



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el
personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo
Palma, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Ramón Eduardo Bustamante Vacalla

ASESOR:

Dr. Dwight Ronnie Guerra Torres

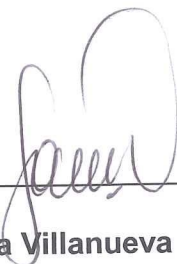
SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

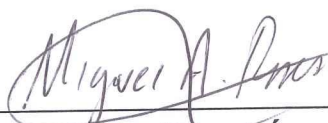
Calidad de las Prestaciones Asistenciales

PERÚ-2018

P/P 


Dr. Gamarra Villanueva Wilfredo

Presidente



Mg. Pérez Pérez Miguel Ángel

Secretario

P/P 

Dr. Guerra Torres Dwight Ronnie

Vocal

Dedicatoria

A todos los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanza y orientaciones y confianza, de manera muy especial al Dr. Dwight Ronnie Guerra Torres.

Agradecimiento

A Dios por estar siempre presente.

A mis padres, hermanos y familia por su apoyo incondicional.

Declaración de autenticidad

Yo, Ramón Eduardo Bustamante Vacalla, identificado con D.N.I. N° 07727081, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima, declaro que el trabajo académico titulado "Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017" presentado para la obtención del grado académico de maestro en Gestión de los servicios de salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 02 de Septiembre del 2017

.....
Ramón Eduardo Bustamante Vacalla
D.N.I. N° 07727081

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima presento la Tesis titulada: Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de Salud.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente, en el octavo capítulo se presenta los anexos correspondientes.

El autor

Índice

	Pg.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica técnico humanista	25
1.3. Justificación	56
1.4. Problema	58
1.5. Hipótesis	58
1.6. Objetivos	59
II. MARCO METODOLÓGICO	60
2.1. Variables	61
2.2. Operacionalización de variables	62
2.3. Metodología	64
2.4. Tipo de estudio	64
2.5. Diseño	65
2.6. Población, muestra y muestro	66
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8. Métodos de análisis de datos	70
2.9. Aspectos éticos	70

III. RESULTADOS	71
IV. DISCUSIÓN	91
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	97
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	100
VIII. ANEXOS	
Anexo 01: Artículo científico	
Anexo 02: Matriz de consistencia	
Anexo 03: Constancia emitida por la institución	
Anexo 04: Matriz de datos	
Anexo 05: Instrumento	
Anexo 06: Carta de consentimiento informado	
Anexo 07: Formato de validación de los instrumentos	
Anexo 08: Otras evidencias	

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1: Operacionalización de variable cultura organizacional	62
Tabla 2: Operacionalización de variable estabilidad laboral	63
Tabla 3: Validez de contenido de los instrumentos de las variables	68
Tabla 4: Nivel de confiabilidad del instrumento cultura organizacional	69
Tabla 5: Nivel de confiabilidad del instrumento estabilidad laboral	70
Tabla 6: Distribución de datos según la variable cultura organizacional	72
Tabla 7: Distribución de datos según la dimensión implicación	73
Tabla 8: Distribución de datos según la dimensión consistencia	74
Tabla 9: Distribución de datos según la dimensión adaptabilidad	75
Tabla 10: Distribución de datos según la dimensión misión	76
Tabla 11: Distribución de datos según la variable estabilidad laboral	77
Tabla 12: Distribución de datos según la dimensión motivación	78
Tabla 13: Distribución de datos según la dimensión satisfacción	79
Tabla 14: Distribución de datos según la dimensión retribución	80
Tabla 15: Tabla cruzada para cultura organizacional y estabilidad laboral	81
Tabla 16: Tabla cruzada para implicación y estabilidad laboral	82
Tabla 17: Tabla cruzada para consistencia y estabilidad laboral	83
Tabla 18: Tabla cruzada para adaptabilidad y estabilidad laboral	84
Tabla 19: Tabla cruzada para misión y estabilidad laboral	85
Tabla 20: Prueba de normalidad de las variables	86
Tabla 21: Spearman entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral.	87
Tabla 22: Spearman entre la implicación y la estabilidad laboral	88
Tabla 23: Spearman entre la consistencia y la estabilidad laboral	89
Tabla 24: Spearman entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral	90
Tabla 25: Spearman entre la misión y la estabilidad laboral	91

Lista de figuras

	Pg.
Figura 1: Datos según la variable cultura organizacional	72
Figura 2: Datos según la dimensión implicación	73
Figura 3: Datos según la dimensión consistencia	74
Figura 4: Datos según la dimensión adaptabilidad	75
Figura 5: Datos según la dimensión misión	76
Figura 6: Datos según la variable estabilidad laboral	77
Figura 7: Datos según la dimensión motivación	78
Figura 8: Datos según la dimensión satisfacción	79
Figura 9: Datos según la dimensión retribución	80
Figura 10: Resultados cruzados para cultura organizacional y estabilidad laboral	81
Figura 11: Resultados cruzados para implicación y estabilidad laboral	82
Figura 12: Resultados cruzados para consistencia y estabilidad laboral	83
Figura 13: Resultados cruzados para adaptabilidad y estabilidad laboral	84
Figura 14: Resultados cruzados para misión y estabilidad laboral	85

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017; la población estuvo constituida por 75 trabajadores, la muestra fue no probabilística representada por la totalidad de individuos inmersos en el estudio de la cultura organizacional y la estabilidad laboral como elementos fundamentales para mejorar la calidad del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, Departamento de Lima.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de tipo básica descriptivo y correlacional, que recogió la información en un período específico. Se aplicó como instrumento una ficha de observación y un cuestionario con una escala de Likert, en la cual se recogió información acerca de las variables de estudio y sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

A través de los resultados obtenidos se observó que en la tabla 6 y figura 1 que el 26.67% de los trabajadores presentan una cultura organizacional de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 25.33% un nivel malo, también se evidencia en la tabla 11 y figura 6 que el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo. Con respecto a la correlación de las variables se obtuvo en la tabla 21 que la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Cultura organizacional, estabilidad laboral, motivación, satisfacción, retribución.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between organizational culture and job stability in the staff of the Radiology Service of the Clinic Ricardo Palma, 2017; the population was constituted by 75 workers, the sample was census represented by the totality of individuals immersed in the study of the organizational culture in the labor stability as fundamental elements to improve the quality of the Radiology Service of the Clinic Ricardo Palma, Department of Lima.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental basic descriptive and correlational type, which collected the information in a specific period. An instrument of observation and a questionnaire with a Likert scale was used as instrument, in which information about the study variables and their dimensions was collected, the results of which are presented graphically and verbatim.

Through the results obtained it was observed that in Table 6 and figure 1 that 26.67% of the workers present a good organizational culture, 48.00% perceive a regular level and 25.33% a bad level, it is also evident in Table 11 and Figure 6 show that 29.33% of workers have a good level of work stability, 46.67% perceive a regular level and 24.00% a bad level. With respect to the correlation of the variables, it was obtained in table 21 that the organizational culture variable is directly and positively related to the labor stability variable, according to the Spearman correlation of 0.573 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.01. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Key words: Organizational culture, job stability, motivation, satisfaction, retribution.

I. INTRODUCCIÓN

Las grandes civilizaciones, a lo ancho y largo de la historia, se han desarrollado y diferenciado en todos los aspectos a través de su nivel cultural, evidenciándose en los aportes que han traído consigo dichas civilizaciones, en las cuales, el sentido de organización ha contribuido de forma positiva para mejorar el desenvolvimiento de sus integrantes.

En este sentido, podemos decir que toda organización es la expresión de una realidad cultural, sujeta a constantes cambios en los aspectos sociales, económicos y tecnológicos, y donde la cultura figura como el elemento más importante en la determinación del nivel de desarrollo de toda sociedad, del mismo modo se debe considerar que “La cultura es así un medio que podría ser administrado para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos” (Smircich, 1983.p 339).

Es oportuno señalar que, en una organización no existe sólo una cultura, sino que ésta se conforma a su vez de varias subculturas, propias de cada individuo o creadas en la misma organización en sus distintas divisiones o departamentos, sin embargo, la cultura organizacional siempre debe prevalecer ante estas subculturas. Al respecto, Robbins (1988.p 439), aclara que “Si en una organización las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no habrá una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado”. Razones por las cuales, la cultura organizacional debe estar bien definida y aceptada para que todos los miembros acaten los mismos lineamientos a fin de obtener los mejores resultados, en caso contrario, la empresa reflejará una disminución notable en su productividad. En este sentido, Soria (2008), expone que:

La cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo, favorable a su nivel de producción. (p. 26).

Por lo tanto, la cultura organizacional sirve como referencia a todos los miembros de la organización, estableciendo las pautas de cómo las personas deben conducirse en ésta y cómo la misma impacta en su eficiencia y estabilidad laboral.

Ahora bien, Sorensen (2002), hace referencia a lo siguiente:

Las organizaciones, igual que las huellas digitales, son siempre singulares. La fortaleza de la cultura organizacional se puede interpretar como el grado de presión que ejerce sobre los integrantes de la empresa y sobre sus comportamientos. La amplitud de la cultura es una medida de su fortaleza, que será mayor si la extensión y aceptación abarca a toda la empresa (p.7).

Sin embargo, la cultura organizacional no debe de ser impuesta, ni mucho menos hacerse aprender de una manera estricta e inflexible, sino que debe darse a conocer de forma tal que se involucre a todos los miembros, generando un ambiente de la organización, ya que una de las finalidades de esta cultura es reflejar la esencia de quienes la conforman.

Es preciso señalar que, en la Clínica Ricardo Palma, se presentan situaciones como la falta de compromiso, falta de organización, escasos incentivos, individualismo, incumplimiento de las funciones y horarios e incompetencia del personal entre otras, lo cual motiva a pensar que, en la clínica antes mencionada, no se ha establecido aún una cultura organizacional que considere las diversidades presentes en el personal que allí labora. Del mismo modo, Martín (2002) señala que "(...) Las manifestaciones culturales generan patrones de significado que mantienen a la organización a veces en armonía, en conflictos entre grupo, y hasta en relaciones de ambigüedad, paradójica y contradicción". (p.302)

Para Denison (1995), "La cultura organizacional es como un iceberg, pues alrededor del 10% de éste es visible, mientras que el 90% restante no lo es. Este 10% son los valores, creencias y supuestos que se han venido formando a través del tiempo en el 90% no visible". (p 644). Cabe destacar que el 90% que no se percibe, lo conforman todas las decisiones tomadas en tiempos anteriores, que han ido

heredándose a las nuevas generaciones, pero que respondieron a las necesidades existentes en su momento.

Del mismo modo, este autor expresa que “La sucesión de cultura es intentar comprender los valores que se han creado en el pasado porque de alguna manera la cultura siempre tiene que estar mirando hacia atrás, que es donde estamos, de donde se desarrollaron los principios”. No obstante, dichos valores tienen que ser proyectados al futuro, adaptándose a las nuevas necesidades de manera tal que sirvan como base para enfrentar realidades modernas.

En este sentido, la clínica Ricardo Palma, cuya cultura organizacional no se ha visto proyectada hacia el futuro, trajo consigo los bajos indicadores que se reflejan en esta empresa tales como la desmejora de la calidad del servicio, negligencia, incumplimiento del horario, ausentismo, desmotivación, apatía, conflictos e inestabilidad laboral, por mencionar algunos, que inciden de manera desfavorable en el rendimiento y la calidad del servicio que se presta.

Razones por las cuales, el investigador tiene como meta para la Clínica Ricardo Palma: “Describir la cultura organizacional en la estabilidad laboral como elementos fundamentales, para mejorar la calidad del Servicio de Radiología”. Las estrategias que se plantean, deben estar enmarcadas dentro del enfoque comunicativo, a fin de mejorar las relaciones interpersonales dentro de la Clínica Ricardo Palma.

En tal sentido, surge el interés de querer elevar la eficiencia y la calidad del servicio que se ofrece, específicamente en el departamento de radiología, a fin de realizar acciones para que se cumplan las expectativas planteadas en cuanto a cultura organizacional se refiere.

1.1 Antecedentes

Sabino (2002) señaló al respecto que los antecedentes se deben reflejar exclusivamente en otros trabajos de investigación (nacional y/o internacional), con

títulos similares o relacionados al del estudio que se está desarrollando; es decir la información documental de primera mano.

La presente investigación, asume como antecedente las tesis y trabajos que mantienen relación con este tema y sirven de base para la investigación, cuya temática se refiere a la cultura organizacional y la estabilidad laboral, como elementos fundamentales, para mejorar la calidad del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Antecedentes internacionales.

Montaña y Torres (2015) en su investigación titulada: Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. *Caso empresa sector financiero*. Bogotá. Tuvo como objetivo caracterizar la Cultura Organizacional de una empresa del sector financiero en Colombia mediante la aplicación de la metodología para describir cultura organizacional en Colombia (MEDECO), propuesta y desarrollada en la investigación del Doctor Carlos Eduardo Méndez Álvarez, con el fin de evaluar si ella es o no pertinente para el proceso de cambio que ha sido planeado para dicha organización. El estudio fue dirigido a 250 empresas colombianas, en la cual se ha utilizado una metodología de tipo inductivo deductivo. Se concluye que la empresa objeto de estudio cuenta con una cultura alternativa explícita conformada por las Macro tendencias de formalización y de Calidad de la interacción social evidenciando así que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico y, por el contrario, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos Macro tendencias. Asimismo, su operación se representa a través de la formalización de las normas, en donde son importantes la estructura, las políticas y los procedimientos; sin que la interacción y la gestión de los empleados dejen de ser relevantes.

El presente trabajo de investigación busca caracterizar la cultura organizacional y realizar orientaciones de acciones para el cambio organizacional de acuerdo con la estrategia establecida por la alta dirección. Para tal efecto se

busca actualizar conceptos sobre cultura organizacional, abarca desde los orígenes en el siglo XIX hasta el año 2006. Así mismo a partir de la construcción de un fundamento teórico sólido y a través de la aplicación metodológica para describir la cultura organizacional, se concluye que los trabajadores de esta empresa cuentan con una fuerte cultura organizacional.

Falcones (2014) en su investigación titulada: Cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain. Guayaquil. Ecuador. Tuvo como objetivo principal determinar las características de la cultura organizacional dominante en la unidad de negocio de Supply Chain de Nestlé Ecuador. Por ello se empleó la investigación de tipo descriptivo con corte transversal. La población a ser investigada corresponde a 57 personas, entre personal operativo y ejecutivos. Para el estudio se tomó una muestra de 30 personas de las cuales la mayoría es personal operativo con 1 a 5 años de servicios, entre 21 y 29 años de edad, y con estudios universitarios completos. Para el levantamiento de la información se aplicaron como técnicas, la encuesta y la entrevista. Los resultados revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. Concluyendo que no existen debilidades marcadas de la cultura organizacional de Nestlé que incidan negativamente en la unidad de negocio Supply Chain, sin embargo, existe un factor relevante que es que los colaboradores sienten que no hay equilibrio entre la vida personal y laboral, debido a que las exigencias en la empresa son fuertes y al ser personas orientadas a resultados de alguna manera pondrán en muchas ocasiones primero el trabajo antes que su familia.

El presente trabajo de investigación es un estudio descriptivo. El problema planteado es conocer cuáles son los elementos de la cultura organizacional, así como identificar las debilidades y fortalezas culturales, el objetivo principal es determinar las características de la cultura organizacional. El tipo de investigación es descriptivo transversal, se aplicaron técnicas de encuesta y entrevista. Los resultados revelaron una cultura organizacional del 89% de favorabilidad y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento, como cooperación, entrenamiento y reconocimiento.

Zulma (2013) en su investigación titulada: La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.C) Quetzaltenango. Tuvo como objetivo dar a conocer las razones para descubrir si la cultura organizacional, según la percepción de un grupo de colaboradores afecta la estabilidad laboral de una empresa de venta de lubricantes y baterías para carro la calzada S.A.C. La investigación es de tipo descriptivo, la muestra de estudio estuvo conformada por un número de 26 colaboradores que tienen un mínimo de 01 año de laborar en la empresa. Concluyendo la cultura organizacional que maneja la empresa, no es estable ya que determina el comportamiento de los trabajadores, provocando inestabilidad en el rendimiento individual siendo deficiente el rendimiento de las labores del puesto. El desarrollo de la cultura organizacional no permite a los integrantes de la organización ciertas conductas como responsabilidad y compromiso hacia los colaboradores evitando la participación constante con una conducta madura la cual no permite una organización laboral abierta y humana que transmite a sus colaboradores inestabilidad laboral. Se puede destacar que el personal se no siente estable, ya que cualquier cambio, o situación que se presenta, los estabiliza en su puesto de trabajo, porque no reciben información clara de las metas por alcanzar.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo dar a conocer si la cultura organizacional afecta la estabilidad laboral. La muestra está conformada por un número de 26 personas. Por medio de la cultura organizacional se realizará un estudio para saber si afecta la estabilidad laboral.

El instrumento que se utilizara es la escala Likert una clase de medida, compuesta con la intención de mejorar los niveles en la investigación social mediante el uso de respuestas estandarizadas.

La investigación ha realizar es de tipo descriptivo, estudia interpreta y refiere que es un campo de estudio amplísimo.

