria Industrial*. *Data*, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 56-66 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Tola, I. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de ESSALUD de la región Puno-2012*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Torres, N. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Urbano en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores educativos*. Lima, Perú: Editorial Lince grafico S.A.C

- Valderrama, S. (2013). *Paso para elaborar proyectos de tesis de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Villanueva, F. (2015). *El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Villarreal y Briones, (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango*. Universidad Juárez del Estado de Durango, México. Revista Conciencia Tecnología N°44, julio-diciembre 2012.
- Yturalde, E. (2011). *Cultura Corporativa*. Ecuador. Recuperado de <http://www.culturacorporativa.com>.
- Zapata Á; Murillo, G. y Martínez, J. (2006). *Organización y Management Naturaleza, objeto, metodología, investigación y enseñanza*. Cali, Colombia: Editorial Universidad del Valle
- Zarate, A. (2015). *La Cultura organizacional y nivel de satisfacción de los usuarios en el servicio de administración tributaria - Lima, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Pinto Laura Edgar Modesto, egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25765158, con el artículo titulado:

“Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 5) El artículo pertenece a mi autoría
- 6) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 7) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 8) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 9) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, Julio de 2017.

.....  
Br. Edgar Modesto Pinto Laura

DNI: 25765158

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión Administrativa y Cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017							
Autora: Edgar Modesto Pinto Laura							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el componente artefactos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el componente valores adoptados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017.</p>	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	Misión Objetivos Estrategias Recursos	1,2,3,4,5,6	Ordinal	0-31 Malo 32-92 Aceptable 93-139 Bueno
			Organización	Estructura organizacional Equipos de trabajo Normas Administración de recursos humanos	7,8,9,10,11,12,13		
			Dirección	Motivación Liderazgo Comunicación	14,15,16,17,18, 19,20,21		
			Control	Prevención Supervisión Retroalimentación	22,23,24,25,26, 27,28		
			<b>Variable 2: Cultura organizacional</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Artefactos	Estructuras Calidad de Servicio Tecnología	1,2,3,4,5,6, 7	Ordinal	

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017	Existe relación entre la gestión administrativa y el componente supuestos básicos de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017	Valores Adoptados  Supuestos básicos	Apoyo Identificación Confianza  Principios y Valores Objetivos Trabajo en grupo	8,9,10,11,12,13, 14  15,16,17,18, 19,20		0-20 Malo 21-68 Aceptable 69-97 Bueno
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 256 trabajadores administrativos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 154 trabajadores de las diversas áreas administrativas.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ríos (2014) Adaptado por la investigador. Año 2017 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Forma de Aplicación: Individual</p>	<p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Torres (2015) Adaptado por la investigador. Año 2017 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Forma de Aplicación: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis Descriptivo: la que muestra representación tabular y grafica; distribución de frecuencias, medidas de resumen.</p> <p>INFERENCIAL: Contrastación de Hipótesis: Para la contratación de las hipótesis se empleó la prueba estadística Rho Spearman.</p>			

## Anexo 3: Consentimiento de la institución



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN  
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



Callao,

17 MAY 2017

OFICIO N° 1974 -2017/HN.DAC-C-DG-OADI

Señor:  
EDGAR MODESTO PINTO LAURA  
Alumno  
Escuela Postgrado  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Asunto: Autorización de Proyecto de Investigación  
Referencia: 1).- Expediente S/ N° TD N°8488-2017  
2).- Memorandum N° 036-2017--HNDAC-OADI-CIEI

**De mi mayor consideración:**

Tengo a bien dirigirme a usted, saludándolo cordialmente y en atención a los documentos de la referencia, mediante el cual solicita la aprobación para realizar el Proyecto de Trabajo de Investigación titulado:

**"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION DEL CALLAO 2017"**

Proyecto evaluado y aprobado por el Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI), no habiéndose encontrado objeción en dicho proyecto de acuerdo a los estándares considerados en el Reglamento y Manual de procedimientos del mencionado comité.

