



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional y el liderazgo en el  
personal de salud de la microrred San Fernando  
San Juan de Lurigancho 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

**AUTOR:**

Br. Melissa Giuliana Diaz Flores

**ASESOR:**

Dr. Sebastian Sanchez Diaz

**SECCIÓN**  
Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad de atención

**PERÚ - 2017**

Página del jurado



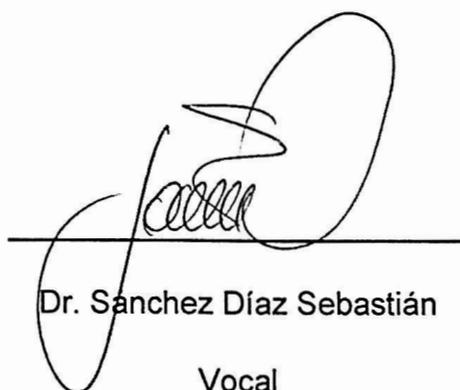
Dr. Damián Chumbe Felimon Angel

Presidente



Mgtr. Valdivieso Gonzales Janet Marisol

Secretario



Dr. Sanchez Díaz Sebastián

Vocal

**Dedicatoria**

A mi hijo que es mi motor y motivo para seguir adelante, es él quien me motiva a no rendirme; a mis padres y hermano que me han enseñado lo que es la perseverancia y que no hay impedimentos para lograr tus objetivos y por haberme brindado su apoyo incondicional durante toda mi vida.

### **Agradecimiento**

A dios por ser mi guía y fortaleza. Un especial agradecimiento a mi asesor por su labor, por haber brindado sus conocimientos y permitir expandir los míos y poder lograr mi objetivo la realización de mi maestría. A mis compañeros de estudio con quienes compartí grandes momentos y que nunca olvidare, y a todas aquellas personas que me apoyaron cuando más los necesité.

## RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0697- 2017- UCV- LE- EPG

Lima, 21 de Agosto de 2017

## ANEXO

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Melissa Giuliana Diaz Flores, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado "La cultura organizacional y el liderazgo en el personal de salud de la microred San Fernando, San Juan de Lurigancho, 2017", presentado en 121 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster Gestión de los Servicios de Salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. 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 estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de Agosto de 2017



Firma

CAMPUS LIMA ESTE

Av. Del Parque 640. Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho

Teléfono: (01) 200 9030 Anexo: 8181.

## Presentación

Señores integrantes del Jurado:

La presente investigación ha sido desarrollada tomando en cuenta la normatividad de la Universidad "César Vallejo", donde se incluyen las reglas de redacción en pro de poder optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, con el trabajo que lleva por título: "La cultura organizacional y el liderazgo en el personal de salud de la microred San Fernando, San Juan de Lurigancho, 2017". El presente trabajo puntualiza los hallazgos de la investigación, la cual estableció el propósito de determinar la relación correlativa entre la cultura organizacional y liderazgo en el personal de salud de la microred San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017, teniendo la base de muestra con 95 trabajadores, aplicando dos tipos de instrumentos para la medición de la cultura organizacional y el liderazgo, los mismos que fueron evaluados por expertos en el tema y concibiendo su validación.

La composición del presente estudio de tesis está estructurada a través de capítulos, los que a continuación se detallan: En el primer capítulo se ofrece la introducción, en el segundo capítulo se desarrolló el marco metodológico, en el tercer capítulo se presentan los resultados, en el cuarto capítulo se realizó la discusión, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, luego en el sexto capítulo se ofrecieron las recomendaciones y en el séptimo capítulo se redactaron las referencias bibliográficas y apéndices respectivos.

Señores integrantes del jurado se espera que la presente investigación alcance su venia y aprobación.

El autor

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>41</b>
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	46

2.4. Tipos de estudio	47
2.5. Diseño	47
2.6. Población y muestra	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Aspectos éticos	53
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>54</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>76</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>82</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>85</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>87</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>96</b>

### Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Cultura organizacional.	44
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo.	45
Tabla 3	Distribución de la población por estrato de profesiones.	48
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	49
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de Inteligencia creativa por juicio de expertos	51
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad de la variable Cultura organizacional	52
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo.	53
Tabla 8	Distribución de la variable cultura organizacional, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	54
Tabla 9	Distribución de la dimensión cultura de clan, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	55
Tabla 10	Distribución de la dimensión cultura adhocrática, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	56
Tabla 11	Distribución de la dimensión cultura de mercado, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	57
Tabla 12	Distribución de la dimensión cultura jerárquica, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	58
Tabla 13	Distribución de la variable liderazgo, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	59
Tabla 14	Distribución de la dimensión influencia idealizada, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	60
Tabla 15	Distribución de dimensión estimulación intelectual, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	61
Tabla 16	Distribución de dimensión motivación inspiracional, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	62
Tabla 16	Distribución de la dimensión consideración individualizada	