Linares, (2013) en su investigación titulada: Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. La investigación tiene como objetivo realizar el diagnóstico de cultura organizacional de una Institución de Educación Superior Pública, para identificar los elementos culturales que facilitan

o dificultan el proceso de evaluación del desempeño del personal académico. El diagnóstico de la cultura organizacional se realizó con la participación del 50% del personal académico adscrito a la Universidad y con el titular de la dirección de planeación y evaluación, sumando un total de 48 personas, de los cuales 20 son profesores investigadores de tiempo completo, 27 Profesores de Asignatura y un Director administrativo.

El estudio se realizó a través del diseño descriptivo con un modelo de diagnóstico de la cultura organizacional compuesto por nueve variables: Perfil de la organización; comunicación; medio ambiente para la mejora del desempeño; normatividad interna; identidad y pertenencia; estilo de dirección; evaluación del desempeño; motivación, reconocimiento y estímulos al desempeño; capacitación y desarrollo.

Los resultados se describen en términos de fortalezas y debilidades de las variables evaluadas, con base en lo cual se establecieron los elementos culturales que facilitan o limitan la evaluación del desempeño del personal académico en la Universidad de estudio. Los elementos que facilitan están asociados a los valores institucionales, las estructuras para la comunicación, las prácticas de inducción e involucramiento, las creencias y expectativas; mientras que los elementos que limitan son las competencias para la comunicación, las disposiciones físicas y administrativas, el énfasis en el control de la evaluación del desempeño y la ausencia de rituales para reconocer el desempeño.

Concluyendo que, al alinear la cultura organizacional de la universidad a un ambiente favorable al desempeño del personal académico, tendrá como resultado la implementación de un sistema de evaluación del desempeño en posibilidad de contribuir a promover el mejoramiento individual y colectivo para el fortalecimiento institucional, propiciando en los académicos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente al cumplimiento de la misión y visión institucional.

La investigación tuvo como objetivo realizar el diagnóstico de la cultura organizacional e identificar los elementos culturales que facilitan el proceso de evaluación. El estudio se realizó a través de un modelo compuesto por nueve variables. Los resultados se describieron en términos de fortalezas y debilidades de las variables evaluadas de tal manera que se establecieron los elementos

culturales que facilitan la evaluación del desempeño del personal, los elementos que limitan son las competencias, las disposiciones físicas y administrativas y los que están asociados a los valores institucionales, creencias, involucramiento, comunicación, y expectativas.

Salazar (2013) en su investigación titulada: Cultura organizacional y la satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. El objetivo de la presente investigación es establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución ubicada en la ciudad de Guatemala, constituyéndolos un total de 46 personas, tanto de género masculino como femenino, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se le aplicaron dos instrumentos. El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Dichos cuestionarios pretenden identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral Hospital Roosevelt. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

Antecedentes nacionales.

Andagua (2016) en su investigación titulada: La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical. Lima. Tuvo como objetivo determinar cuáles son las razones por las que no es efectiva la protección de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical en el Perú. Se emplearon los siguientes métodos generales de investigación: método deductivo a inductivo, método analítico y sintético, método de la abstracción y la concreción, método de la concordancia y la discordancia, método de la abstracción y el método estadístico, presentó un diseño no experimental. La investigación estuvo dirigida a 100 personas correspondientes a la provincia de Lima Metropolitana. Concluyó que las razones por las que no es efectiva la protección de la estabilidad laboral

del trabajador que se afilia a una organización sindical, dentro del periodo de prueba (situación regulada en el artículo 12 de la LRCT), se debe a que en la práctica no constituye una garantía para el trabajador afiliado. No se brinda una verdadera protección a la estabilidad laboral del trabajador, siendo las razones el que sencillamente en el periodo de prueba no existe la estabilidad laboral, no se respeta el fuero sindical, tampoco se aplica el principio de la primacía de la realidad; dando lugar a que los trabajadores tenga temor a afiliarse a un sindicato cuando están en el periodo de prueba.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar las razones por la que no es efectiva la estabilidad laboral hacia los trabajadores que están incluidos en una entidad sindical dentro del periodo de prueba contemplado por la Ley. Se demostrará que la Ley no brinda una adecuada protección al trabajador, pues en la práctica esta no se respeta, ni el fuero sindical, por ende, se recomienda modificar esta Ley y que brinde protección al trabajador.

Hernández (2016) en su investigación titulada: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Likert (22 ítems), con una muestra de 70 personas. Se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión, la variable de cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas.

Las organizaciones desempeñan un papel muy importante dentro de las organizaciones y en la sociedad, los trabajadores determinan el buen funcionamiento de esta. La cultura organizacional juega un papel importante

puesto que repercute en la productividad y el comportamiento de los trabajadores, por eso las organizaciones buscan mejorar a través de estrategias de tal manera que lleguen al objetivo trazado, con la finalidad de incrementar la productividad.

Quevedo (2015) en su investigación titulada: La Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Molinera Inca S.A. planta de galletas. Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A -Planta Galletas, realizándose un estudio correlacional. Él estudió se aplicó a los trabajadores de las diferentes áreas de esta empresa, la cual cuenta con aproximadamente 163 colaboradores, de los cuales se escogió al azar una muestra estratificada de 115 trabajadores entre administrativos y operarios, teniendo como resultado que el 44% de los trabajadores percibe una cultura organizacional fuerte, siendo las dimensiones con puntajes mal altos estabilidad y atención al detalle, seguido de un 41% de trabajadores que mantienen un buen nivel de desempeño; al correlacionar la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de ($p=0,000$) el cual es menor que 0,01 nivel de significancia con el que se trabaja asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,843. Concluyendo: En cuanto a las dimensiones con más alta correlación se encontró a orientación a los equipos y a relaciones interpersonales, optándose por elaborar propuestas de mejora basadas en estos dos aspectos, con la finalidad de fortalecer la cultura y aumentar el nivel de desempeño en los colaboradores de la empresa en estudio.

La investigación busca la relación que hay entre la cultura organizacional con el desempeño laboral. El estudio se aplicó a los trabajadores de las diferentes áreas entre administrativos y operarios. Los trabajadores tienen una cultura fuerte, se evaluó las 7 dimensiones, siendo los puntos más altos estabilidad y atención al detalle, seguido del buen desempeño de los trabajadores.

Ancana y Quispe (2013) en su investigación titulada: Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena S.A.C. *en el distrito de Villa el Salvador – 2012*. Tuvo como objetivo dar a conocer la relación directa que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. El estudio de la investigación es de tipo descriptivo - explicativo, el diseño de investigación es experimental. El muestreo usado es el no probabilístico intencional (donde la muestra es decidida por el investigador), el número de participantes estuvo compuesto por 40 empleados de la empresa INCMENA S.A.C. El instrumento empleado ha sido la encuesta de tipo Likert, el método utilizado para el procesamiento de los datos fue el SPSS. Se concluyó que al culminar el desarrollo de la investigación se logró cumplir con el objetivo principal, es decir, se comprobó los efectos positivos que genera la aplicación de un plan de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados. Entre los resultados más importantes de la investigación, se determinó la existencia de una relación directa entre nuestras variables dependiente e independiente; es decir la creación o modificación de una cultura empresarial se ve reflejado en el comportamiento de los empleados.

El objetivo de la investigación es demostrar la relación directa que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, es decir no puede haber satisfacción laboral si no se cuenta con una cultura de comportamiento positiva. La idea se centra en que la insatisfacción laboral se presenta a causa de falta de conocimiento de una cultura organizacional. El tipo de estudio es descriptivo explicativo, el diseño es experimental, el muestreo es no probabilístico, el instrumento la encuesta tipo Lickert.

Roca (2012) en su investigación titulada: Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho, periodo 2009-II. El nivel de investigación fue correlacional con diseño transversal. La muestra fue de 100 docentes y 240

estudiantes seleccionados de manera sistemática. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de cultura organizacional y escala de comunicación interna. En el análisis estadístico de los datos se empleó la prueba Chi Cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Pearson, que confirmó la relación altamente significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional según docentes ($r = 0.494$; $p = 1.4 \times 10^{-8}$) y estudiantes ($r = 0.444$; $p = 1.6 \times 10^{-14}$). Los resultados de la investigación determinaron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%). En conclusión, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

La investigación trata de demostrar la relación que existe entre la comunicación y la cultura organizacional. La comunicación es un elemento muy importante dentro de los aspectos que intervienen como elementos importantes de la cultura organizacional. La comunicación que puedan tener los directivos con trabajadores dependerá el poder alcanzar los objetivos trazados por la empresa.

1.2. Fundamentación científica técnico humanista

1.2.1. Bases teóricas de la Variable 1 Cultura organizacional.

La cultura es un concepto estudiado y analizado por los antropólogos desde hace muchos años y han desarrollado diversas teorías.

Algunos consideran la cultura como parte integrante de un sistema sociocultural. Allaire y Firsirotu (1992) lo ven como unos sistemas de ideas, mentales y subconscientes (p. 5).

Estos estudios destacaron los aspectos de la cultura de una sociedad y sobre sus efectos en el comportamiento, pero poco se ocuparon de las características culturales de las organizaciones.

A comienzos de los años ochenta, las diferencias de productividad entre el modelo de gestión empresarial norteamericano y el de la industria japonesa, despertó el interés por la cultura organizacional.

El liderazgo de Japón, en cuanto a calidad y funcionalidad de sus productos se atribuyó a las características de su cultura, lo que llevo a muchos investigadores a estudiarla como un activo estratégico relevante en el desempeño de las organizaciones. En 1973, William Ouchi (1982), comenzó a estudiar las prácticas directivas de las empresas japonesas, los principios propios de la cultura y las posibilidades de transferencia a las empresas norteamericanas.

Peters y Waterman (1982), realizaron una investigación en organizaciones calificadas como excelentes en un periodo de veinte años 1961 a 1980 y concluyeron que no solo los japoneses tenían una cultura original y que estas empresas se movilizaban alrededor de valores.

A partir de estos primeros estudios se incrementó el interés por el estudio de la cultura para entender mejor el comportamiento en las organizaciones y la posibilidad de efectuar intervenciones sobre la misma. Recientemente, grandes éxitos y fracasos (por ejemplo, general electric o Enron) han sido atribuidos a la cultura. El tema comienza a instalarse en la agenda directiva en la década de los noventa, en la que empieza a verse al cambio cultural como una oportunidad para agregar valor y establecer ventajas competitivas.

En la actualidad se percibe a las organizaciones como “pequeñas sociedades” con características culturales y con capacidad para crear valores significados. Desde esta perspectiva, el pensamiento descansa en la idea de que las organizaciones tienen una cultura. La cultura es así una variable o un medio que podría ser administrado para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos (Smircich, 1983).

La dirección de una organización puede entonces, formular una estrategia interna para aumentar la identificación y la cohesión de los integrantes alrededor

de los valores escogidos como clave para la estrategia externa. Una estrategia de socialización, adoctrinamiento o “culturización” de los integrantes, debe verse como parte de “la praxiología, que abarca todos los métodos para relacionar medios con fines “y realizar valores (Frischknecht, 1983, 289-306).

Si se trata de una variable, la cultura organizacional podría ser un “recurso” o medio para alcanzar objetivos. Y si ese recurso agrega valor, es diferente en sus características a la cultura de otras organizaciones y no es fácilmente imitable por los competidores, puede convertirse en ventaja competitiva y en un “activo estratégico” que sustente el éxito (Barney, 1986).

El termino cultura organizacional es una expresión muy usada en el contexto empresarial. Esta expresión forma parte de las ciencias sociales y adquirió gran importancia a mitad del siglo XX, después que algunos investigadores en el área de gestión y estudios organizacionales, difundieran los beneficios de estudiar la cultura organizacional. Sin embargo, esta ya era estudiada por la sociología, las relaciones humanas dedicaban su tiempo en dictar estudios del aspecto humano de la empresa y era precursora de la cultura organizativa. Edgar Schein fue el primero quien presento un concepto claro y práctico de cultura organizacional.

Teoría de la cultura organizacional de Schein

Schein (1992) propuso un modelo para conocer la cultura de una organización. El modelo propuesto por este investigador permite identificar diferentes niveles de manifestaciones culturales que, de acuerdo a la profundidad de cada uno, se pueden definir los elementos culturales según su visibilidad al observador externo. los cuales son la esencia cultural de un grupo organizado.

Los elementos de la cultura organizacional según Schein (1992) que se manifiesta en una cultura organizacional son: artefactos, valores y supuestos. Los artefactos representan la superficie de la cultura y son los aspectos tangibles y visibles de la actividad cultural; los valores están representados por los principios sociales, filosofías, metas y estándares con un valor intrínseco para los miembros organizacionales. La esencia de la cultura está representada por los supuestos o

creencias con respecto a la naturaleza de la realidad y de la verdad, la naturaleza del tiempo, la naturaleza del espacio, la naturaleza humana, la naturaleza de las actividades humanas y la naturaleza de las relaciones humanas.

Artefactos

Schein (1992) lo que observamos se encuentra en el nivel de los artefactos se puede incluir a todos los fenómenos organizacionales se ven, se escuchan y se sienten. Los artefactos incluyen a todos los productos visibles del grupo como lo son la arquitectura del entorno físico, el lenguaje, la tecnología y los productos, las creaciones artísticas, el estilo definido en el decorado y vestuario, las maneras de dirigirse unos a otros, las manifestaciones emocionales, los mitos e historias de la organización, las publicaciones de los valores y los rituales y las ceremonias. En este nivel también puede encontrarse el comportamiento visible del grupo, es decir, las conductas.

El nivel de los artefactos es relativamente fácil de observar, aunque difícil de interpretar. De acuerdo con Schein (1992), descifrar los supuestos desde el nivel de los artefactos es algo peligroso, aunque no imposible, porque las interpretaciones tienen más probabilidades de ser proyecciones de los sentimientos y reacciones. Por ejemplo, las pirámides son artefactos que para los egipcios y los mayas tenían un significado distinto. Para los egipcios significaban tumbas y para los mayas además de ser tumbas, eran templos.

Valores

Schein (1992) los valores, normas y las reglas proveen los principios de operación, en los cuales los miembros de la organización basan su comportamiento. Algunos valores son impuestos por las organizaciones, por eso se refieren a estos como valores adheridos.

Jones (1998) señaló que existen dos tipos de valores: terminales e instrumentales.

Un valor terminal es un estado deseado que las personas buscan alcanzar. Por ejemplo, la organización puede adoptar los valores terminales de excelencia, estabilidad, rentabilidad, innovación o calidad.

Un valor instrumental es una forma deseada de comportamiento. Por ejemplo, la organización puede recomendar que se mantenga el respeto a las tradiciones, el respeto a la autoridad, la creatividad, la honestidad o el tomar riesgos. Por lo tanto, los valores de una organización consisten en los estados deseados y en las formas de comportamiento que se desean fomentar.

Los supuestos

Schein (1992) los supuestos son formas dadas por hecho que son implícitas y que guían el comportamiento de los miembros de un grupo acerca de cómo percibir, pensar y sentir las cosas. Una vez formados los supuestos, se toman como un hecho y se vuelven propiedad exclusiva del grupo, propiedad que los identifica de otros grupos, de otras culturas (Hall, 1977) y, en este proceso, es como los supuestos llegan a crear valores. La cultura de un grupo sobrevive gracias al cultivo de estos supuestos en donde, además, los supuestos son difíciles de cambiar.

En la medida que los grupos y las organizaciones evolucionan, se desarrollan supuestos compartidos sobre demás temas más abstractos, generales y profundos. Se desarrollan supuestos acerca de la realidad y la verdad, acerca del tiempo, espacio, naturaleza humana, actividades humanas y relaciones humanas.

Los supuestos acerca de la realidad y la verdad se refieren a aquellos que definen lo que es real y lo que no es real, lo que es un hecho físico y social. Estos definen como la verdad es determinada y también, si la verdad es revelada o descubierta. Los supuestos acerca del tiempo son aquellos que definen el concepto básico del tiempo percibido por el grupo, como este es medido, cuantos tipos de tiempo existen y la importancia del mismo para la cultura. Los supuestos acerca del espacio son aquellos que definen la percepción de la distribución física y la privacidad.

Los supuestos acerca de la naturaleza humana son aquellos que definen lo que es ser una persona, los atributos intrínsecos o fundamentales de la misma, si la naturaleza humana es buena, mala o neutral y si los seres humanos pueden llegar a perfeccionarse. Los supuestos acerca de la actividad humana son aquellos que definen lo que es correcto hacer con relación al entorno y orientación

de la vida, definen el nivel apropiado de actividad o pasividad y, a nivel organizacional, definen la relación de la organización con su entorno. Los supuestos acerca de las relaciones humanas son aquellos que definen la manera correcta de relacionarse con la gente, de distribuir el poder y el efecto, definen si un ambiente es cooperativo o competitivo, individualista o de colaboración, definen cual es el trato entre los jefes y subordinados, definen la autoridad basada en lineamientos tradicionales, consenso moral, definen como el conflicto debe ser resuelto y como las decisiones deben ser tomadas.

El modelo propuesto por Schein (1992) los elementos identificados por su nivel de visibilidad son de carácter jerárquico, ya que, al modificar los artefactos, estos modifican los valores y, a más largo plazo, estos llegan a modificar los supuestos. Este proceso puede generarse inversamente al modificar supuestos que a su vez modifican valores y después artefactos. La crítica principal de Hatch (1993) hizo el modelo de Schein (1992) es la cobertura que este hizo a los artefactos definirlos como símbolos. Para Hatch (1993) no todos los artefactos son símbolos, ni todos los símbolos son artefactos.