En tal sentido, la Dirección General contando con la opinión técnica favorable del CIEI adscrito a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI), da la **AUTORIZACIÓN** para la ejecución del proyecto de investigación en mención, la versión aprobada se encuentra en los archivos de la OADI, y tendrá vigencia de un año contados desde la fecha de la presente autorización y que se ejecutara bajo la responsabilidad del tesista.

Sin otro particular, hago llegar a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Dra. María Elena Aguilar Del Aguila  
C.M.P. 02151 R.N.E. 011809  
DIRECTORA GENERAL

MADAC:R//mdm  
CC: OADI  
Archivo



## Anexo 4: Matriz de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DE GESTION ADMINISTRATIVA																												
SUJETOS	Planificación						Organización						Dirección						Control									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
Sujeto 1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	5	4	1	3
Sujeto 2	5	5	3	3	3	3	5	4	3	2	1	1	1	2	3	1	4	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	1
Sujeto 3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3
Sujeto 5	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	1	2	2
Sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4
Sujeto 7	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1
Sujeto 8	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 9	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 10	2	3	3	3	5	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
Sujeto 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Sujeto 12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 13	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
Sujeto 15	3	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1
Sujeto 16	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1
Sujeto 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 18	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3
Sujeto 19	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Sujeto 20	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
Sujeto 21	5	5	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	
Sujeto 22	2	3	2	4	1	1	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
Sujeto 23	2	3	2	3	1	1	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	
Sujeto 24	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2
Sujeto 25	2	3	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
Sujeto 26	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 27	4	4	4	1	2	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
Sujeto 28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
Sujeto 29	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 30	5	5	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
Sujeto 31	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1
Sujeto 32	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1
Sujeto 33	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2
Sujeto 34	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Sujeto 35	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 36	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2
Sujeto 37	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3
Sujeto 38	3	3	2	1	2	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2
Sujeto 39	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Sujeto 40	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1

Sujeto 41	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
Sujeto 42	4	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 43	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	
Sujeto 44	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	
Sujeto 45	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
Sujeto 47	3	3	2	5	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
Sujeto 48	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	
Sujeto 49	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
Sujeto 50	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
Sujeto 51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
Sujeto 52	4	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
Sujeto 53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
Sujeto 54	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	
Sujeto 55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Sujeto 56	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 57	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 58	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	
Sujeto 59	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	
Sujeto 60	5	4	4	3	1	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	1	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	
Sujeto 61	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 62	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
Sujeto 63	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 64	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
Sujeto 65	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 66	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	
Sujeto 67	4	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	
Sujeto 68	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
Sujeto 69	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	
Sujeto 70	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	
Sujeto 71	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	
Sujeto 72	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	
Sujeto 73	5	5	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
Sujeto 74	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	
Sujeto 75	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	1	5	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	
Sujeto 76	5	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
Sujeto 77	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	
Sujeto 78	5	4	3	5	4	1	5	5	4	2	1	3	1	4	2	1	5	5	3	4	1	3	1	1	4	3	1	1	
Sujeto 79	5	5	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	
Sujeto 80	5	5	4	1	3	1	5	5	1	1	3	5	3	1	3	1	5	2	2	5	3	1	1	2	3	3	3	3	
Sujeto 81	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 82	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
Sujeto 83	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	
Sujeto 84	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
Sujeto 85	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	

Sujeto 86	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	
Sujeto 87	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
Sujeto 88	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
Sujeto 89	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	
Sujeto 90	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	2	5	2	4	3	2	2	2	1	4	4	3	4	5	2	4	
Sujeto 91	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	1	2	4	3	3	4		
Sujeto 92	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2	5	3	4	2	2	3	5	1	5	3	2	3	4	3	1	
Sujeto 93	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	1	5	1	4	2	2	4	4	4	1	
Sujeto 94	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	5	4	2	4	
Sujeto 95	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	4	3	
Sujeto 96	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	2
Sujeto 97	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	3	3	4	4	
Sujeto 98	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	2	5	3	3	4	3	2	1	
Sujeto 99	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	4	2	4	2	3	
Sujeto 100	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	
Sujeto 101	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	
Sujeto 102	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	1	
Sujeto 103	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	
Sujeto 104	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
Sujeto 105	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
Sujeto 106	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	5	3	5	4	
Sujeto 107	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	
Sujeto 108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
Sujeto 109	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	5	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	
Sujeto 110	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	
Sujeto 111	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
Sujeto 112	4	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
Sujeto 113	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	
Sujeto 114	4	3	2	4	3	3	3	2	1	1	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	
Sujeto 115	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
Sujeto 116	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	
Sujeto 117	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Sujeto 118	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 119	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 120	4	2	5	5	4	2	5	3	5	3	4	1	4	2	3	3	3	2	1	5	3	4	4	3	4	3	4	4	

