



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Diagnóstico de la cultura organizacional de los
trabajadores del hospital “Augusto B. Leguía”, Rímac
2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Andrés Hugo Inoguchi Vidal

ASESORA:

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Ciencias empresariales y médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

PERÚ - 2015

.....

PRESIDENTE
Dr. ANGEL SALVATIERRA MELGAR

.....

VOCAL
Mg. ESTRELLA ESQUIAGOLA ARANDA

.....

SECRETARIO
Mg. MERCEDES NAGAMINE MIYASHIRO

Dedicatoria

Con todo mi afecto a mi querida Familia y a mi mejor amigo esperando su pronta recuperación.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores y asesores de post-grado de la Universidad César Vallejo, que contribuyeron en la realización de la presente investigación.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la tesis de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: “ Diagnóstico de la cultura organizacional de los trabajadores del hospital ‘Augusto. B. Leguía’ , Rímac 2014 ”.

Esta investigación tuvo como objetivo describir el nivel de cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP. “Augusto B. Leguía” del distrito del Rímac, año 2014. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Se aplicó el instrumento validado por tres expertos a 125 trabajadores , de los cuales 92 son trabajadores antiguos y 33 trabajadores nuevos.

El estudio está compuesto por siete capítulos, en el primer capítulo se consigna los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, formulación del problema de investigación y objetivos; en el capítulo II se presenta los componentes metodológicos; en el capítulo III se expone los resultados de la investigación. En el cuarto capítulo se consigna la discusión del tema; en el quinto y sexto capítulo se expresan las conclusiones y recomendaciones, respectivamente y , en el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Indice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria Jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	14
1.1.Antecedentes	15
1.1.1.antecedentes internacionales	15
1.1.2.antecedentes nacionales	17
1.2.Marco teórico	20
1.2.1.Definición de cultura organizacional	24
1.2.2.Dimensiones teóricas de la cultura organizacional	28
1.2.3.Culturas y subculturas	35
1.2.4.La importancia de socializar la cultura	39
1.3.Justificación	42
1.4.Problema	43
1.4.1.Realidad problemática	43
1.4.2.Formulación del problema	48
1.5.Objetivos	49
CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO	50
2.1. Variable	51
2.2. Operacionalización de variables	51
2.3. Metodología	52
2.3.1.Tipo de estudio	52

2.3.2. Diseño de investigación	52
2.4. Población, muestra y muestreo	53
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.6. Métodos de análisis de datos	60
CAPITULO III RESULTADOS	62
3.1. Descripción de las variables y dimensiones	63
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	75
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	82
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	84
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	92
Anexo 1: Instrumento Escala de cultura organizacional de los trabajadores del hospital PNP."Augusto B. Leguía".	93
Anexo 2: Certificados de validez de contenido del instrumento	95
Anexo 3: Base de datos prueba piloto del instrumento	101
Anexo 4: Matriz de consistencia	102
Anexo 5: Base de datos de los trabajadores antiguos del hospital PNP "Augusto B. Leguía"	104
Anexo 6: Base de datos de los trabajadores nuevos del hospital PNP."Augusto B. Leguía"	106
Anexo 7: Autorización del Director del hospital PNP. "Augusto B. Leguía"	107

Lista de Tabla

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.	51
Tabla 2	Población de personal antiguo con más de 15 años de servicio que labora en el hospital “Augusto B. Leguía”, distribuido por categorías y función específica que desempeña.	54
Tabla 3	Población de personal nuevo , ingresantes 26 agosto 2014 que labora en el hospital “Augusto B. Leguía”, distribuido por categorías y función específica que desempeña	55
Tabla 4	Estadística de confiabilidad del instrumento	59
Tabla 5	Validadores del instrumento de recolección de datos para medir la cultura organizacional de los trabajadores del hospital PNP. “Augusto B. Leguía”	60
Tabla 6	Rangos y puntaje de la variable cultura organizacional y sus dimensiones según el nivel establecido	61
Tabla 7	Nivel de cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital “Augusto B. Leguía”	63
Tabla 8	Resultados de la dimensión artefactos	64
Tabla 9	Resultados de la dimensión valores expuestos	66
Tabla 10	Resultados de la dimensión supuestos básicos	68
Tabla 11	Dimensión supuestos básicos: respuesta más contestada al ítem 16: ¿Los gerentes se preocupan de que sus trabajadores tengan presente la historia de la fundación y orígenes del hospital	71