La perspectiva simbólica de las organizaciones propone que los símbolos son definidos por su significado de acuerdo a un contexto, por lo que varios símbolos pueden significar lo mismo o, un mismo símbolo, puede significar diferentes cosas para los miembros de la organización. De esta forma, se reconoce la multiplicidad de la realidad organizacional (Neuhauser, 1988), porque esta es creada y recreada constantemente por los miembros de la organización. Otra crítica de Hatch (1993) al modelo de Schein (1992) es que, a consecuencia de no incluir los símbolos como un cuarto elemento del modelo, este se transforma en estable y no permite descubrir los procesos por los que los artefactos se convierten en supuestos, y los supuestos en artefactos y así sucesivamente. Por lo tanto, se introducen los símbolos como un cuarto elemento del modelo, y este adquiere dinamismo y nos permite concentrarnos más que en los elementos, en los procesos. A este modelo Hatch (1993) le llamo dinámica cultural.

El modelo de dinámica cultural

Hatch (1993) modelo de dinámica cultural se centra en los procesos en que la cultura de la organización se forma y desarrolla. Estos procesos son: manifestación, realización, simbolización e interpretación. Este modelo agrega dinamismo a la formación de las culturas organizacionales pues explica la forma en que los elementos se convierten, a través de procesos culturales, en supuestos, en valores y en artefactos.

Para este efecto, Hatch (1993) agrego los símbolos como elementos independientes a los artefactos y que preceden a los supuestos y se derivan de los artefactos. Para Hatch (1993), ni todos los artefactos son convertidos en símbolos, ni todos los símbolos están representados por artefactos.

Hatch (1993), encontró que la utilidad del modelo de dinámica cultural depende de la identificación de las ligas que unen, a los artefactos, valores y supuestos, procesos que en el modelo de Schein (1992) no se definieron. Para definir estos procesos es necesario introducir el concepto de símbolo y enfocarse a los procesos que unen a los, ahora, cuatro elementos culturales. De tal forma que estas relaciones sean clave para el entendimiento de una cultura organizacional. Esto es lo que hace que el modelo cultural se tome de uno estático, basado en el estudio de elementos, a uno dinámico, basado en el estudio de los procesos.

Modelo de cultura Organizacional de Denison

Denison (1990). El modelo desarrollado por Denison se basa en una correlación entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño de primera línea (retorno a la inversión, crecimiento en las ventas, calidad, innovación, satisfacción de empleados). Fue desarrollado a partir de una serie de estudios que examinaron el impacto de la cultura organizacional en el desempeño y llevaron a la identificación de cuatro características que impactan: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

La idea central planteada por Denison en la hipótesis de la cultura fuerte, la cual sostiene que, a fin de lograr incrementar significativamente el desempeño, la cultura necesita ser tanto fuerte como distintiva. El perfil se divide horizontalmente

para distinguir entre un foco interno y un foco externo, y se divide verticalmente para distinguir entre una organización flexible y una estable. Para ello muestra las cuatro características y al interior de cada una, tres índices que proveen la representación gráfica de la cultura. Cada característica representa una idea central sobre los determinantes del desempleo y efectividad organizacional.

Según lo planteado por Denison, este modelo fue concebido bajo las siguientes premisas claves: 1.- es conductualmente basado. 2.- fue diseñado y creado al interior del ambiente de negocios. 3.- usa el lenguaje de negocios usado para explorar los asuntos al nivel de negocios 4.- esta enlazado con los resultados de negocios de primera línea.

Teoría de Ansoff

Ansoff (1957) es una figura prominente en administración estratégica. Fundador del concepto, su trabajo en el área es globalmente reconocido por representar la vanguardia del paradigma de la administración corporativa moderna. Igualmente ha desarrollado investigación concentrada en los conceptos de turbulencia ambiental, el paradigma contingente del éxito estratégico y la administración estratégica de tiempo real.

El framework de Ansoff es una propuesta analítico-práctica que, utilizando herramientas cualitativas y cuantitativas, se concentra en la evaluación de la cultura organizacional como parte del proceso de planificación estratégica, sintetizándola y unificándola en un enfoque integrado para resolver el problema estratégico organizacional desde una visión total. En este sentido Ansoff visualiza el rol de la cultura a partir de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que adicionalmente tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de comportamientos, los cuales el autor reconoce como cultura organizacional.

Definición de la variable 1 cultura organizacional

Denison (1989) afirmó que “la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p. 02). De igual modo dicho autor

“considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamenta son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada” (Denison, 1989. p. 02).

Chiavenato (2009) refirió que “La cultura organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano de las organizaciones” (p. 6).

Según Robbins (2004) mencionó que “Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización” (p. 8).

En relación con las definiciones expuestas, el autor indicó que se puede observar semejanzas entre las definiciones al declarar que la cultura organizacional es la interacción, relación entre personas, grupos individuos y la organización, asimismo todos los autores de una u otra forma indican que es un campo de estudio, aplicación de conocimientos, disciplina entre otros, utilizada para aumentar la efectividad de la organización o mejorarla. Concluyendo en base a dichas definiciones y a criterio propio que este es el objeto práctico de estudio en la investigación.

Según Robbins (1987), la cultura organizacional “... es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra...”, dicho sistema es tras un análisis detenido de las características que considera la organización. (p. 339 – 440).

Shein (1984), la define como “... el patrón de premisas básicas que un determinado grupo invento, descubrió o desarrollo en el proceso de aprender a resolver problemas de adaptación externa y de integración interna y funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser

enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas, (p. 56).

Según los autores, podemos entender que la cultura organizacional se contempla como algo que se comparte, que se transmite y que moldea el comportamiento de las personas y sus actividades, se trasmite a través de los valores y se produce en sistemas de creencias y actitudes por medio del comportamiento. En un sentido sociológico, la cultura organizacional se contempla como el conjunto de valores, creencias y actitudes compartidas por una sociedad.

Según Marcone y Martin del Buey (2003), definieron a la cultura organizacional como:

Un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela bajo esta óptica, la cultura coadyuva que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respeto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro-institución de manera holística. Asimismo, se recalca que existe un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos educacionales, donde se involucran todos los miembros. (p.56).

En la cual el autor manifestó que la cultura organizacional se da de manera colectiva, en la cual es relevante el compromiso, las creencias y valores, donde se refleje la identidad con la institución.

Según Armengol (2001) definió que:

La cultura organizacional es un concepto en el cual nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento de este concepto: Una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparen en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p.33)

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) explicó que: “La cultura organizacional suele describirse en términos de los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa” (p.51).

Se puede evidenciar que, para todos estos autores, la cultura organizacional simboliza un conjunto de principios, normas, tradiciones y valores que se van adquiriendo al pasar del tiempo, es decir que dicho concepto no se desliga de sus raíces antropológicas, por ende, la cultura se trasmite y es inculcada a lo largo de la organización al pasar del tiempo y es creada por las personas que la componen.

Tipos de cultura organizacional. Según Hellriegel (1998) manifestó que, así como es posible la agrupación de individuos que presentan características similares, también se pueden clasificar diversos tipos de culturas organizacionales, como lo son:

Cultura adhocrática o de la persona

Hellriegel (1998) en este tipo de cultura está presente una organización en la cual, sus empleados sienten apreciación por las reglas y formalismos, procedimientos estándar de operación y respetan las jerarquías. Los intereses a largo plazo de una burocracia son la predictibilidad, la eficiencia y la estabilidad. Se evidencia el cumplimiento de las reglas y normas de la empresa, así como también las funciones de cada empleado, estando claramente asignada cada tarea y

responsabilidad del mismo. Se incluye un manual que contiene todas las reglas y procedimientos establecidos, a fin de ser cumplido en su totalidad por los empleados.

Según el autor la cultura adhocrática los colaboradores del servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma tienen aprecio por las reglas, los procedimientos estándar y las normas de la empresa a fin de ser cumplidos en la organización, además están conscientes con los objetivos planteados dentro de la organización.

Cultura de clan o de tarea

Hellriegel (1998) atributos tales como la tradición, lealtad, compromiso personal, amplia socialización, trabajo en equipo, autodeterminación e influencia social figuran como los principales en la cultura de clan. Los miembros de esta cultura aceptan que sus obligaciones van más allá del simple intercambio de trabajo por salario, teniendo en cuenta que sus contribuciones a la empresa pueden exceder todo acuerdo contractual. El compromiso a largo plazo del individuo con la organización se intercambia por el compromiso a largo plazo de la organización con el individuo. En esta cultura se perpetúan los valores y reglas mediante el uso de los integrantes más antiguos, como mentores de los nuevos miembros en cada generación. El clan es consciente de su historia particular y a menudo documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones en varios ritos, profesando los valores en los cuáles se fundamenta, y expresando abiertamente el orgullo de pertenecer a su organización.

Según el autor la cultura de clan o de tarea, los comportamientos de los colaboradores son moldeados por la tradición, lealtad, compromiso personal, socialización extensa y auto determinación, tomando en cuenta los valores y cultura de integrantes antiguos pertenecientes a la organización.

Cultura emprendedora

Hellriegel (1998) en ella se denotan altos niveles de dinamismo, creatividad y aceptación de grandes riesgos, prevaleciendo siempre el compromiso con la experimentación, la innovación y la vanguardia, generando así constantes

cambios. Se caracteriza por ser eficaz, ofreciendo nuevos y excepcionales productos a fin de crecer velozmente. La iniciativa individual, la flexibilidad y la libertad a fomentar el crecimiento, son características fundamentales de esta clase de cultura y por lo tanto motivo de aliento y retribución a sus miembros.

Según el autor una cultura emprendedora crea un entorno que fomenta que los trabajadores asuman riesgos y también dinamismo y creatividad. Asimismo, hay un compromiso con la experimentación, la innovación y en ser siempre de vanguardia, es adecuada para la fase de arranque de una nueva empresa y para las demandas que afrontan los empleados que están tratando de crear y desarrollar nuevos productos.

Cultura de mercado o de poder

Hellriegel (1998) entre sus características principales podemos encontrar el logro de metas medibles y deseables, especialmente de carácter financiero y de mercado; en ella las relaciones entre individuos y organización son contractuales, es decir, las responsabilidades u obligaciones de ambas partes están previamente definidas. En este sentido, la orientación al control formal es sumamente estable, el individuo es responsable de ciertos niveles de desempeño mientras que la organización promete a cambio un nivel específico de retribuciones. El nivel del desempeño del empleado será directamente proporcional al nivel de retribuciones por parte de la organización, la organización no promete seguridad, el individuo no promete lealtad. El contrato, que se renueva anualmente en caso de que cada parte cumpla satisfactoriamente sus obligaciones es utilitarista, ya que cada parte se sirve de otra en beneficio de sus metas. En lugar de promover un sentido de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a sus miembros a perseguir metas financieras propias y a ayudarse entre sí a conseguirlas.

En síntesis, se puede decir que tanto la cultura organizacional como los tipos de cultura deben ser identificados, estudiados y aplicados por los responsables del talento humano de cada organización, ya que de ello dependerá que ésta llegue a un máximo desarrollo organizacional.

Según el autor una cultura de mercado, los valores y las normas reflejan la importancia que tiene cumplir metas mensurables y demandantes, sobre todo las que tienen base financiera y en el mercado, por ejemplo, crecimiento en ventas, rentabilidad y participación de mercado. Una competitividad muy fuerte y una orientación hacia las utilidades prevalecen en toda la organización.

Por otro lado, Robbins (1994) clasificó la cultura organizacional entre débil y fuerte, lo cual se detalla a continuación:

Tipos de cultura organizacional según Robbins

Cultura fuerte

Robbins (1994) es aquella que tiene plenamente delineado sus preceptos integrados, valores y definidos los objetivos, trabajan en equipo y logran consenso para el logro de las metas de la organización. Entre los miembros de este tipo de cultura existe cohesión, fidelidad y compromiso. Son organizaciones que no tienen problemas con la rotación del personal, ya que sus miembros se tiene gusto en su lugar de trabajo no piden cambios, logran empoderarse de sus roles por la confianza y apertura de sus jefes. En la mayoría de los casos encontramos este tipo de cultura en las organizaciones multinacionales, ya que para mantener sus operaciones tanto el país como externamente, deberán tener objetivos, valores, preceptos y entre otros aspectos importantes, bien determinados.

Según el autor la cultura fuerte se da cuando la organización sostiene sus valores centrales y son ampliamente compartidos por sus trabajadores desarrollando una fidelización y compromiso por parte de los colaboradores, logrando sus objetivos de está.

Cultura débil

Robbins (1994) la cultura débil es aquella que no tiene definido claramente, tampoco integrado los valores, de los miembros de la organización estos se guían en base a sus propios preceptos o se sub-agrupan, no hay trabajo en equipo ni lo

hacen con un solo fin ya que es una cultura sin lineamientos fijos a seguir por lo que no tienen la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras. En este tipo de cultura el control es generalmente ejercido por controles absolutos. Son organizaciones con alta rotación de personal y usualmente la prioridad de la empresa es el nivel de producción más no el bienestar del personal.

Ventajas de la cultura organizacional

Según N. Lusier una cultura organizacional cumple 2 funciones: crear unidad interna y ayuda a la organización a adaptarse al entorno externo. Desde la perspectiva de la unidad interna la cultura organizacional tiene algunas ventajas: La cultura organizacional define un marco normativo que sirve como guía de un comportamiento consistente dentro de la organización, al grado que la cultura proporciona a los empleados un sentido corporativo y las reglas de conducta apropiados. Una cultura organizacional proporciona un sistema de reglas informales y presiones de los compañeros, que puede ser muy poderosos para determinar el comportamiento grupal afectando el desempeño organizacional. Una cultura solida proporciona un sistema de valores bajo el cual operar y promueve una fuerte identificación de los empleados con la visión, misión y metas estratégicas de la organización. La cultura brinda una visión compartida acerca de la identidad de la organización. Se trata de la unidad en torno a una misma "camiseta" o "bandera" de equipo. La cultura puede transformar la fuerza laboral de una empresa en una fuente de creatividad y de soluciones innovadoras como es el caso de Pixar Animation Studios.

Dimensiones de la variable cultura organizacional.

Para Denison (2008) existen 04 dimensiones y 12 ítems en el estudio de cultura organizacional, lo cual vamos a desarrollar:

Dimensión 1: Implicación.

Denison (2008) las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de

cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización.

Denison (2008) la implicación es la participación del trabajador en las tareas de la empresa, además es el grado de compromiso que hace que se identifique con los objetivos trazados, obteniendo resultados satisfactorios.

Lodhal y Kejner (1965) definieron la implicación laboral como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia del trabajo en relación con la autoestima del sujeto.

Al-Otaibi, (2000) la implicación laboral constituye un referente práctico de primer orden en la determinación de resultados positivos sostenibles de desempeño.

Según los autores la implicación, es el grado de identificación de los trabajadores con la organización con la finalidad de obtener resultados positivos. Los trabajadores sienten que son parte importante de la organización. Forman parte de la toma de decisiones de acuerdo a los objetivos de la empresa en la que laboran.

En el cuestionario, estos aspectos están medidos por las tres sub escalas siguientes:

Denison (2008) empowerment (Empoderamiento, a diferencia de lo que haremos con el resto de vocablos, preferimos mantener aquí la denominación en inglés, ya que son varias las traducciones del mismo que se han propuesto, pero ninguna ha sido plenamente aceptada): Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

Denison (2008) trabajo en equipo (Team Orientation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados

responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

Denison (2008) desarrollo de capacidades (Capability Development): La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

Dimensión 2 consistencia.

Denison (2008) la investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Este rasgo cultural es medido a través de tres índices que son:

Denison (2008) valores centrales (Core Valúes): Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.

Denison (2008). Acuerdo (Agreement): Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.

Denison (2008) coordinación e integración (Coordination and Integration): Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.

Según el autor la consistencia, es un conjunto de valores que obliga a los directivos y subalternos a tratar de alcanzar acuerdos con fines que la organización pueda alcanzar sus fines y metas trazadas dentro de la organización. Esta dimensión influye fuertemente en el comportamiento y la conducta de los trabajadores. se relaciona con la estabilidad laboral.

Dimensión 3 adaptabilidad.

Denison (2008) las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado.

Según Chiavenato la adaptabilidad "es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente". Es decir, es la capacidad para acomodarse a los cambios sin que ello redunde en una reducción de la eficacia y el compromiso.

Según el autor, la adaptabilidad es la capacidad que tiene el trabajador de adaptarse al medio de la organización, donde existen normas, objetivos planteados por los directivos de la organización. El trabajador debe adaptarse a los cambios que ofrece la organización, para una mejor ejecución de su actividad laboral, haciendo la organización eficiente.

Esta dimensión cultural se mide por medio de tres sub escalas:

Denison (2008). Orientación al cambio (Creating Change): La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

Denison (2008) orientación al cliente (Customer Focus): La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.

Denison (2008) aprendizaje organizativo (Organizational Learning): La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

Dimensión 4 misión.

Denison (2008) quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión.

Según Chiavenato la misión, define el papel de la organización dentro de la sociedad en que se encuentra y significa su razón de ser y de existir. Está definida como la satisfacción de alguna necesidad del ambiente externo y no de ofrecer un simple producto o servicio. La misión está relacionada con el negocio de la organización. La misión constituye una manera de expresar en términos de creencias de la organización.