Sujeto 121	2	4	1	1	1	3	1	3	5	2	5	4	3	2	5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
Sujeto 122	4	4	3	5	5	4	1	1	3	1	1	5	5	3	1	4	4	5	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	
Sujeto 123	1	3	4	5	2	1	2	2	5	5	2	5	1	4	2	1	1	1	1	4	4	3	2	4	3	4	3	2	
Sujeto 124	4	1	2	4	2	1	5	4	2	5	5	3	2	3	3	5	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
Sujeto 125	2	4	5	5	1	1	2	2	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	
Sujeto 126	2	2	5	3	5	4	2	4	2	4	4	3	5	1	5	1	4	3	3	5	4	4	2	5	3	4	4	2	
Sujeto 127	4	4	2	3	4	1	2	2	3	5	1	3	3	5	4	5	3	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
Sujeto 128	5	4	5	5	1	3	4	2	5	1	4	4	1	4	4	5	1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
Sujeto 129	5	2	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	1	2	3	1	5	3	3	4	4	4	3	3	4	
Sujeto 130	5	2	3	4	4	3	2	5	2	5	1	4	1	2	3	1	2	2	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	
Sujeto 131	2	3	4	2	1	4	3	1	2	2	1	3	5	5	1	2	1	5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5	
Sujeto 132	4	5	4	4	5	2	2	1	4	2	2	3	1	4	1	4	4	4	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	
Sujeto 133	2	2	3	4	1	5	3	3	2	4	3	2	5	5	1	5	4	1	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
Sujeto 134	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	4	1	5	4	3	4	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	
Sujeto 135	1	3	5	3	1	2	3	1	1	1	5	1	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	
Sujeto 136	2	4	5	2	1	4	3	5	3	4	5	1	2	2	4	3	1	1	4	4	1	3	4	2	2	3	2	4	
Sujeto 137	3	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
Sujeto 138	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	
Sujeto 139	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	
Sujeto 140	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	
Sujeto 141	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
Sujeto 142	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto 143	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	
Sujeto 144	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	
Sujeto 145	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
Sujeto 146	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	
Sujeto 147	3	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
Sujeto 148	4	4	4	1	4	4	3	1	1	3	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
Sujeto 149	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
Sujeto 150	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sujeto 151	3	3	2	1	2	2	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	
Sujeto 152	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Sujeto 153	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	
Sujeto 154	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1



## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

SUJETOS	Artefactos							Valores Adoptados							Supuestos Básicos					
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20
Sujeto 1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
Sujeto 2	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
Sujeto 3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
Sujeto 4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	
Sujeto 6	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	
Sujeto 7	3	2	2	3	4	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	5	3	2	
Sujeto 8	1	1	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	5	3	4	3	3	3	3	
Sujeto 9	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
Sujeto 10	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
Sujeto 11	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1	
Sujeto 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Sujeto 13	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	
Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
Sujeto 15	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	5	3	3	5	5	3	5	
Sujeto 16	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	
Sujeto 17	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	
Sujeto 18	4	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	3	
Sujeto 19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 20	1	1	2	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
Sujeto 21	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	3	1	4	3	1	1	1	1	1	
Sujeto 22	1	2	3	2	5	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	1	4	
Sujeto 23	1	2	3	2	5	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	
Sujeto 24	1	1	3	2	5	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	1	4	
Sujeto 25	1	1	3	2	5	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	1	4	
Sujeto 26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	
Sujeto 27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 28	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	2	4	
Sujeto 29	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
Sujeto 30	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
Sujeto 31	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	
Sujeto 32	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	
Sujeto 33	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	5	4	
Sujeto 34	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	
Sujeto 35	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto 36	2	2	2	1	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	
Sujeto 37	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	
Sujeto 38	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	5	2	4	2	2	1	5	3	2	
Sujeto 39	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	
Sujeto 40	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	