Tabla 12	Dimensión supuestos artefactos: respuesta más contestada al ítem 6: ¿Utiliza en su trabajo el lenguaje policial reglamentario?.	72
Tabla 13	Dimensión supuestos básicos: respuesta más contestada al ítem 19 ¿Ud. comprende a sus compañeros cuando su desenvolvimiento laboral se ve afectado por problemas personales	74

Lista de figuras

	Página
Figura 01	Etapas para la creación de una cultura organizacional 38
Figura 02	Nivel de cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP. “Augusto B. Leguía” 63
Figura 03	Niveles de la dimensión artefactos de la cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP. “Augusto B. Leguía” 65
Figura 04	Niveles de la dimensión valores y creencias de la cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP.”Augusto B. Leguía” 67
Figura 05	Niveles de la dimensión supuestos básicos de la cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP. “Augusto B. Leguía” 69
Figura 06	Alternativa elegida al ítem 16 por los trabajadores antiguos 71
Figura 07	Alternativa elegida al ítem 06 por los trabajadores antiguos 73
Figura 08	Alternativa elegida al ítem 19 por los trabajadores nuevos 74

Resumen

La presente investigación titulada Diagnóstico de la cultura organizacional de los trabajadores del hospital “Augusto B. Leguía”, Rímac 2014, tuvo como objetivo general describir el nivel de cultura organizacional de los trabajadores antiguos y nuevos del hospital PNP. “Augusto B. Leguía”, distrito del Rímac, año 2014 .

El estudio realizado tiene el diseño de investigación descriptivo, no experimental y transversal . Se elaboró un instrumento de 26 ítems en escala Likert, de acuerdo a los fundamentos teóricos de la cultura organizacional de Schein. Este cuestionario ha sido sometido a una prueba de confiabilidad y validado por tres expertos. El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico. El instrumento se aplicó a una muestra de 125 trabajadores, de una población de 517. Esta muestra estuvo conformada por 92 trabajadores antiguos y 33 trabajadores nuevos.

Los niveles de cultura organizacional establecidos fueron cuatro: muy débil, débil, fuerte y muy fuerte. Los resultados obtenidos expresaron que en el hospital PNP. “Augusto B. Leguía” , los trabajadores antiguos tienen un nivel de cultura organizacional fuerte y los trabajadores nuevos tienen un nivel de cultura organizacional débil. La recomendación principal es la socialización de la cultura de los trabajadores antiguos a los trabajadores nuevos.

Palabras clave: *cultura organizacional, diagnóstico, supuestos básicos*

Abstract

This research titled Diagnosis of organizational culture of hospital workers "Augusto B. Leguía " Rímac 2014, had as its overall objective to describe the level of organizational culture of the old and new hospital workers' PNP. "Augusto B. Leguía ", Rímac, district, 2014.

The study is descriptive design research, no experimental and transversal. An instrument of 26 items in Likert scale, according to the theoretical foundations of organizational culture Schein was prepared. This questionnaire has been subjected to a test of driveability and validated by three experts. The type of sample used is not probabilistic. The instrument was applied to a sample of 125 workers out of a population of 517. This sample consisted of 92 former workers and 33 new workers.

Levels established organizational culture were four: very weak, weak, strong and very strong. The results expressed in the PNP hospital. "Augusto B. Leguía," former employees have a strong organizational culture level and new workers have a weak level of organizational culture. The main recommendation is the socialization of the culture of the former workers to new workers.

Keywords: organizational culture, diagnosis, basic assumptions