Según el autor la misión es uno de los valores que refuerzan la organización y esta va de la mano con la razón de la organización, el papel que juega la organización dentro de la sociedad. Además de concentrar los tipos de actividades de la organización y redoblar esfuerzos en un futuro. Lo importante es personalizar la organización para que no sean artículos comunes en el mercado.

Denison (2008). Los tres índices que componen esta dimensión son:

Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.

Denison (2008) metas y objetivos (Goals and Objectives): A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.

Denison (2008) visión (Visión): La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.

Según el autor hay una cultura débil cuando hay poca alineación con los valores de la organización y el control es generalmente ejercido por controles absolutos. Son organizaciones con alta rotación de personal y usualmente la prioridad de la entidad es la producción más no el bienestar de los colaboradores. Esto hace muy difícil lograr objetivos planteados por los directivos de la empresa y el trabajo dentro de la organización no sea el adecuado.

1.2.2. Bases teóricas de la Variable 2 estabilidad laboral

Teoría Sociológica de las relaciones laborales

Marx, Durkheim, y Weber (1870) esta teoría nos ofrece una visión y conceptos sociológicos aplicados al estudio de las relaciones laborales. La teoría sociológica de las relaciones laborales se nutre de las corrientes generales de esta disciplina, como son el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el marxismo y el interaccionismo. A partir de estas teorías generales se han desarrollado las que podemos denominar teorías de alcance medio aplicadas al campo específico de las relaciones laborales. Hoy existe un corpus de teoría clásica de las relaciones laborales en el que podemos identificar dos líneas o ejes centrales, que recorre y resume el debate sostenido a lo largo del siglo XX.

La primera línea trata de explicar la cuestión del orden, las relaciones de conflicto y consenso en las relaciones laborales. El debate sobre estas cuestiones ha ocupado un lugar central durante el proceso de industrialización y desarrollo del

capitalismo. De hecho, la propia sociología nace para dar respuesta científica al hecho histórico de la industrialización y la modernización. Los primeros sociólogos trataron de dar respuestas generales y globales de la sociedad (Compte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber y otros autores), intentaban buscar las causas de las leyes que presiden el orden lógico del progreso de la humanidad, así como buscar el nuevo orden socioeconómico del capitalismo. Este nuevo orden ha estado asociado a los problemas de la desigualdad, de la cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político.

La segunda línea viene marcada por el debate teórico sobre las relaciones entre instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral. Esta línea trata de discutir el papel que tienen la economía y el mercado en el seno de la sociedad. Desde la sociología de las relaciones laborales se ha venido generando una crítica a la idea del mercado como principio autorregulador, idea sostenida por la economía clásica por el contrario, desde la observación empírica la sociología pone de relieve la existencia de instituciones reguladoras en las relaciones de trabajo, como pueden ser las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores, estas instituciones limitan la racionalidad del mercado y su lógica disciplinaria. En contrapunto, la sociología ha prestado atención al papel de las instituciones y de los sindicatos como impulsores de nuevas formas de cohesión social, de la democracia económica y de los derechos de ciudadanía para corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado.

Teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural funcionalismo

Dunlop (1958) con esta corriente de pensamiento, que se desarrolla a partir de los años cincuenta, podemos decir que se consolida la teoría de las relaciones laborales. Autores como Dunlop, Dharendorf, Rex y Coser han contribuido a ello. Pero sin duda, la obra singular y más importante es la de John Dunlop, *Sistemas de Relaciones Industriales*, publicada por primera vez en 1958. La teoría de un sistema regulado fue entonces una importante contribución a la crítica de la economía neoclásica del mercado de trabajo durante los años cincuenta. Asimismo, esta influyente obra ha contribuido a desarrollar nuevas actitudes y mentalidades entre el empresariado para admitir el conflicto como una función positiva en la construcción del orden, en el

reconocimiento de interés contrapuestos y en la negociación colectiva como forma de gestionar el conflicto. Los supuestos teóricos dominantes hasta entonces concebían la empresa como una unidad cerrada, que excluía los elementos exteriores; la organización empresarial considerada como una suma de individuos con intereses individuales y variados, pero no antagónicos y que cooperan por un mismo fin y, además, consideraba el conflicto como un factor disfuncional en las relaciones de trabajo.

Teoría del neocorporatismo

Slomp (1998) esta corriente de análisis está arraigada especialmente en la ciencia política, pero también tiene importancia en los estudios de las relaciones laborales. Teóricamente encontramos su origen sociológico en los trabajos de sociólogos funcionalistas como Durkheim, pero en las últimas décadas el debate en torno al neocorporatismo ha sido impulsado por los autores neoweberlanos, preocupados por el papel de las organizaciones en el capitalismo actual.

Hans Slomp (1998). A lo largo del siglo XX, la industrialización ha propiciado el crecimiento de grandes sindicatos de masas, poderosos grupos de presión y asociaciones empresariales, así como una importante intervención del estado en las relaciones laborales. Las teorías del neocorporatismo tratan de explicar el funcionamiento del capitalismo organizado, es decir, la interacción, el intercambio y la interlocución de los actores de las relaciones laborales en el capitalismo avanzado. Sin embargo, aquí conviene distinguir entre tripartismos y neocorporatismo, como nos sugiere, el tripartismo es un elemento distintivo de las relaciones laborales en Europa y se define como el encuentro estable entre sindicatos asociaciones empresariales y gobierno nacional. Este punto de encuentro estable se suele encarnar en los denominados consejos económicos y sociales. Esta institución forma parte esencial de, los procesos de construcción de las decisiones que afectan a las relaciones laborales, a la política económica, a las materias de empleo, salarios, educación, sanidad y sistemas de protección social.

Teoría de la convergencia y gobernanza

(1960) el supuesto teórico clásico que argumenta la convergencia de los sistemas de relaciones laborales, lo hallamos en las teorías funcionalistas de los años sesenta. La teoría de la convergencia sostiene que las instituciones de las relaciones laborales siguen un proceso de convergencia e integración como consecuencia de la industrialización y modernización económica. Desde esta perspectiva la integración económica y la creación de un mercado único europeo conducirán también a una mayor integración institucional. Dicha tesis subraya la idea de que la lógica económica comporta imperativos funcionales sobre las instituciones y los actores sociales. Los imperativos suponen un proceso de adaptación de las instituciones a las exigencias de la economía, ya que solo es posible un repertorio limitado de respuestas a los mismos problemas funcionales del crecimiento económico y del mercado único. En este sentido la convergencia europea se entiende como un proceso de modernización hacia un modelo institucional único guiado por patrones que son independientes de la cultura y la tradición. La convergencia es un imperativo estructural sobre los actores y las instituciones sociales.

El concepto de gobernanza trata de explicar el proceso de decisión y reglamentación a través de las pautas de generación de normas en la unión europea. La Unión Europea no es un gobierno propiamente dicho sino un espacio institucional de coordinación y articulación de las políticas, por cual el concepto de gobernanza ofrece un marco a partir del cual se trata de describir como se generan las directivas, reglamentos y normas que tratan de coordinar las actuaciones políticas en distintos ámbitos y normas que tratan de coordinar las actuaciones políticas en distintos ámbitos desde el supranacional al estado nación.

Definición de la variable 2 estabilidad laboral

Socorro (2007) refirió que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el empleado con la finalidad de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen el respeto a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Albuquerque (1989) definió la estabilidad laboral como “el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo y de solo perderlo por la existencia de una causa justificada”. (p.17). Según el autor la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador en preservar su puesto de trabajo a menos que exista un motivo justificado.

Según Faria (1995) mencionó que, “la estabilidad laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p34).

El autor manifestó que, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Según Gibson (2006), la estabilidad laboral, significa en si la permanencia la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. (p. 46).

Según Faria (1995, p.34), la estabilidad laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Según las definiciones de los autores reconocen que la estabilidad laboral es un derecho para el trabajador y nunca un deber. Esto quiere decir, que si es un derecho para el trabajador, al mismo tiempo es un deber para el empleador,

responsabilidad que tienen las empresas de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas. Aquí, la responsabilidad de garantizar que esto no suceda recae exclusivamente en el empresario.

Según Socorro (2006) definió la estabilidad laboral como “el derecho del trabajador a conservar supuesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (p.25). El autor manifestó que la estabilidad laboral es un derecho que poseen todos los colaboradores, pero esta estabilidad también conlleva obligaciones y responsabilidades que un colaborador debe cumplir, la estabilidad laboral se la puede dar en dos clases estabilidad absoluta y estabilidad relativa, hablar de estabilidad laboral relativa esta puede ser figura de un despido arbitrario e injusto y la estabilidad laboral absoluta es en la cual cuenta con laborar en sus puesto de trabajo durante un periodo indefinido. Es por ello que al lograr mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a escalar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

El autor refirió que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador en conservar su trabajo cubriendo sus necesidades y requerimientos hasta lograr su jubilación.

Según Carrillo (2013) mencionó que:

La estabilidad laboral se basa en el derecho al trabajo que toda persona posee, mediante la obtención de un trabajo todas las personas tienen posibilidad de alcanzar su realización profesional y personal, además de la obtención de un ingreso económico importante para la sustentación de su familia, por lo cual es de suma importancia para el colaborador permanecer establemente en una organización para poder sustentar todas sus necesidades. (p.11)

El autor refiere que la estabilidad laboral de los trabajadores está en contra del despido arbitrario de los trabajadores que cometen muchas instituciones, y empresarios privados, en contra de los trabajadores, garantizando de esta

manera una adecuada la permanencia en el lugar de trabajo y protegiendo a los trabajadores de las arbitrariedades mencionadas anteriormente, razón por la cual la estabilidad laboral deberá ser uno de los pilares más importantes dentro de una organización.

Por otro lado, Pose (2005) explicó:

Que la estabilidad laboral, es “la seguridad que tiene el individuo de permanecer en su puesto de trabajo por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador” (p.13).

En conclusión a lo citado anteriormente la estabilidad laboral es la permanencia indefinida del trabajador o colaborador en la organización, adaptándose a las normas, reglas y estatutos de las instituciones en la que laboran, la estabilidad se ve sujeta a dos aspectos muy importantes que son el aspecto económico o remuneración y el laboral que tiene que ver con la permanencia en el lugar bajo condiciones adecuadas para el trabajador, en la cual se sienta a gusto para desempeñar la función que le fue encargada.

La estabilidad laboral no solo garantiza los ingresos del trabajador sino que, es un medio indispensable para satisfacer las necesidades de la familia asegurando los ingresos de la empresa, por cuanto un personal entrenado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística de la empresa, brindará una mejor producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo económico-social, con logros en la obtención de la armonía, la paz social y laboral. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del

empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso (Socorro, 2007)

El sentido de la estabilidad laboral es asegurar al trabajador de los despidos de modo injusto, mediante la estabilidad laboral se pretende limitar el abuso arbitrario del empleador evitando despidos injustos que sumerjan en la inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando a la insatisfacción de sus necesidades y se sumerja en un estado de angustia. Ante esa incertidumbre, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto ilimitado para convertirse en uno más abierto y relativo, donde las empresas, así como los empleados gozaran de igual responsabilidad para asegurar su presencia. En lo que se refiere al trabajador, este tendrá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de mejorar y aprender de manera constante y darle valor a las organizaciones que se interesen por sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo. Por lo tanto, mientras sea un buen colaborador gozara de estabilidad laboral. Con relación a las empresas, estas deberán garantizar al estado la valoración y contratación del talento utilizable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantener activo, actualizado y con visión de futuro. (Socorro, 2007)

Lo mencionado anteriormente el autor manifestó que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el empleado con el fin de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la valoración a los procesos, productos y servicios que ofrezcan o generen.

Existe diversidad de criterios sobre estabilidad laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.

Clasificación de la estabilidad laboral

Para socorro (2006) se clasificó de la siguiente manera:

Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible; es la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo

o función laboral. El contrato puede solo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Estabilidad absoluta Flexible

Socorro (2006) admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

Estabilidad absoluta rígida

Socorro (2006) admite como causales de despido, solo la determinada por ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivo.

Estabilidad casi absoluta

Socorro (2006) se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador solo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir tramite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

Estabilidad relativa

Socorro (2006) es la durabilidad, considera que da lugar la subsistencia normal o identifica de un contrato de trabajo y afirma: la estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonado una indemnización.

Según el autor la estabilidad laboral es la seguridad que tiene el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, cumpliendo las normas establecidas por la empresa.

Causas más comunes de rotación del personal

Según Flores, Abreu y Badii (2008) en su estudio para el International Journal of good conscience, establecen que la rotación de los trabajadores obedece a varios factores, entre los cuales menciona:

El trabajo y el salario, establecen que cuando la relación entre ambos aspectos no es adecuada, el trabajador buscara la manera de mejorar su situación.

Condiciones laborales, cuando el ambiente donde el trabajador se desenvuelve no es favorable esto genera insatisfacción.

Sistema de pago, cuando el trabajador considera que su salario no corresponde con el esfuerzo que realizan, genera insatisfacción, desmotivación y por ende inestabilidad laboral.

Dimensiones de la variable estabilidad laboral.

Dimensión 1 motivación.

Según Stoner (1996), definió la motivación como:

Una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan, y sostienen la conducta humana. Lo que hace las personas funcionen.

De acuerdo con esto, el autor nos explica que la motivación es un factor determinante en funcionamiento del ser humano. Entendiéndola como el motor que lo mueve; solo si la persona se encuentra motivada funcionara correctamente. De allí que la motivación es un proceso tan importante para el que enseña como para el que aprende, tanto el plano social como en el personal; pues ella condiciona el interés y esfuerzo que manifestaran los individuos en sus actividades. (p.44).

Según el autor la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, es un factor determinante del ser humano que condiciona el interés y esfuerzo en sus actividades, desarrollando sus habilidades, destrezas y conocimientos en beneficio de los trabajadores y de la organización.

Según Robbins (1999) afirmó que “La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual” (p17).

El autor manifestó que el deseo de satisfacer alguna necesidad del individuo, hace que este realice un esfuerzo por conseguir la meta o deseo que se propone en el ámbito organizacional lo primordial es la motivación de los colaboradores y las mejores formas de hacerlo son mejorar las oportunidades de superación profesional promociones entre otras. Además, para que el individuo realice una acción este debe estar motivado y si este no es encuentra motivado hay que motivarlo para que este realice una acción en concreto los gerentes de la institución deben buscar la mejor forma de motivar a sus colaboradores hasta llegar a una motivación intrínseca en cada uno de sus colaboradores.

Robbins (1999) Habilidad laboral quién ha desarrollado, habilidad, "ha adquirido una metodología, técnicas específicas y práctica en su área de trabajo. Prácticas que han de abreviar formas de procesos intelectuales o mentales.

Robbins (1999) Destreza laboral es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien.

Robbins (1999) Conocimiento laboral es la información adquirido por los trabajadores a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto de referente a la realidad.

Dimensión 2 satisfacción laboral.

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas la seguridad, etc. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. (Pérez y Gardey, 2011)

El autor manifestó que la satisfacción laboral se basa en el entorno donde el trabajador realiza sus labores, tal como un ambiente laboral agradable,

condiciones físicas adecuadas, niveles de permanencia, siendo importante la remuneración y relación con los demás.

Perez y Gardey (2011) la satisfacción laboral es, el compromiso de trabajo que tiene el colaborador con la organización, el grado en el que colaborador se identifica con la organización en la cual labora, si el colaborador se identifica con la organización se manifestara un mejor rendimiento, mejorar en el trabajo con sus compañeros, pro actividad y reducción de estrés en el trabajo. (Salazar, 2013)

El autor menciona que son las experiencias placenteras del colaborador en la organización y estas experiencias son las que avivan o deterioran la satisfacción dentro de la organización. Sin lugar a dudas la satisfacción laboral es la respuesta de los trabajadores a estímulos positivos y a medida en que estos influyen en el colaborador este se siente más satisfecho, cómodo e identificado.

Perez y Gardey (2011) Ambiente laboral es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados.

Perez y Gardey (2011) Niveles de permanencia laboral no esperar a que te lo digan. Generalmente, todo el mundo sabe cuáles son las labores de su puesto, sea el que sea, por lo que resulta mucho más práctico saber organizarse uno mismo. Es la mejor manera de rentabilizar la permanencia en tu centro de labores.

Dimensión 3 retribución.

Compensación hacia los trabajadores por su esfuerzo y trabajo. Una retribución es la acción por la cual se paga un servicio. Esta acción se produce normalmente en relación con la actividad económica, concretamente con el salario de un trabajador, que es equivalente a su retribución. (Zúñiga, 2012)

La idea de retribución lleva implícita un acuerdo previo entre dos partes: uno que paga la retribución acordada (generalmente una cantidad de dinero) y otro que la recibe. Por otra parte, hay otra cuestión esencial en esta acción: el intercambio de una cosa por otra. Como norma general, en la retribución hay una parte que ofrece su tiempo, su esfuerzo y su habilidad y otra parte que a cambio ofrece su dinero. (Zúñiga, 2012)

Si bien retribución y salario son términos sinónimos, hay que tener en cuenta que en ambos casos estamos hablando de un concepto muy general. En la práctica, la remuneración de un trabajador es bastante más compleja, ya que hay toda una serie de conceptos que intervienen en ella (si la cantidad es neta o bruta, la banda salarial o la categoría profesional correspondiente, los impuestos o tasas relacionados, etc. (Zuñiga, 2012)

Zuñiga (2012) Inteligencia laboral, es la clave para que nuestras relaciones e interacciones sean un éxito y resulten beneficiosas para todas las partes implicadas, interviene en la toma de decisiones favorables, calidad de las relaciones interpersonales y el apropiado control de las emociones.