Sujeto 41	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
Sujeto 42	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
Sujeto 43	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5
Sujeto 44	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5
Sujeto 45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Sujeto 46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Sujeto 47	3	4	5	1	1	3	4	1	1	1	2	1	5	5	2	5	2	3	1	3
Sujeto 48	2	4	5	3	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	1	2	3	3	3
Sujeto 49	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3
Sujeto 50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
Sujeto 51	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Sujeto 52	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
Sujeto 53	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
Sujeto 54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 55	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
Sujeto 56	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	3	4	5
Sujeto 57	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4
Sujeto 58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 59	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5
Sujeto 60	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	4	3	4
Sujeto 61	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Sujeto 62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
Sujeto 64	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
Sujeto 65	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1
Sujeto 66	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
Sujeto 67	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	5	5
Sujeto 68	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
Sujeto 69	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1
Sujeto 70	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
Sujeto 71	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
Sujeto 72	1	2	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3
Sujeto 73	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 74	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 75	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3
Sujeto 76	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
Sujeto 77	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Sujeto 78	5	3	4	2	3	5	4	3	4	5	3	5	2	1	4	3	1	2	4	5
Sujeto 79	2	1	4	3	3	2	1	3	3	4	4	5	3	2	4	3	2	2	1	3
Sujeto 80	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2
Sujeto 81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 82	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
Sujeto 83	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	5	2	2	3	2	3	2	2	2
Sujeto 84	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2
Sujeto 85	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	4	4	3

Sujeto 86	3	4	5	4	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3
Sujeto 87	4	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	5	3
Sujeto 88	3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2
Sujeto 89	4	3	4	1	2	1	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	1	4	5	2
Sujeto 90	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4
Sujeto 91	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	1	4	5	4	3	4	2	5	1	5
Sujeto 92	3	3	5	5	2	5	4	4	3	2	2	3	2	3	3	1	5	3	1	4
Sujeto 93	3	5	4	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	5	4	5	3	4	2	2
Sujeto 94	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3
Sujeto 95	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2	4	3	4
Sujeto 96	1	2	4	3	4	5	4	1	5	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	2
Sujeto 97	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	2	4
Sujeto 98	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	5	4	2	4	4	4	5	3
Sujeto 99	2	5	4	1	4	4	3	5	2	3	2	5	2	3	1	5	5	1	2	4
Sujeto 100	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	2	3	2
Sujeto 101	2	4	2	5	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	2	5	3
Sujeto 102	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
Sujeto 103	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3
Sujeto 104	2	1	2	2	3	4	2	3	3	4	5	2	4	5	4	3	4	2	3	3
Sujeto 105	5	3	2	1	2	3	5	3	4	5	2	3	3	4	5	2	2	4	5	2
Sujeto 106	4	4	4	3	4	4	3	2	4	1	4	2	2	2	1	3	3	4	3	3
Sujeto 107	3	4	4	2	2	2	3	5	3	2	5	3	5	3	4	3	2	4	4	4
Sujeto 108	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3	1	3	2	4	2	1	4	3	2	3
Sujeto 109	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4
Sujeto 110	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	1	4	3	1	2
Sujeto 111	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	5	2	4
Sujeto 112	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3
Sujeto 113	3	2	3	3	5	2	3	4	3	2	2	5	3	4	2	4	3	4	5	4
Sujeto 114	3	2	5	4	3	5	2	3	2	4	1	1	3	1	3	3	4	3	2	2
Sujeto 115	3	5	5	3	5	2	3	1	3	3	2	5	5	5	5	1	4	3	5	2
Sujeto 116	4	3	5	4	5	2	4	4	1	1	3	4	1	3	4	5	1	5	1	2
Sujeto 117	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3
Sujeto 118	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	5	3	2	5	3	4	2	4	3	3
Sujeto 119	3	4	4	4	4	2	3	4	2	5	5	6	3	3	2	3	3	5	3	4
Sujeto 120	2	3	5	4	3	1	1	5	5	4	2	5	5	1	5	4	4	1	3	4
Sujeto 121	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3	1	3	4	5
Sujeto 122	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	1	4	3	2	1	3	3	4	2
Sujeto 123	4	4	4	1	2	4	4	3	3	5	4	3	2	5	3	5	5	2	3	1
Sujeto 124	2	2	2	1	4	4	2	1	3	2	5	2	5	1	1	1	3	2	1	4
Sujeto 125	3	2	4	1	3	2	2	3	5	3	3	1	2	5	4	2	5	2	2	3
Sujeto 126	1	2	2	4	4	2	2	1	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 127	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2
Sujeto 128	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1
Sujeto 129	1	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	2
Sujeto 130	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4