Tabla 17	liderazgo, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	63
Tabla 18	Tabla de contingencia de la variable Cultura organizacional y la variable Liderazgo del personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	64
Tabla 19	Tabla de contingencia de la variable Liderazgo y la dimensión cultura de clan del personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	65
Tabla 20	Tabla de contingencia de la variable Liderazgo y la dimensión cultura adhocrática del personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	66
Tabla 21	Tabla de contingencia de la variable Liderazgo y la dimensión cultura de mercado del personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	67
Tabla 22	Tabla de contingencia de la variable Liderazgo y la dimensión cultura jerárquica del personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	68
Tabla 23	Prueba de hipótesis cultura organizacional y liderazgo, personal de la Micro red san Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	69
Tabla 24	Prueba de hipótesis liderazgo y la cultura de clan, personal de la Micro red san Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	70
Tabla 25	Prueba de hipótesis liderazgo y la cultura adhocrática, personal de la Micro red san Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	71
Tabla 26	Prueba de hipótesis liderazgo y la cultura de mercado, personal de la Micro red san Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	72
Tabla 27	Prueba de hipótesis liderazgo y la cultura jerárquica, personal de la Micro red san Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	73
		74

## Lista de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	47
Figura 2	Frecuencia cultura organizacional, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	54
Figura 3	Frecuencia cultura de clan, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	55
Figura 4	Frecuencia cultura adhocratica, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	56
Figura 5	Frecuencia cultura de mercado, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	57
Figura 6	Frecuencia cultura jerárquica, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	58
Figura 7	Frecuencia liderazgo, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	59
Figura 8	Frecuencia influencia idealizada, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	60
Figura 9	Frecuencia estimulación intelectual, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	61
Figura 10	Frecuencia motivación inspiracional, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	62
Figura 11	Frecuencia consideración individualizada, personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho 2017.	63
Figura 12	Gráfico de barras de la variable Cultura organizacional y la variable Liderazgo del personal de salud de la microred.	64
Figura 13	Gráfico de barras de la variable Liderazgo y la dimensión cultura de clan del personal de salud de la microred.	65
Figura 14	Gráfico de barras de la variable Liderazgo y la dimensión cultura adhocrática del personal de salud de la microred.	66
Figura 15	Gráfico de barras de la variable Liderazgo y la dimensión cultura de mercado del personal de salud de la microred.	67
Figura 16	Gráfico de barras de la variable Liderazgo y la dimensión cultura de jerárquica del personal de salud de la microred	68

## RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue la de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el liderazgo en el personal de la Micro red San Fernando, San Juan de Lurigancho, Lima 2017.

El tipo de investigación fue de tipo aplicada, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y transversal. La muestra fue constituida por 95 trabajadores de la micro red San Fernando. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para medir el tipo de cultura, que lleva por nombre cuestionario de Ocai y el segundo para el liderazgo, llamado cuestionario MLQ (5x). Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por un experto en la materia.

Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación  $r=0.539$  entre las variables: Cultura organizacional y liderazgo. Existiendo una correlación de Spearman positiva entre las dos variables y es estadísticamente significativa.

Como  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa de 53.9% entre cultura organizacional y liderazgo.

Palabras clave: cultura, cultura organizacional, liderazgo.

## ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between the organizational culture and the leadership in the personnel of the Micro network San Fernando, San Juan de Lurigancho, Lima 2017.

The type of research was applied type, correlational. The approach it presents is quantitative. The research design is non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 95 workers from the San Fernando micro network. To perform the measurement, the application of two instruments was used, where the first one was to measure the type of culture, which is called the Ocai questionnaire and the second one for leadership, called the MLQ questionnaire (5x). These same instruments were previously validated by three experts in the field.

After the stage of data collection and processing, the corresponding statistical analysis was performed, appreciating the existence of a relationship  $r = 0.539$  between the variables: Organizational culture and leadership. There is a positive Spearman correlation between the two variables and is statistically significant.

As  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , we reject the null hypothesis, and accept the alternative hypothesis; With a statistically significant relationship of 53.9% between organizational culture and leadership.

Key words: culture, organizational culture, leadership.