Zuñiga (2012) capacidad laboral, se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Zuñiga (2012) experiencia y esfuerzo laboral, conocimiento de algo, o habilidad para ello, que se adquiere al haberlo realizado, vivido, sentido o sufrido una o más veces dentro del ambiente laboral. Esfuerzo, Actitud de la persona que se esfuerza física o moralmente para lograr un objetivo en su centro laboral.

1.3. Justificación

El presente estudio, estuvo orientado principalmente por la imperiosa necesidad de orientar al personal de la Clínica Ricardo Palma acerca de la importancia que tiene la cultura organizacional a emplearse en el servicio de radiología, a fin de facilitar la comunicación y la formación holística de los empleados, y por consiguiente en la

estabilidad laboral.

Justificación Teórica.

El estudio propuesto es de interés, permitirá contrastar el tipo de cultura propuesta por Roger Harrison y la apreciación que tienen los trabajadores sobre la cultura organizacional actual y deseada en el servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, la presente investigación generara reflexión en los trabajadores como directivos.

Justificación Práctica.

La percepción que tuvieron los trabajadores del Servicio de Radiología de la clínica Ricardo Palma, sobre la cultura organizacional actual, permitió tener un autoconocimiento de los principales elementos de la cultura. Así como proyectar el estado cultural deseado por los trabajadores y aplicar los valores en su quehacer diario a través de la cultura organizacional.

El presente estudio pretende poner en práctica los conceptos y teorías de la gestión de recursos humanos a través de las variables de cultura organizacional y estabilidad laboral, características y enfoques, para diseñar una propuesta que disminuya, mejore la cultura organizacional y eleve la estabilidad laboral de los trabajadores. Además, permite poner en evidencia la problemática existente con respecto a la estabilidad laboral y su relación con la cultura organizacional, lo cual permitirá corroborar los postulados teóricos referente a dichos temas

Los resultados obtenidos, facilitaran a la jefatura del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, puedan adoptar las estrategias gerenciales que conlleve a fortalecer el proceso y generar alto nivel de desempeño del personal y la satisfacción de los usuarios.

Justificación Metodológica.

El uso de los instrumentos de investigación en relación al tipo de diseño permitirá una mayor rigurosidad en el tratamiento de los datos y en el aporte de los nuevos

conocimientos sobre el tema. Ya que el enfoque, el diseño de la investigación que debe tener y la selección de la muestra significativa a través del uso de la estadística, permitirá demostrar la veracidad de los resultados.

1.4. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la misión y la estabilidad laboral, en personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Según Hernández, Fernández y Collado (2013) “Una variable es una propiedad o característica de fenómenos, entidades físicas, hechos personas u otros seres vivos que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.55).

Variable 1: Cultura organizacional

Así mismo. Denison (1989) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p. 02). De igual modo dicho autor “considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamenta son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada” (Denison, 1989. p. 02).

Variable 2: Estabilidad laboral

Socorro (2007) definió La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el empleado con la finalidad de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen el respeto a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Implicación	Empoderamiento			
	Trabajo en equipo	1,2,3,		
Consistencia	Desarrollo de capacidades	4,5,6,7,		
	Valores centrales		Escala: Ordinal	
Adaptabilidad	Acuerdo			
	Coordinación		Cuestionario, de actitudes Likert	Bueno(110-150)
Misión	Orientación al cambio	8,9,10,11, 12,13,14,15,	Totalmente en desacuerdo (1)	Regula (70-109)
	Orientación al cliente		En desacuerdo (2)	Malo (30-69)
Misión	Aprendizaje organizativo	16,17,18, 19,20,21,22,	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)	
	Dirección y propósitos	23,24,25,26,	De acuerdo (4)	
Misión	Metas y objetivos-	27,28,29,30	Totalmente de acuerdo (5)	
	Visión			

Nota: Adaptado de Denison, Jano Vich y Young. 1994, por Ramón Bustamante V. 2017.

Tabla 2

Operacionalización de variable estabilidad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación	Habilidades	1,2,3,4, 5,6	Escala: Ordinal	
	Destrezas			
Satisfacción	Conocimientos			
	Ambiente laboral y agradable		Cuestionario de actitudes Likert	Bueno (66-90)
	Condiciones físicas adecuadas	7,8,9,10,11, 12,	Totalmente en desacuerdo (1)	Regular (42-65)
Retribución	Niveles de permanencia		En desacuerdo (2)	Malo (18-41)
	Inteligencia	13,14,15,16,	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3)	
	Capacidades	17,18	De acuerdo (4)	
	Experiencia y esfuerzo		Totalmente de acuerdo (5)	

Nota: Adaptado de Denison, Jano Vich y Young. 1994, por Ramón Bustamante V. 2017

2.3. Metodología

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, la cual consiste en un procedimiento que inicia de unas afirmaciones en la calidad de hipótesis y busca falsear o refutar tales hipótesis, infiriendo de ellas conclusiones que deben compararse con los hechos. (Bernal, 2010)

En base a lo expuesto, el método fue el hipotético – deductivo en esta investigación, cumpliendo los pasos de este método debido a que se observó el hecho no explicado, es decir la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral, luego se crearon hipótesis tanto para las variables citadas como para las dimensiones de cultura organizacional, se dedujeron las consecuencias de las propias hipótesis que eran significativas y positivas; y se verificaron dichas predicciones al comprobarse con los análisis estadísticos. Además, se escogió este método por cuanto le corresponde debido a que es propio de una investigación cuantitativa y no se puede utilizar otro método.

2.4. Tipo de estudio

La investigación es aplicada puesto que busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos. (Hernández, et al, 2014; p.145)

Para definir los alcances de esta investigación, es necesario saber primero que existen diferentes tipos de investigación.

En esta investigación desarrollamos dos tipos, ya que cada uno depende de acuerdo a las necesidades de la información que se desee presentar. A continuación, se presentó una breve descripción de cada tipo seleccionado, con el fin de poder entender mejor la metodología de esta investigación. (p.148)

La investigación es descriptiva porque midió, evaluó y recolectó datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar,

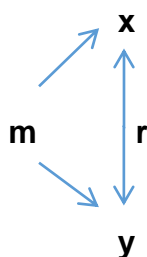
(Hernández, et al, 2014; p.162). Esto con el fin de recolectar toda la información que se obtenga para poder llegar al resultado de la investigación.

La investigación es correlacional porque su finalidad es identificar la relación entre dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales tienen en cierta forma un valor un tanto explicativo, con esto puede conocer el comportamiento de otras variables que estén relacionadas. (Hernández, et al, 2014; p.163)

2.5. Diseño

Presentó un diseño no experimental de corte transversal. Este estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, et al, 2014; p.165)

A continuación, se presenta el siguiente esquema del diseño:



m = Muestra de estudio

x = Observación de la variable cultura organizacional

y = Observación de la variable estabilidad laboral

r = Relación entre las variables

2.6. Población, muestra y muestro

Población.

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Hernández, et al, 2014; p.182)

En el presente estudio, la población estuvo conformada por el grupo de empleados del servicio de radiología de la clínica Ricardo Palma, correspondiente a 75 trabajadores, la muestra fue la encuesta representada por la totalidad de individuos inmersos en el estudio de la cultura organizacional en la estabilidad laboral como elementos fundamentales para mejorar la calidad del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, Departamento de Lima.

Muestra.

No existe muestra porque se utilizó toda la población.

Muestreo.

No hubo técnica de muestreo.

Criterios de Selección.**Criterios de inclusión.**

Trabajadores del Servicio de Radiología

Trabajadores que deseen participar en la aplicación del instrumento

Criterios de exclusión.

Trabajadores que no son del Servicio de Radiología.

Trabajadores que no deseen participar en la aplicación del instrumento.

Usuarios que acuden al servicio.

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

Arias (2004), planteó que “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.65).

La técnica que se utilizó en la investigación de la cultura organizacional, para la recolección de la información fue una encuesta escrita mediante un cuestionario, el cual fue aplicado a todos los trabajadores del servicio de

Radiología de la Clínica Ricardo Palma, con el fin de recolectar los datos de este estudio se empleó la técnica de observación y la encuesta, dicha observación interna o participante, que permita al observador participar en la vida del grupo u organización que se estudia.

Instrumentos.

Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Para recoger datos e información relevantes, el investigador utilizó como instrumento de recolección de datos una ficha de observación y un cuestionario, conformada por una lista de preguntas previamente organizados. (Hernández, Fernández y Baptista 2014; p.157).

Ficha técnica del instrumento cultura organizacional.

Nombre: Cultura Organizacional

Elaborado: Denison Jano Vich y Young, 1994, adaptado por Ramón Bustamante, 2017

Ámbito de aplicación: Trabajadores del Servicio de Radiología de Clínica Ricardo Palma

Duración: Aproximadamente 15 minutos

Finalidad: Describir el nivel de la cultura organizacional

Material: Lápiz

Descripción del documento: El instrumento presenta cuatro dimensiones (Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión).

Escala valorativa: De Likert para calificar las respuestas

Escala de rango:

Bueno (110-150)

Regular (70-109)

Malo (30-69)

Ficha técnica del instrumento estabilidad laboral.

Nombre: Estabilidad laboral

Elaborado: Karen Maritza Valdizon Delgado, adaptado por Mónica Herrera

Ámbito de aplicación: Trabajadores del Servicio de Radiología de Clínica

Ricardo Palma

Duración: Aproximadamente 15 minutos

Finalidad: Describir el nivel de la estabilidad laboral

Material: Lápiz

Descripción del documento: El instrumento presenta tres dimensiones (Motivación, satisfacción y retribución).

Escala valorativa: De Likert para calificar las respuestas

Escala de rango:

Bueno (66-90)

Regular (42-65)

Malo (18-41)

Validez y Confiabilidad.

El empleo de instrumentos para recolectar los datos en la investigación, se basa en que el mismo permite obtener respuestas concretas al problema planteado y es necesario que se garantice la veracidad de la información. Para ello, se requiere de la validez del instrumento, que en opinión de Veliz (2005:), se refiere: “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.28).

Para la validez de los instrumentos se hizo a través de la consulta de profesionales, llamada juicio de expertos como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3

Validez de contenido de los instrumentos de las variables cultura organizacional y estabilidad laboral.

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Doctor	Dwight Ronnie Guerra Torres	Aplicable

Fuente: Certificación de validez elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad es una condición técnica esencial de los instrumentos de medición. Se define como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos de acuerdo a esto Ruiz (1999), manifestó que “consiste en determinar hasta donde los resultados de un instrumento de medición son estables a través del tiempo”. (p.57)

George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa > .9 es excelente

Coeficiente alfa > .8 es bueno

Coeficiente alfa > .7 es aceptable

Coeficiente alfa > .6 es cuestionable

Coeficiente alfa > .5 es pobre

Coeficiente alfa < .5 es inaceptable

En cuanto a la confiabilidad, se realizó la prueba de Alfa de Cronbach para las variables mostradas en las siguientes tablas:

Tabla 4

Nivel de confiabilidad del instrumento cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	30

La prueba de confiabilidad del instrumento procedido bajo la técnica del Alfa de Cronbach es de 0,902 presenta un excelente nivel de confiabilidad, el cual el instrumento presenta fiabilidad permitiendo su aplicación para la obtención de los datos, además permite inducir que el cuestionario presenta un excelente nivel de confiabilidad como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 5*Nivel de confiabilidad del instrumento estabilidad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,887	18

La prueba de confiabilidad del instrumento procedido bajo la técnica del Alfa de Cronbach es de 0,887 presenta un excelente nivel de confiabilidad, el cual el instrumento presenta fiabilidad permitiendo su aplicación para la obtención de los datos, además permite inducir que el cuestionario presenta un excelente nivel de confiabilidad como se muestra en la Tabla 5.

2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron a través de la aplicación de cuestionarios en escalas de lickert elaborado por Denison Janovich y Young sobre cultura organizacional en la estabilidad laboral de los trabajadores del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, de la muestra los datos se ingresaran al software Excel 2013 y SPSS V.23, los cuales fueron procesados. Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, lo cual permitió representar los resultados en tablas de frecuencia y figuras en barras.

También se realizó el análisis de la prueba de normalidad, a través de Kolmogorov que son para muestras mayores a 30, se determinó que ambas variables provienen de una distribución no normal, siendo no paramétricas, puesto que el grado de significancia fue menor del 0.05 establecido, de tal manera se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

2.9. Aspectos éticos

El presente estudio respetó la estructura metodológica brindada por la Universidad César Vallejo, así mismo presentó las distintas fuentes bibliográficas utilizadas, las cuales dieron sustento a la presente investigación.

II. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Resultados descriptivos de las variables cultura organizacional y estabilidad laboral.

Tabla 6

Distribución de datos según la variable cultura organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	26.67
Regular	36	48.00
Malo	19	25.33
Total	75	100.00

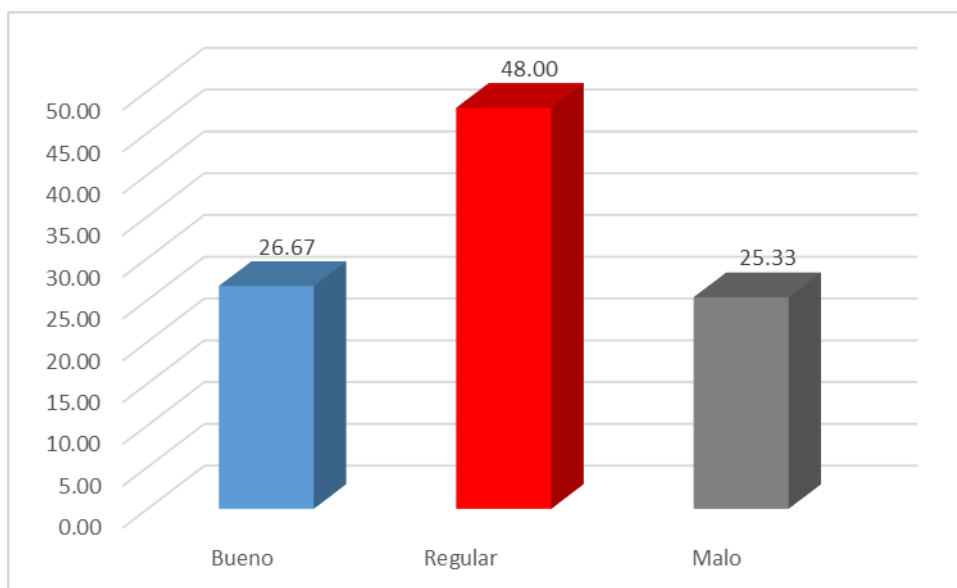
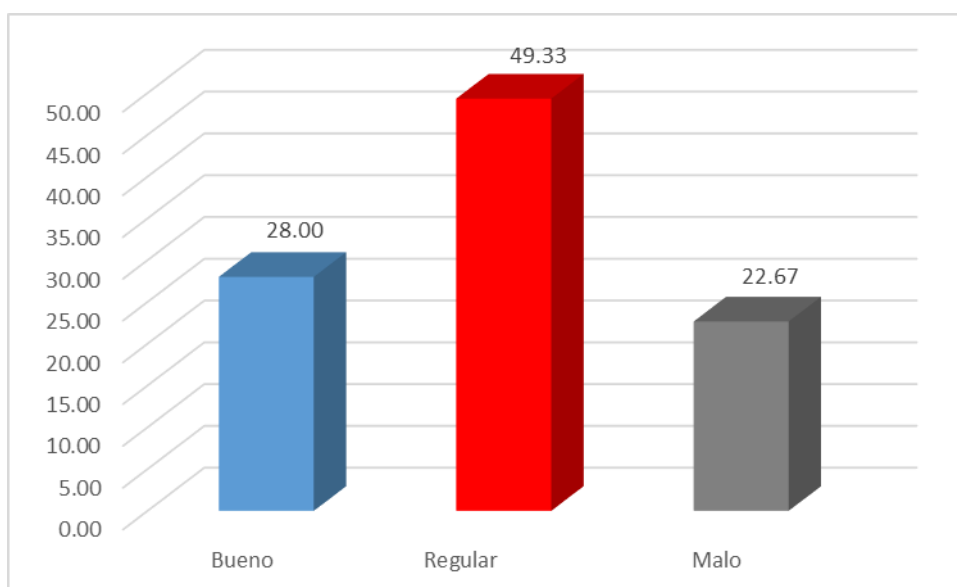


Figura 1: Datos según la variable cultura organizacional

Interpretación: Según los datos obtenidos el 26.67% de los trabajadores presentan una cultura organizacional de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 25.33% un nivel malo.