Sujeto 131	3	2	2	5	4	2	1	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5
Sujeto 132	1	2	1	3	4	2	4	5	3	2	2	5	2	2	1	3	1	3	2	3
Sujeto 133	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Sujeto 134	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4
Sujeto 135	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	4	5	5
Sujeto 136	4	3	3	4	3	2	1	3	1	4	2	2	4	3	3	4	2	2	5	4
Sujeto 137	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	4	1	3
Sujeto 138	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3
Sujeto 139	2	1	2	1	4	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	1	5	3	1	3
Sujeto 140	4	2	3	1	3	4	4	1	4	1	2	4	5	3	4	3	3	3	3	2
Sujeto 141	2	1	2	2	3	3	2	1	4	1	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
Sujeto 142	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3
Sujeto 143	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	3	1	1
Sujeto 144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Sujeto 145	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	4	1
Sujeto 146	4	5	5	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
Sujeto 147	1	3	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	3	5	5	3	3	2
Sujeto 148	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
Sujeto 149	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	5	3	1	2	1	1	5	3
Sujeto 150	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	3	1	2	2	1	4
Sujeto 151	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Sujeto 152	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
Sujeto 153	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	4	5	1	1	1	1	3	1
Sujeto 154	2	3	4	4	5	3	3	2	3	1	2	2	4	4	4	4	3	1	3	4



## Anexo 5: Instrumentos - Variable 01: gestión administrativa

**CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA**

Estimado (a) trabajador del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información relacionadas a las diferentes acciones de gestión administrativa que se realizan en la institución donde usted labora. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) el casillero con la alternativa que considere verdadera.

Muchas Gracias.

<b>ALTERNATIVAS</b>				
<b>Nunca (1) = 1</b>	<b>Casi Nunca (CN) = 2</b>	<b>A veces (AV) = 3</b>	<b>Casi siempre (CS) = 4</b>	<b>Siempre (S) = 5</b>

<b>DIMENSIONES /Ítems</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>				
<b>PLANIFICACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Estoy de acuerdo con la misión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.					
2. La visión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión parece adecuada.					
3. Estoy de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas del hospital.					
4. Considera que la organización de dirección del director del hospital es la óptima.					
5. Las metas en el Plan Estratégico Institucional están planteadas en función de las fortalezas y oportunidades institucionales.					
6. Las estrategias de logro establecido en la planificación de las actividades de a corto y largo plazo son realistas.					
<b>ORGANIZACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. El manual de organización y funciones son adecuadas					
8. Las funciones contenidas en el Manual de organización y funciones (MOF) permiten laborar eficazmente en función del hospital.					
9. Considera que la asignación del Director en la Dirección se basan en la capacidad y el desempeño laboral.					
10. Los directivos organizan y forman comisiones de trabajo y se elige democráticamente con un criterio positivo de acuerdo a las cualidades de los trabajadores.					
11. los directivos forman equipos de trabajo y dividen las actividades de forma equitativa para evitar disconformidad en los trabajadores.					