*Tabla 7**Distribución de datos según la dimensión implicación*

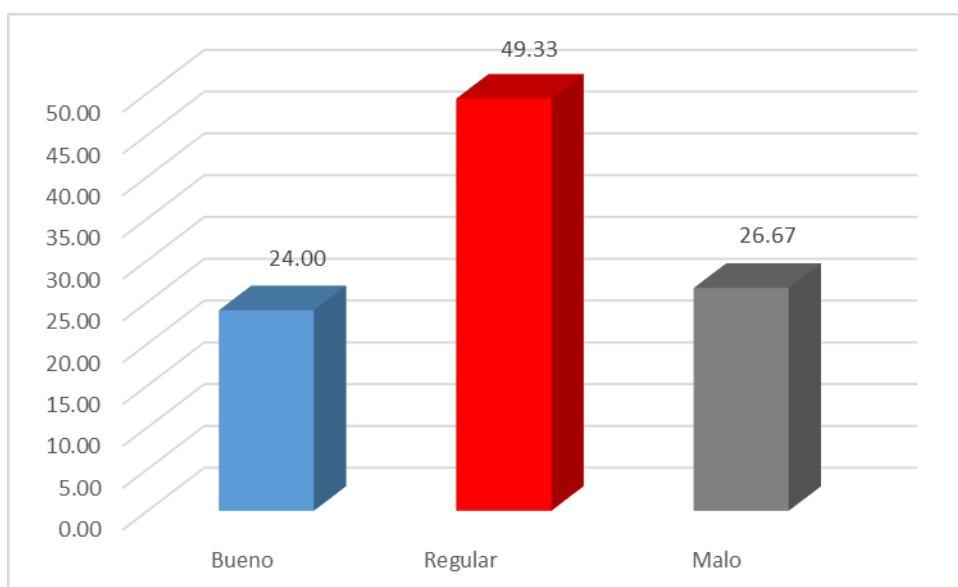
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	28.00
Regular	37	49.33
Malo	17	22.67
Total	75	100.00

*Figura 2: Datos según la dimensión implicación*

Interpretación: Según los datos obtenidos el 28.00 % de los trabajadores presentan una implicación de nivel bueno, el 49.33% perciben un nivel regular y un 22.67% un nivel malo.

*Tabla 8**Distribución de datos según la dimensión consistencia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	18	24.00
Regular	37	49.33
Malo	20	26.67
Total	75	100.00

*Figura 3: Datos según la dimensión consistencia*

Interpretación: Según los datos obtenidos el 24.00% de los trabajadores presentan una consistencia de nivel bueno, el 49.33% perciben un nivel regular y un 26.67% un nivel malo.

Tabla 9

Distribución de datos según la dimensión adaptabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	30.67
Regular	34	45.33
Malo	18	24.00
Total	75	100.00

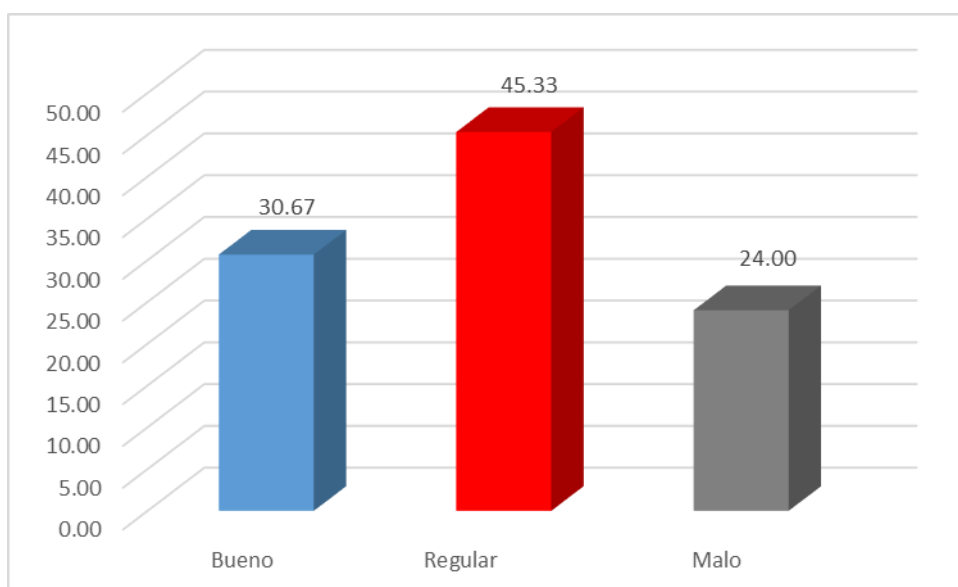


Figura 4: Datos según la dimensión adaptabilidad

Interpretación: Según los datos obtenidos el 30.67 % de los trabajadores presentan una adaptabilidad de nivel bueno, el 45.33% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo.

Tabla 10

Distribución de datos según la dimensión misión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	25.33
Regular	34	45.33
Malo	22	29.33
Total	75	100.00

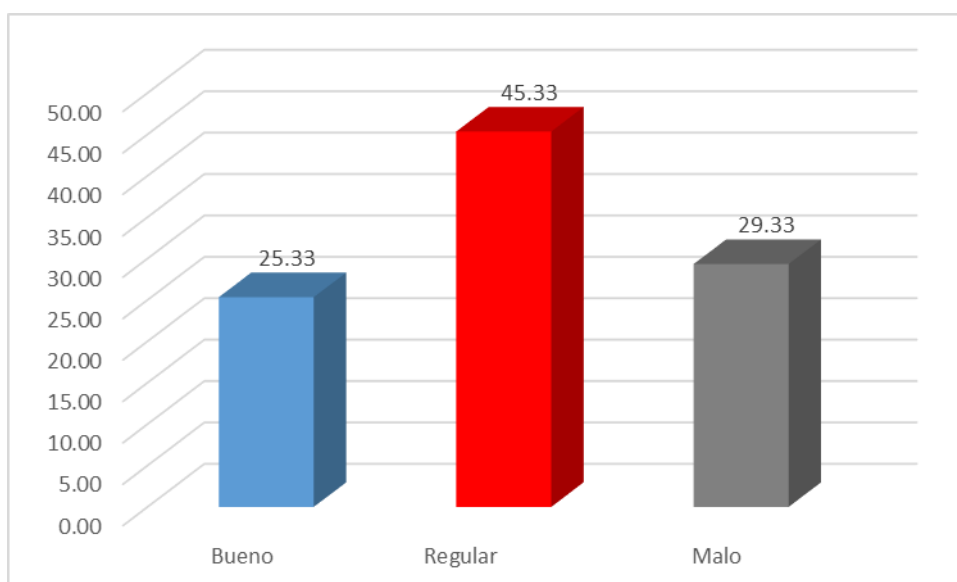


Figura 5: Datos según la dimensión misión

Interpretación: Según los datos obtenidos el 25.33% de los trabajadores presentan un cumplimiento con la misión de nivel bueno, el 45.33% perciben un nivel regular y un 29.33% un nivel malo.

Tabla 11

Distribución de datos según la variable estabilidad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	29.33
Regular	35	46.67
Malo	18	24.00
Total	75	100.00

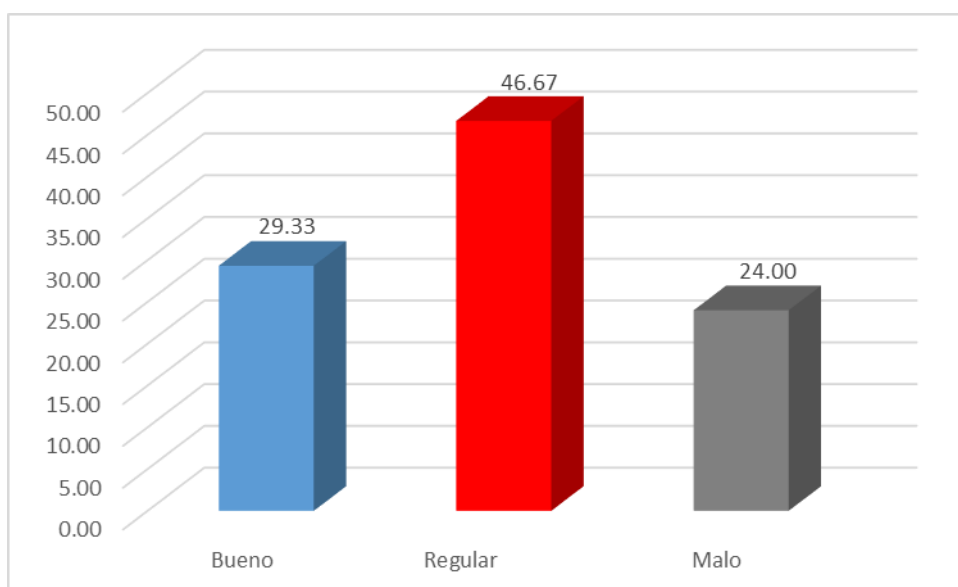


Figura 6: Datos según la variable estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo.

Tabla 12

Distribución de datos según la dimensión motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	29.33
Regular	36	48.00
Malo	17	22.67
Total	75	100.00

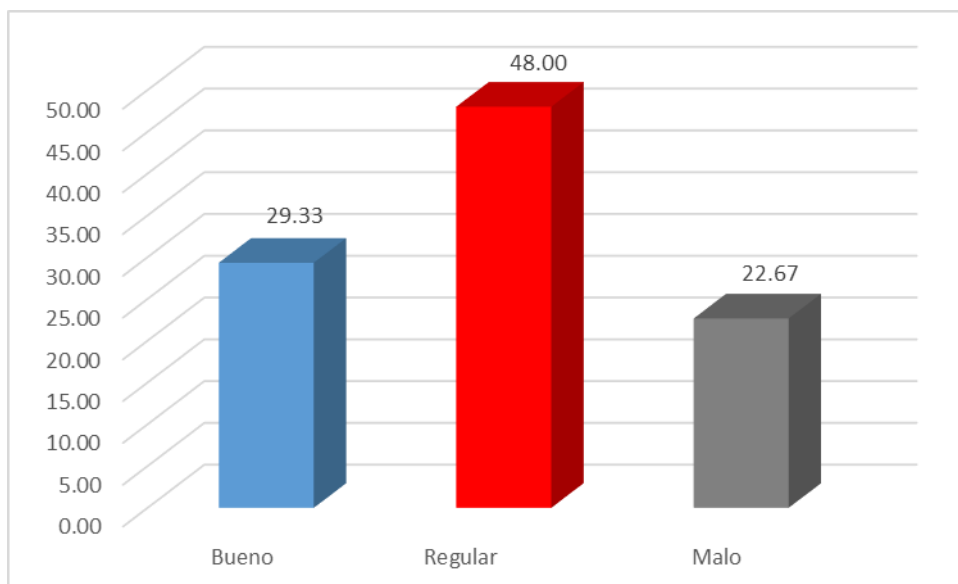


Figura 7: Datos según la dimensión motivación

Interpretación: Según los datos obtenidos el 29.33 % de los trabajadores presentan una motivación de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 22.67% un nivel malo.

Tabla 13

Distribución de datos según la dimensión satisfacción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	25.33
Regular	36	48.00
Malo	20	26.67
Total	75	100.00

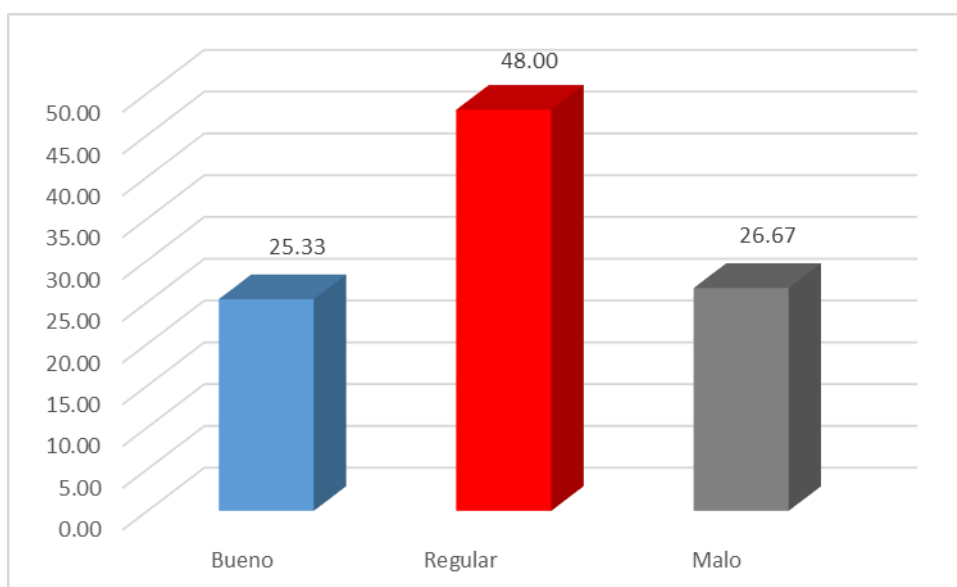


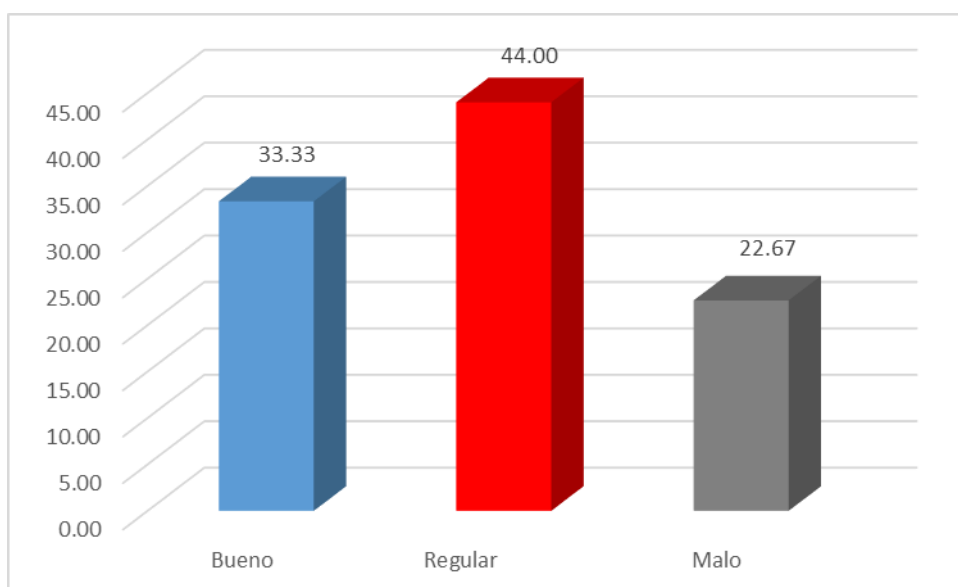
Figura 8: Datos según la dimensión satisfacción

Interpretación: Según los datos obtenidos el 25.33 % de los trabajadores presentan una satisfacción de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 26.67% un nivel malo.

Tabla 14

Distribución de datos según la dimensión retribución

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	33.33
Regular	33	44.00
Malo	17	22.67
Total	75	100.00

*Figura 9: Datos según la dimensión retribución*

Interpretación: Según los datos obtenidos el 33.33 % de los trabajadores presentan una retribución de nivel bueno, el 44.00% perciben un nivel regular y un 22.67% un nivel malo.

3.1.2 Tablas cruzadas de las variables de estudio.

Tabla 15

Tabla cruzada para cultura organizacional y estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	3.28%	8.07%	4.50%	15.85%
	Regular	11.06%	22.05%	15.28%	48.39%
	Bueno	8.60%	18.08%	9.08%	35.76%
Total		22.94%	48.20%	28.86%	100.00%

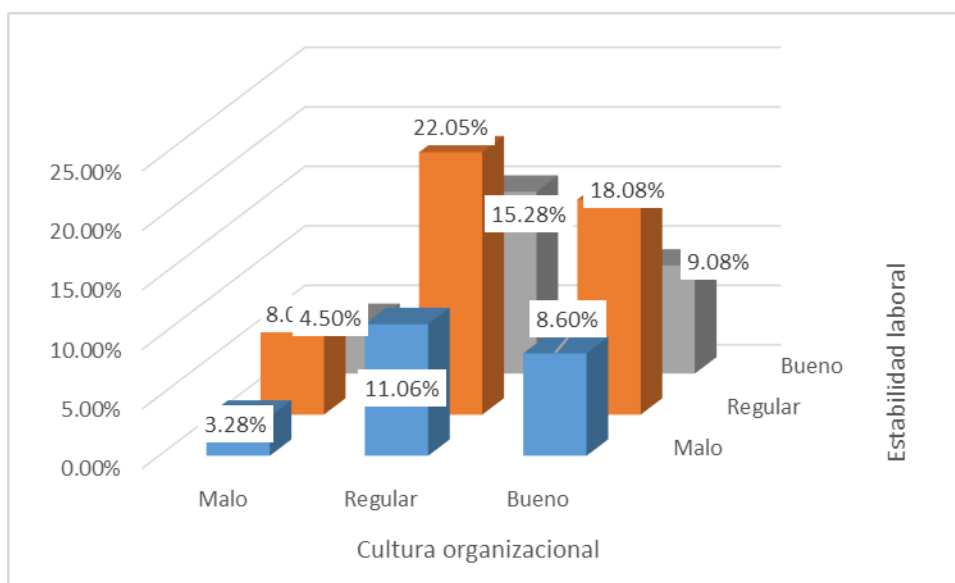


Figura 10: Resultados cruzados para cultura organizacional y estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos se observa que la cultura organizacional alcanzó un nivel regular con el 48.39% y a su vez, la variable estabilidad laboral alcanzó un nivel regular de 48.20%.