12. A los trabajadores se le asignan responsabilidades de manera seria de acuerdo a los requisitos y calificaciones de los mismos.					
13. Existe un adecuado nivel de delegación de funciones, tareas y responsabilidades en la gestión que se realiza en mi institución.					
<b>DIRECCION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Esta de acuerdo con la dirección que aplica mi director del hospital.					
15. En el hospital se promueve y practica el trabajo en equipo.					
16. Me permiten participar en la Toma de decisiones en mi institución.					
17. Considero que el director tiene las competencias requeridas para ejecutar los procesos de gestión administrativa a su cargo.					
18. El desempeño de los trabajadores es orientado por el director para los logros de los objetivos institucionales.					
19. El personal directivo de la institución lidera y orienta la concreción del plan estratégico institucional.					
20. El personal directivo conduce los procesos de organización, planificación, ejecución al logro de objetivos de la institución.					
21. Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores.					
<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22. El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores del hospital.					
23. Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas.					
24. El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el hospital.					
25. Se ha efectuado la Evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas.					
26. En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados.					
27. Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el hospital					
28. Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado.					

Muchas Gracias.

Instrumento variable 02: cultura organizacional

### CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) trabajador del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para verificar la existencia de la cultura organizacional en la institución donde usted labora y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) el casillero con la alternativa que considere verdadera. Muchas Gracias.

ALTERNATIVAS				
Nunca (1) = 1	Casi Nunca (CN) = 2	A veces (AV) = 3	Casi siempre (CS) = 4	Siempre (S) = 5

DIMENSIONES /Ítems	ALTERNATIVAS				
ARTEFACTOS	1	2	3	4	5
1. La infraestructura de la institución responde a normas y procedimiento de seguridad.					
2. Las instalaciones de la institución ayudan a mejorar el desempeño laboral del trabajador.					
3. Los servicios que brinda la institución son de calidad					
4. La institución contribuye a la calidad de los servicios					
5. La entidad cuenta con personal especializado y calificado para el desarrollo de las actividades administrativas					
6. La institución utiliza las tecnologías de la información y comunicación.					
7. La institución utiliza la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios					
VALORES ADOPTADOS	1	2	3	4	5
8. Existe espíritu de apoyo y cooperación entre el personal.					
9. Los trabajadores se apoyan uno de otros.					
10. Los trabajadores se sienten identificados con la labor que se les asigna.					
11. Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución.					
12. Los trabajadores se identifican con los valores de la institución					

13. Las personas se relacionan fuera de las áreas de trabajo.					
14. Los trabajadores confían a los demás sus asuntos personales					
<b>SUPUESTOS BÁSICOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15. Los principios y valores orientan el que hacer de la institución.					
16. Los valores de la institución nos ayudan al logro de nuestros objetivos					
17. Nuestras opiniones y pensamiento están dirigidos al logro de metas y objetivos					
18. Las discrepancias de ideas no detiene nuestro interés y objetivos por la institución					
19. Se trabaja en forma grupal con la intención de sacar adelante la institución.					
20. Actuamos en grupo para alcanzar las metas de la institución.					

**Muchas Gracias.**

## Anexo 6: Formato de validación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**  
(Adaptado de Ríos Huertas Cecilia Inés -2014)



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANIFICACION</b>							
1	¿Estoy de acuerdo con la misión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?	✓				✓		
2	¿La visión del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión parece adecuada?	✓		✓		✓		
3	¿Estoy de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas del hospital?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la organización de dirección del director del hospital es la óptima?	✓		✓		✓		
5	¿Las metas en el Plan Estratégico Institucional están planteadas en función de las fortalezas y oportunidades institucionales?	✓		✓		✓		
6	¿Las estrategias de logro establecido en la planificación de las actividades de a corto y largo plazo son realistas?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El manual de organización y funciones son adecuadas?	✓		✓		✓		
8	¿Las funciones contenidas en el Manual de organización y funciones (MOF) permiten laborar eficazmente en función del hospital?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que la asignación del Director en la Dirección se basan en la capacidad y el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Los directivos organizan y forman comisiones de trabajo y se elige democráticamente con un criterio positivo de acuerdo a las cualidades de los trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿los directivos forman equipos de trabajo y dividen las actividades de forma equitativa para evitar disconformidad en los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿A los trabajadores se le asignan responsabilidades de manera seria de acuerdo a los requisitos y calificaciones de los mismos?	✓		✓		✓		
13	¿Existe un adecuado nivel de delegación de funciones, tareas y responsabilidades en la gestión que se realiza en mi institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 DIRECCION</b>							
14	¿Está de acuerdo con la dirección que aplica mi director del hospital?	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿En el hospital se promueve y practica el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
16	¿Me permiten participar en la Toma de decisiones en mi institución?	✓		✓		✓		