Tabla 16

Tabla cruzada para implicación y estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Implicación	Malo	4.22%	7.69%	5.03%	16.94%
	Regular	13.23%	21.56%	16.32%	51.11%
	Bueno	7.89%	13.26%	10.80%	31.95%
Total		25.34%	42.51%	32.15%	100.00%

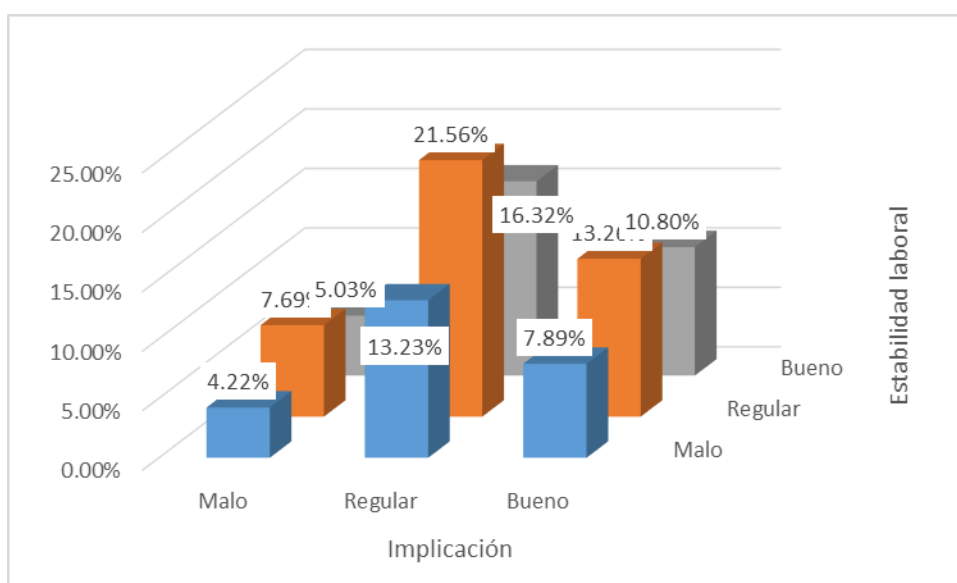


Figura 11: Resultados cruzados para implicación y estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos se observa que la implicación alcanzó un nivel regular con el 51.11% y a su vez, la variable estabilidad laboral alcanzó un nivel regular de 42.51%.

Tabla 17

Tabla cruzada para consistencia y estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Consistencia	Malo	6.06%	12.56%	10.11%	28.73%
	Regular	12.03%	14.21%	5.28%	31.52%
	Bueno	8.41%	11.62%	19.72%	39.75%
Total		26.50%	38.39%	35.11%	100.00%

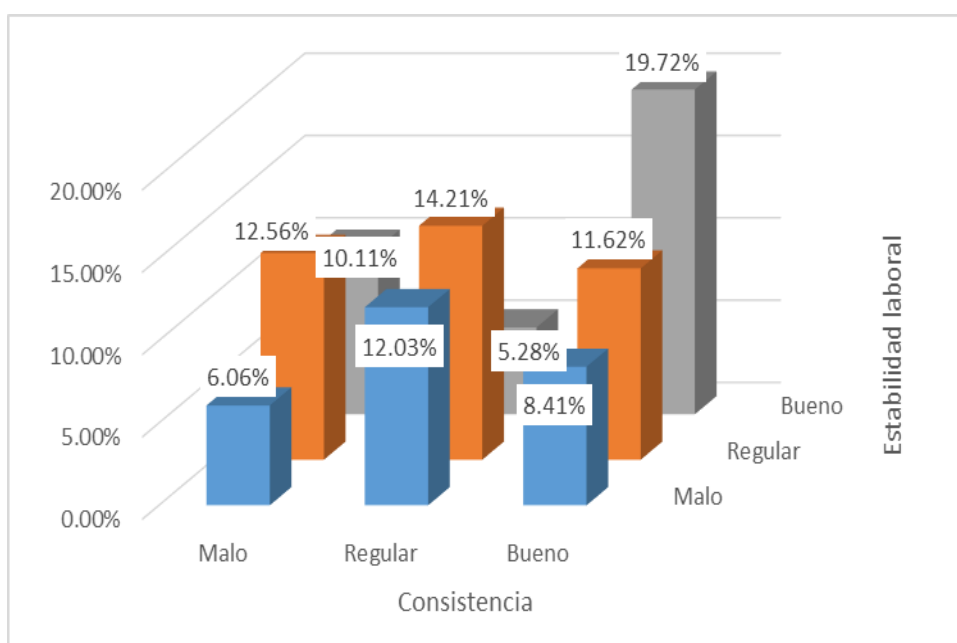


Figura 12: Resultados cruzados para consistencia y estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos se observa que la consistencia alcanzó un nivel regular con el 31.52% y a su vez, la variable estabilidad laboral alcanzó un nivel regular de 38.39%.

Tabla 18

Tabla cruzada para adaptabilidad y estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Adaptabilidad	Malo	4.16%	8.75%	4.96%	17.87%
	Regular	15.06%	20.18%	10.20%	45.44%
	Bueno	11.26%	18.10%	7.33%	36.69%
Total		30.48%	47.03%	22.49%	100.00%

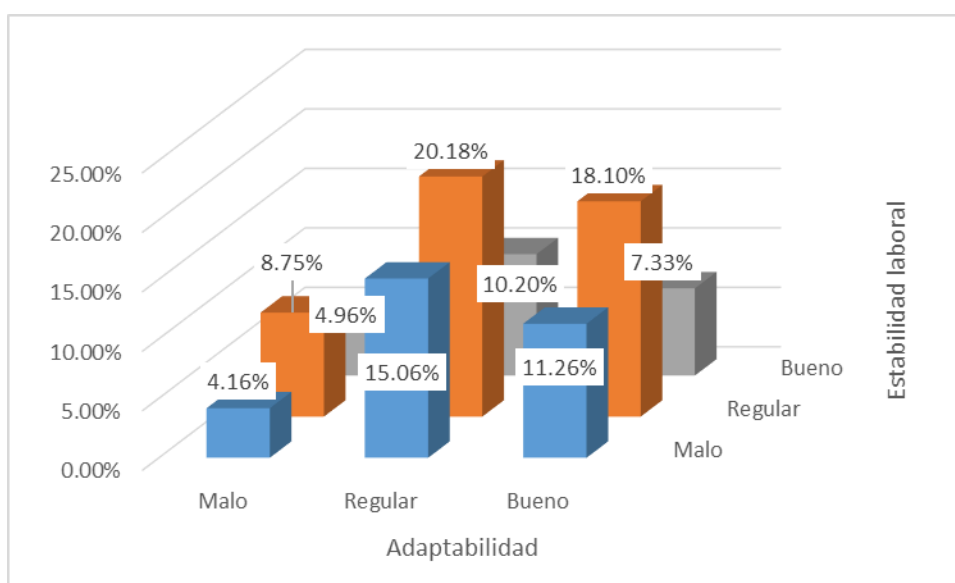


Figura 13: Resultados cruzados para adaptabilidad y estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos se observa que la adaptabilidad alcanzó un nivel regular con el 45.44% y a su vez, la variable estabilidad laboral alcanzó un nivel regular de 47.03%.

Tabla 19

Tabla cruzada para misión y estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Misión	Malo	9.13%	12.74%	6.19%	28.06%
	Regular	11.48%	18.69%	15.28%	45.45%
	Bueno	7.77%	13.73%	4.99%	26.49%
Total		28.38%	45.16%	26.46%	100.00%

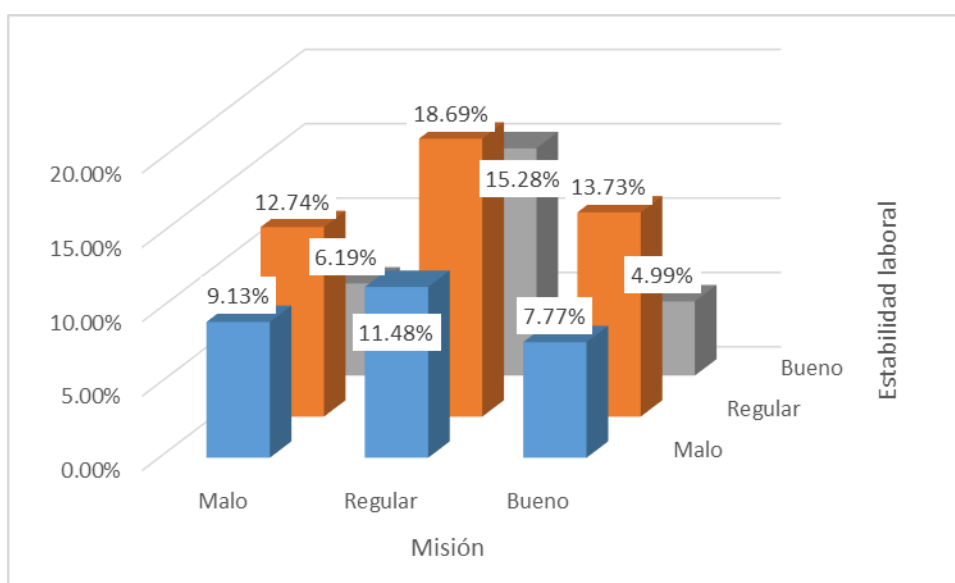


Figura 14: Resultados cruzados para misión y estabilidad laboral

Interpretación: Según los datos obtenidos se observa que la misión alcanzó un nivel regular con el 45.45% y a su vez, la variable estabilidad laboral alcanzó un nivel regular de 45.16%.

3.2 Contrastar las hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad de las variables.

Tabla 20

Prueba de normalidad de las variables

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,280	75	,000
Estabilidad laboral	,249	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según Kolmogorov para muestras mayores de 30 se observa una significancia menor del 0.05 para ambas variables, lo cual muestra que los resultados provienen de una distribución no normal, siendo no paramétrica, de tal manera se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

3.2.2 Hipótesis principal

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

H0: No Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Tabla 21

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral.

			Cultura organizacional	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 21 la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.3 Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Tabla 22

Prueba de correlación según Spearman entre la implicación y la estabilidad laboral

			Implicación	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	75	75

***.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 22 la implicación está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.465 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.4 Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Tabla 23

Prueba de correlación según Spearman entre la consistencia y la estabilidad laboral

			Consistencia	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 23 la consistencia está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.418 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.5 Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Tabla 24

Prueba de correlación según Spearman entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral

			Adaptabilidad	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 24 la adaptabilidad está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.497 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.6 Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.

Tabla 25

Prueba de correlación según Spearman entre la misión y la estabilidad laboral

			Misión	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estabilidad laboral	N	75	75
		Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 25 la misión está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.528 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

III. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 1 que el 26.67% de los trabajadores presentan una cultura organizacional de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 25.33% un nivel malo, también se evidencia en la tabla 11 y figura 6 que el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo. Y según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En la cual un estudio realizado por Falcones (2014), acerca de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain. Guayaquil. Ecuador. Teniendo como resultado un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. Concluyendo que no existen debilidades marcadas de la cultura organizacional de Nestle que incidan negativamente en la unidad de negocio Supply Chain, sin embargo, existe un factor relevante que es que los colaboradores sienten que no hay equilibrio entre la vida personal y laboral, debido a que las exigencias en la empresa son fuertes y al ser personas orientadas a resultados de alguna manera pondrán en muchas ocasiones primera el trabajo antes que su familia. Existiendo una similitud con el presente estudio en la cual se observa un nivel regular con respecto a la cultura organizacional.

También en el estudio realizado por Salazar (2013), acerca de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. Donde se muestra una correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral. Existiendo una similitud con el presente estudio donde existe una correlación directa entre las variables, siendo dicho estudio relevante para la presente investigación.

En la cual Chiavenato (2009) refirió que “La cultura organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano de las organizaciones” (p. 6).

Y Según Armengol (2001) definió que:

La cultura organizacional es un concepto complejo porque nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento de este concepto: Una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparen en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p.33)

Otro estudio realizado por Hernández (2016), acerca de La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión, la variable de cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas. En la cual dicho estudio es semejante con la presente investigación observándose que las variables se relación significativamente, donde se muestra que la variable cultura organizacional puede relacionarse con otras variables.

También un estudio realizado por Quevedo (2015), acerca de la Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Molinera Inca

S.A. planta de galletas. Lima, teniendo como resultado que el 44% de los trabajadores percibe una cultura organizacional fuerte, siendo las dimensiones con puntajes mal altos estabilidad y atención al detalle, seguido de un 41% de trabajadores que mantienen un buen nivel de desempeño; al correlacionar la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de ($p=0,000$) el cual es menor que 0,01 nivel de significancia con el que se trabaja asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,843. Concluyendo que la dimensión con más alta correlación se encontró a orientación a los equipos y a relaciones interpersonales, optándose por elaborar propuestas de mejora basadas en estos dos aspectos, con la finalidad de fortalecer la cultura y aumentar el nivel de desempeño en los colaboradores de la empresa en estudio. Existiendo una similitud con el presente estudio donde existe una correlación directa entre las variables, observando que según la significancia se rechaza la hipótesis nula, siendo dicho estudio relevante para la presente investigación.

Finalmente, el autor Socorro (2006), definió la estabilidad laboral como “el derecho del trabajador a conservar supuesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (p.25).

Donde manifestó que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador en conservar su trabajo cubriendo sus necesidades y requerimientos hasta lograr su jubilación.

IV. CONCLUSIONES

- Primera:** A través de los resultados obtenidos se concluye que la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- Segunda:** A través de los resultados obtenidos se concluye que la implicación está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.465 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.
- Tercera:** A través de los resultados obtenidos se concluye que la consistencia está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.418 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.
- Cuarta:** A través de los resultados obtenidos se concluye que la adaptabilidad está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.497 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.
- Quinta:** A través de los resultados obtenidos se concluye que la misión está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.528 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

V. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo, que elaboren planes que incentiven el arraigo hacia la cultura organizacional y motiven al mismo tiempo, logrando un mejor desempeño eficiente de los colaboradores; esto con el propósito de reconocer y seguir promoviendo los valores culturales, buscando hacer sentir al colaborador parte importante de la entidad y orgulloso de pertenecer a la misma.
- Segunda:** A los directivos del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo, desarrollar programas participativos de retroalimentación que involucren a todos los colaboradores de la institución, con el propósito de reforzar y promover cada uno de las dimensiones de la cultura organizacional, lo cual generará la base para un crecimiento sostenido; de tal manera que converjan la misión, visión y los objetivos de la entidad con los valores éticos de los empleados.
- Tercera:** Es necesario implementar recursos motivacionales como: otorgar diplomas, cartas de alto rendimiento o simplemente hacer un reconocimiento en público; esto con el propósito que en los colaboradores no sólo se genere una satisfacción personal, sino también un mayor arraigo a la institución, puesto que, si se recompensa el esfuerzo de un trabajador lo motiva a ser más productivo.
- Cuarta:** Al jefe encargado del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo, desarrollar cursos de empoderamiento que desarrollen en los trabajadores la identificación con la empresa y su estabilidad laboral, llevando a cabo temas de habilidades y desarrollo de capacidades.
- Quinta:** A los directivos del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo, desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal tales como actividades recreativas y deportivas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ancana, J. y Quispe, N. (2013). *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador. Perú.*
- Andagua, P. (2016). *La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical. Lima.*
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La Muralla.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Pearson Educación.*
- Carrillo, R. (2013). *La estabilidad laboral y la jubilación patronal del IESS.*
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos (8va. Ed.) México: McGraw-Hill.*
- Denison, D. y Mishra, A. (1995). *Toward a theory of organisational culture and effectiveness. En: Organization Science.*
- Falcones (2014). *Estado descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain, Guayaquil, Ecuador.*
- Flores, R.; Abreu, L. y Badii, M. (2008) *Factores que ocasionan la rotación del personal en empresas mexicanas. México*
- García, R. (2009). *La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*
- Hall Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración. Sexta edición. México. Mc Graw Hill.*

Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2284>.

Linares, I.; Ochoa, S.; Ochoa, B. (2013). *Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico*. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. México. Editorial Mc Graw Hill.

Marcone, R. y Martín del Buey, F. (2003) *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional*. España.

Martin J. (2002). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.

, A Montaña, A. y Torres, G. (2015) *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Bogotá.

Pose G. (2005). *Administración del personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Quevedo, P. (2015). *La Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Molinera Inca S.A. planta de galletas*. Lima.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. 1ª Edición. México: Cuarta Edición Prentice hispanoamericana.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México Pearson Prentice.

Robbins S. y Couter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall

Hispanoamericana S.A.

Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho.*

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación.* Ed. Panamericano, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.

Salazar, J. (2013). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala.* Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Socorro, F. (2006). *Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia.*

Socorro, F. (2007). *La estabilidad laboral.* Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Sorensen, J. (2002). *Finding the right mix: Franchising, organizational learning, and chain performance.* Strategic Management Journal.

Stoner, J. (1996). *Administración.* 6a. Edición. México: Editorial Pearson.

Zulma, A. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.C) Quetzaltenango.*

Zúñiga, O. (2012). *Conceptos de Retribución y Compensación.* Comunidad Pymerang

VII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017							
Autor: Ramón Eduardo Bustamante Vacalla							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consistencia y la estabilidad laboral, en el personal del</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consistencia</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la implicación y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la consistencia y la estabilidad laboral,</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1,2,3, 4,5,6,7,	Escala: Ordinal	Bueno (110-150) Regular (70-109) Malo (30-69)
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación	8,9,10,11, 12,13,14,15,	Cuestionario de actitudes Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	16,17,18, 19,20,21,22,	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Misión	Dirección y propósitos Metas y objetivos- Visión	23,24,25,26, 27,28,29,30					

<p>Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?.</p>	<p>y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p>	<p>en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la misión y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017.</p>	Variable 2: Estabilidad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación	Habilidades Destrezas Conocimientos	1,2,3,4, 5,6	Escala: Ordinal Cuestionario de actitudes Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (66-90) Regular (42-65) Malo (18-41)
			Satisfacción	Ambiente laboral y agradable Condiciones físicas adecuadas Niveles de permanencia	7,8,9,10,11, 12,		
Retribución	Inteligencia Capacidades Experiencia y esfuerzo	13,14,15,16, 17,18					

Tipo de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>75 trabajadores del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Se utilizará el 100% de la población por ser una cantidad mínima</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Estabilidad laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencia y figuras en barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba no paramétrica Correlación de Spearman</p>

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Se presenta una escala valorativa, para lo cual se observará la cultura organizacional y sus dimensiones en los trabajadores Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, respondiendo todas las afirmaciones con un aspa (X).