17	¿Considero que el director tiene las competencias requeridas para ejecutar los procesos de gestión administrativa a su cargo?	✓						
18	¿El desempeño de los trabajadores es orientado por el director para los logros de los objetivos institucionales?	✓						
19	¿El personal directivo de la institución lidera y orienta la concreción del plan estratégico institucional?	✓						
20	¿El personal directivo conduce los procesos de organización, planificación, ejecución al logro de objetivos de la institución?	✓						
21	¿Los directivos generan compromisos en los trabajadores a partir a su reflexión en la mejora de sus labores?	✓						
DIMENSIÓN 4 CONTROL		SI	No	SI	No	SI	No	
22	¿El control se centra en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores del hospital?	✓		✓				
23	¿Los directivos evalúan los resultados de la supervisión y comunican sus conclusiones a los trabajadores y le sugiere las recomendaciones respectivas?	✓		✓				
24	¿El monitoreo a los trabajadores está orientado a la aplicación de estrategias para el hospital?	✓		✓				
25	¿Se ha efectuado la Evaluación Trimestral con respecto a las actividades programadas?	✓		✓				
26	¿En nuestra institución se efectúan permanentemente el control en los procesos programados.	✓		✓				
27	¿Estoy satisfecho con el control del personal que se efectúa en el hospital?	✓		✓				
28	¿Considero que la evaluación de desempeño personal del trabajador de la institución se adecua a mi perfil del cargo que ocupa cada empleado?	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable (según análisis de ítems)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Bescano López Galia Susana    DNI: 06451655

Especialidad del validador: Prof. Tecnología - Pst Educativa

.....12 de Mayo del 2017.....

Firma del Experto Informante. 

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**  
(Adaptado de Torres Mendoza Nérida Lupe – 2015)

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 ARTEFACTOS</b>							
1	¿La infraestructura de la institución responde a normas y procedimiento de seguridad?	✓		✓		✓		
2	¿Las instalaciones de la institución ayudan a mejorar el desempeño laboral del trabajador?	✓		✓		✓		
3	¿Los servicios que brinda la institución son de calidad?	✓		✓		✓		
4	¿La institución contribuye a la calidad de los servicios?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad cuenta con personal especializado y calificado para el desarrollo de las actividades administrativas?	✓		✓		✓		
6	¿La institución utiliza las tecnologías de la información y comunicación?	✓		✓		✓		
7	¿La institución utiliza la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 VALORES ADOPTADOS</b>							
8	¿Existe espíritu de apoyo y cooperación entre el personal?	✓		✓		✓		
9	¿Los trabajadores se apoyan uno de otros?	✓		✓		✓		
10	¿Los trabajadores se sienten identificados con la labor que se les asigna?	✓		✓		✓		
11	¿Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Los trabajadores se identifican con los valores de la institución?	✓		✓		✓		
13	¿Las personas se relacionan fuera de las áreas de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Los trabajadores confían a los demás sus asuntos personales?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 SUPUESTOS BASICOS		SI	No	SI	No	SI	No
15	¿Los principios y valores orientan el que hacer de la institución?	✓		✓			
16	¿Los valores de la institución nos ayudan al logro de nuestros objetivos?	✓		✓			
17	¿Nuestras opiniones y pensamiento están dirigidos al logro de metas y objetivos?	✓		✓			
18	¿Las discrepancias de ideas no detiene nuestro interés y objetivos por la institución?	✓		✓			
19	¿Se trabaja en forma grupal con la intención de sacar adelante la institución?	✓		✓			
20	¿Actuamos en grupo para alcanzar las metas de la institución?	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable. (verificar evidencias a fines)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Rosario López Gato Suárez DNI: 0.6.4.8.16.8.5

Especialidad del validador: Prof. Hebe Rojas - Psicología Educativa

... de ... de ... del 20.17.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.