Se garantiza total discreción y absoluta reserva.

Escala valorativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Datos Generales

Tiempo de servicio:

Edad:

Sexo: M () F ()

Cargo:

Nº	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Implicación						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
3	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
5	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
6	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
7	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
Consistencia						
8	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
9	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					

10	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
11	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
12	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
13	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
14	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
15	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
Adaptabilidad						
16	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
17	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
18	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
19	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
20	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
21	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
22	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
Misión						
23	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
24	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
25	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
26	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
27	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
28	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
29	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
30	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Cuestionario estabilidad laboral

Encuesta estabilidad laboral de los trabajadores del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Instrucciones: marque con una x en la respuesta que usted crea conveniente.

Escala valorativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Datos Generales

Tiempo de servicio:

Edad:

Sexo: M () F ()

Cargo:

Nº	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Motivación						
1	El trabajo en equipo me motiva a permanecer en la empresa.					
2	Me gusta participar en las actividades que se planifican en la empresa.					
3	El horario de trabajo me insta a continuar dentro de la empresa.					
4	Me siento motivado para realizar mi trabajo.					
5	El salario que devengo me motiva a dar lo mejor de mí.					
6	Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo.					
Satisfacción laboral						
7	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboro.					
8	El trato que recibo de mis superiores me hace sentirme parte de la empresa.					
9	Me siento satisfecho con mi trayectoria laboral dentro de la empresa.					
10	Me siento satisfecho con las herramientas de trabajo que me proporciona la empresa para realizar mis actividades.					
11	Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad y Seguridad.					
12	Me satisface el cumplimiento de la empresa en cuanto a la fecha en que recibo mi retribución económica.					
Retribución						
13	La remuneración mensual que recibo satisface mis necesidades.					
14	La empresa valora y reconoce el esfuerzo que realizo.					

15	La remuneración que recibo mensualmente es adecuada para mi puesto de trabajo.					
16	Recibo beneficios adicionales a los que están establecidos por la ley.					
17	Hay relación entre el salario que devengo y mi preparación académica.					
18	Las prestaciones que me proporcionan me estimulan a continuar por más tiempo en la empresa.					

Anexo 03: Base de datos cultura organizacional

ENCUESTA DOS	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4
3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5
5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4
6	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
7	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4
8	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4
9	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
10	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4
11	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3
13	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
14	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3
15	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
16	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3
19	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5
21	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4
22	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5

24	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	
25	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	
26	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	
27	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
28	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	
29	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
34	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
35	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	
36	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	
37	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	
38	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	
40	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	
41	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
42	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
43	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	
44	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	
45	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	
48	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
49	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	

52	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4
53	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4
54	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
55	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4
56	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
57	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
58	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5
60	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
61	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
62	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3
64	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
65	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5
66	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
67	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
69	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	3	5	3	3	3	5
71	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
72	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
73	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
74	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
75	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3

Base de datos estabilidad laboral

Encuestas	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18
1	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5
4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
6	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3
7	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
8	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3
9	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
10	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4
12	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
19	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5

22	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5
23	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3
25	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5
26	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3
27	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3
30	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5
33	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
34	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5
35	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5
36	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
37	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
38	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
46	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	74,72	83,956	,426	,854
ITEM02	74,46	83,959	,466	,812
ITEM03	74,09	81,273	,559	,910
ITEM04	74,28	83,259	,569	,850
ITEM05	74,16	80,919	,624	,909
ITEM06	74,27	82,625	,511	,911
ITEM07	74,38	84,777	,366	,915
ITEM08	73,90	84,428	,489	,912
ITEM09	74,13	82,409	,596	,909
ITEM10	74,23	82,743	,655	,908
ITEM11	74,50	84,140	,544	,811
ITEM12	74,78	79,950	,715	,906
ITEM13	74,50	81,781	,616	,909
ITEM14	74,81	79,616	,738	,906
ITEM15	74,79	79,337	,760	,905
ITEM16	74,70	80,325	,633	,908
ITEM17	74,76	81,580	,562	,810
ITEM18	74,09	80,936	,572	,910
ITEM19	74,40	84,243	,468	,912
ITEM20	74,40	83,029	,446	,913
ITEM21	74,72	83,956	,426	,913
ITEM22	74,46	83,959	,466	,812
ITEM23	74,09	81,273	,559	,910
ITEM24	74,28	83,259	,569	,910
ITEM25	74,16	80,919	,624	,909
ITEM26	74,27	82,625	,511	,911
ITEM27	74,38	84,777	,366	,915
ITEM28	73,90	84,428	,489	,812
ITEM29	74,13	82,409	,596	,909
ITEM30	74,23	82,743	,655	,808

Confiabilidad de la variable estabilidad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	75,94	95,222	-,163	,907
ITEM02	75,62	93,923	-,055	,905
ITEM03	75,16	93,818	-,055	,909
ITEM04	75,56	92,429	,069	,902
ITEM05	75,43	90,990	,122	,904
ITEM06	75,24	90,928	,145	,902
ITEM07	75,23	90,293	,181	,902
ITEM08	74,78	87,119	,457	,894
ITEM09	74,96	82,717	,737	,887
ITEM10	75,08	82,185	,776	,886
ITEM11	75,19	80,919	,835	,884
ITEM12	75,42	78,471	,872	,881
ITEM13	75,24	79,715	,851	,883
ITEM14	75,42	78,808	,837	,882
ITEM15	75,39	78,802	,838	,882
ITEM16	75,36	79,850	,761	,885
ITEM17	75,40	78,939	,802	,883
ITEM18	75,07	81,569	,684	,888

Cultura Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia):___el instrumento está2 bian formulado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guerra Torres Dwight Ronnie DNI:.....09660793.....

Especialidad del validador:..... Metodólogo.....

...23.....de...09.....del 2017...



Firma del Experto Informante.

Estabilidad Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ el instrumento está bien formulado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guerra Torres Dwight Ronnie DNI:.....09660793.....

Especialidad del validador:..... Metodólogo.....

...23.....de...09.....del 2017...



Firma del Experto Informante.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 28 de setiembre de 2017

Carta P. 521 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Dr. Alvaro Rodríguez Lira

Clínica Ricardo Palma

Atención:

Director Ejecutivo

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAMON EDUARDO BUSTAMANTE VACALLA** identificado(a) con DNI N.º **7727081** y código de matrícula N.º **7000984022**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Cultura organizacional y estabilidad laboral en el personal del servicio de radiología de la clínica Ricardo Palma, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

JPMM

**SERVICIOS RADIOLOGICOS SAC.
RECIBIDO**

Fecha: 09.10.17 Para: _____

Firma

CLINICA RICARDO PALMA

Dr. Alejandro Rodríguez Lira
MEDICO RADIOLOGO
C.M.P. 20257 R.N.E. 8792

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** “Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017”.
2. **AUTOR:** Br. Ramón Eduardo Bustamante Vacalla

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017; la población estuvo constituida por 75 trabajadores, la muestra fue censal representada por la totalidad de individuos inmersos en el estudio de la cultura organizacional en la estabilidad laboral como elementos fundamentales para mejorar la calidad del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, Departamento de Lima. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de tipo básica descriptivo y correlacional, que recogió la información en un período específico. Se aplicó como instrumento una ficha de observación y un cuestionario con una escala de Likert, en la cual se recogió información acerca de las variables de estudio y sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. A través de los resultados obtenidos se observó que en la tabla 6 y figura 1 que el 26.67% de los trabajadores presentan una cultura organizacional de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 25.33% un nivel malo, también se evidencia en la tabla 11 y figura 6 que el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo. Con respecto a la correlación de las variables se obtuvo en la tabla 21 que la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4. PALABRAS CLAVES

Cultura organizacional, estabilidad laboral, motivación, satisfacción, retribución.

5. ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between organizational culture and job stability in the staff of the Radiology Service of the Clinic Ricardo Palma, 2017; the population was constituted by 75 workers, the sample was census represented by the totality of individuals immersed in the study of the organizational culture in the labor stability as fundamental elements to improve the quality of the Radiology Service of the Clinic Ricardo Palma, Department of Lima. The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental basic descriptive and correlational type, which collected the information in a specific period. An instrument of observation and a questionnaire with a Likert scale was used as instrument, in which information about the study variables and their dimensions was collected, the results of which are presented graphically and verbatim. Through the results obtained it was observed that in Table 6 and figure 1 that 26.67% of the workers present a good organizational culture, 48.00% perceive a regular level and 25.33% a bad level, it is also evident in Table 11 and Figure 6 show that 29.33% of workers have a good level of work stability, 46.67% perceive a regular level and 24.00% a bad level. With respect to the correlation of the variables, it was obtained in table 21 that the organizational culture variable is directly and positively related to the labor stability variable, according to the Spearman correlation of 0.573 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.01. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

6. KEYWORDS

Organizational culture, job stability, motivation, satisfaction, retribution.

7. INTRODUCCION

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017, la cual estuvo orientado principalmente por la imperiosa necesidad de orientar al personal de la Clínica de la importancia que tiene la cultura organizacional a emplearse en el servicio de radiología, a fin de facilitar la comunicación y la formación holística de los empleados, y por consiguiente en la estabilidad laboral. Teniendo como problemas presentes la desmejora de la calidad del servicio, negligencia, incumplimiento del horario, ausentismo, desmotivación, apatía, conflictos e inestabilidad laboral, por mencionar algunos, que inciden de manera desfavorable en el rendimiento y la calidad del servicio que se presta. Formulándose la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017?

La investigación está estructurada de acuerdo a los patrones de redacción y estructura que la Universidad César Vallejo ha solicitado y que comprende los siguientes puntos:

Primera parte tenemos: Aspectos teóricos donde se encuentran lo siguiente: Capítulo I. se presenta la introducción, la cual contiene los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, se plantea la justificación y se formulan los problemas, hipótesis y objetivos de la investigación. En la segunda parte el Capítulo II. Marco metodológico se presenta la variable de estudio, la operacionalización de la variable, se desarrolla la metodología, tipo, diseño y se detalla la población y muestra de estudio. En la tercera parte tenemos el Capítulo III de los resultados que comprende: Tratamiento estadístico e interpretación de datos. Seguidamente el Capítulo IV se desarrolla la discusión. En el Capítulo V se plantea las conclusiones, Capítulo VI se presentan las recomendaciones, en el Capítulo VII. Se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y finalmente se presentan los anexos.

8. METODOLOGÍA

El método utilizado fue el hipotético-deductivo. El estudio corresponde a una investigación del tipo descriptivo-correlacional, (Bernal, 2010), consideraron que una investigación es descriptiva porque: Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Asimismo, los investigadores sostienen que un estudio es correlacional porque tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación entre las variables. También presenta un enfoque cuantitativo, en la cual es el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. La muestra de estudio estuvo conformada por 75 trabajadores del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo, a quienes se les aplicó la encuesta con alternativas de respuesta tipo Likert.

9. RESULTADOS

A través de los resultados obtenidos se observó que en la tabla 6 y figura 1 que el 26.67% de los trabajadores presentan una cultura organizacional de nivel bueno, el 48.00% perciben un nivel regular y un 25.33% un nivel malo, también se evidencia en la tabla 11 y figura 6 que el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo. Con respecto a la correlación de las variables se obtuvo en la tabla 21 que la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

A la luz de los resultados de la presente investigación expreso lo siguiente:

A través de un estudio realizado por Falcones (2014), acerca de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain. Guayaquil. Ecuador. Teniendo como resultado un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. Concluyendo que no existen debilidades marcadas de la cultura organizacional de Nestle que incidan negativamente en la unidad de negocio Supply Chain, sin embargo, existe un factor relevante que es que los colaboradores sienten que no hay equilibrio entre la vida personal y laboral, debido a que las exigencias en la empresa son fuertes y al ser personas orientadas a resultados de alguna manera pondrán en muchas ocasiones primero el trabajo antes que su familia. Existiendo una similitud con el presente estudio en la cual se observa un nivel regular con respecto a la cultura organizacional. También en el estudio realizado por Salazar (2013), acerca de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. Donde se muestra una correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral. Existiendo una similitud con el presente estudio donde existe una correlación directa entre las variables, siendo dicho estudio relevante para la presente investigación. En la cual Chiavenato (2009) refirió que “La cultura organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano de las organizaciones” (p. 6).

Y Según Armengol (2001) definió que: La cultura organizacional es un concepto complejo porque nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento de este concepto: Una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los

hechos que comparen en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p.33)

Otro estudio realizado por Hernández (2016), acerca de La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión, la variable de cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas. En la cual dicho estudio es semejante con la presente investigación observándose que las variables se relación significativamente, donde se muestra que la variable cultura organizacional puede relacionarse con otras variables. También un estudio realizado por Quevedo (2015), acerca de la Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Molinera Inca S.A. planta de galletas. Lima, teniendo como resultado que el 44% de los trabajadores percibe una cultura organizacional fuerte, siendo las dimensiones con puntajes mal altos estabilidad y atención al detalle, seguido de un 41% de trabajadores que mantienen un buen nivel de desempeño; al correlacionar la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de ($p=0,000$) el cual es menor que 0,01 nivel de significancia con el que se trabaja asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,843. Concluyendo que la dimensión con más alta correlación se encontró a orientación a los equipos y a relaciones interpersonales, optándose por elaborar propuestas de mejora basadas en estos dos aspectos, con la finalidad de fortalecer la cultura y aumentar el nivel de desempeño en los colaboradores de la empresa en estudio. Existiendo una similitud con el presente estudio donde existe una correlación directa entre las variables,

observando que según la significancia se rechaza la hipótesis nula, siendo dicho estudio relevante para la presente investigación.

11. CONCLUSIONES

Primera: A través de los resultados obtenidos se concluye que la variable cultura organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.573 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: A través de los resultados obtenidos se concluye que la implicación está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.465 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: A través de los resultados obtenidos se concluye que la consistencia está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.418 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: A través de los resultados obtenidos se concluye que la adaptabilidad está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.497 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: A través de los resultados obtenidos se concluye que la misión está relacionada directa y positivamente con la variable estabilidad laboral, según la correlación de Spearman de 0.528 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el

0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

12. REFERENCIAS

- Ancana, J. y Quispe, N. (2013). Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador. Perú. Editorial Universidad autónoma del Perú
- Andagua, P. (2016). La estabilidad laboral bajo el amparo del derecho a la libertad sindical. Lima. FTPCL.
- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La Muralla.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación.
- Carrillo, R. (2013). La estabilidad laboral y la jubilación patronal del IESS.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos (8va. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Denison, D. y Mishra, A. (1995). Toward a theory of organisational culture and effectiveness. En: Organization Science. Published Online: April 1, 1995
- Falcones (2014). Estado descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain, Guayaquil, Ecuador. Editorial: Universidad de **Guayaquil**.
- Flores, R.; Abreu, L. y Badii, M. (2008) *Factores que ocasionan la rotación del personal en empresas mexicanas*. México. McGraw-Hill.
- Hall Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración. Sexta edición*. México. *Mc Graw Hill*.
- Hernández, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2284>.
- Linares, I.; Ochoa, S.; Ochoa, B. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. México.

- Marcone, R. y Martin del Buey, F. (2003) Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional. España.
- Martin J. (2002). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015) Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero. Bogotá.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2011). Definición de satisfacción laboral (<https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>)
- Pose G. (2005). *Administración del personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Quevedo, P. (2015). La Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Molinera Inca S.A. planta de galletas. Lima.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. 1ª Edición. México: Cuarta Edición Prentice hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México Pearson Prentice.
- Robbins S. y Couter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Ed. Panamericano, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Socorro, F. (2006). *Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia*.
- Socorro, F. (2007). *La estabilidad laboral*. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Sorensen, J. (2002). Finding the right mix: Franchising, organizational learning, and chain performance. *Strategic Management Journal*.

- Stoner, J. (1996). *Administración. 6a. Edición. México: Editorial Pearson.*
- Zulma, A. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.C) Quetzaltenango.*
- Zúñiga, O. (2012). *Conceptos de Retribución y Compensación. Comunidad Pymmerang.*

13. RECONOCIMIENTOS

Reconocimiento a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de presentar y exponer mi investigación para obtener mi título y superarme académica y profesionalmente, a mis asesores por darme las pautas a seguir y que mi investigación tome la forma correcta para poder expresar mis resultados y conclusiones de una manera que siga todas las normas establecidas, al director de la institución que me permitió aplicar mis instrumentos y ser parte de mi investigación.

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

Yo, Ramón Eduardo Bustamante Vacalla, egresado (), docente (), del Programa Gestión en los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07727081, con el artículo titulado “Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.
- 5) 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.

Lugar y fecha: Lima, 14 de Setiembre del 2017

Nombres y apellidos: Ramon Eduardo Bustamante Vacalla