



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional en las áreas de enfermería y  
obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren,  
Callao 2018

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

Maestra en gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Mariela Sandoval Mantilla

**ASESOR:**

Dr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de la salud

**PERÚ - 2018**



**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **SANDOVAL MANTILLA, MARIELA NOEMI**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS ÁREAS DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ESSALUD-ALBERTO SABOGAL SOLOGÚREN, CALLAO 2018**

Fecha: 1 de setiembre de 2018

Hora: 3:15 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Maestría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejora redacción APA* .....

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A Dios porque me brinda fortaleza para seguir.

A mis amados padres Alicia y Juan quienes me enseñaron que lo material es efímero y lo espiritual es eterno.

A mi amado esposo, José Antonio por su amor y comprensión.

A mi querido Dr. Noel Alcas, por su constante apoyo en la realización de mi tesis.

**Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por brindarme las facilidades para poder desarrollarme y obtener el grado de Magister.

A mi asesor Dr. Noel Alcas Zapata, por su valiosa ayuda académica, claves para la obtención de mi grado.

A los servicios de Enfermería y Obstetricia quienes me dieron la oportunidad para seguir realizando mi tesis.

## Declaración de autoría

Yo **Mariela Sandoval Mantilla**, me presento a ustedes siendo alumna de la escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos, declaro que el trabajo académico titulado “Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018”, presentada para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud es de autoría propia. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV- VA, Lima 31 de marzo 2016.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

-Que toda la información recopilada para realizar ésta investigación, fue teniendo en cuenta su mención e identificando correctamente toda cita textual, teniendo que parafrasearse la cita de su autor original, en concordancia con las normas para elaborar tesis.

-Que no utilicé información de otros autores, solamente de autores mencionados.

-Si llegaran a visualizar información intelectual que no es propia, sea sancionada como corresponde.

Lima, agosto 2018

-----  
**Mariela Sandoval Mantilla**

**DNI: 1807453**

## **Presentación**

Señor presidente:

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada: Cultura Organizacional en las áreas de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la salud.

Anhelamos que nuestro prudente aporte sirva de ayuda para mejorar aspectos relacionados con la Cultura organizacional en el Hospital Essalud, Callao 2018.

El objetivo general de esta investigación fue, determinar las diferencias de la cultura organizacional de las áreas de Enfermería y Obstetricia.

La presente investigación contiene las páginas preliminares como: (Carátula, dedicatoria, agradecimiento, declaración de autoría, presentación, índice de tablas, índice de figuras, resumen y abstrac). En la primera parte se encuentra la Introducción, en la II parte el Método, III Resultados, IV Discusión, V Conclusiones VI Recomendaciones, VII Referencias bibliográficas y anexos)

En cuanto a los resultados generales de la investigación obtenida fueron que para los enfermeros encuestados en el nivel de cultura organizacional se obtuvo un 89,1% quienes calificaron a la cultura organizacional en su área de trabajo como regular comparado con el resultado que se obtuvo de los obstetras encuestados que fue de 74,5% quienes calificaron a la Cultura organizacional como deficiente.

En conclusión: Al término de ésta investigación pretendo, señores miembros del jurado, ser evaluada y merecer su aprobación.

**La Autora**

## Índice

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Página.</b>
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
<b>I Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	43
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	44
2.2 Variables, operacionalización	45
2.3 Población y muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5 Métodos de análisis de datos	54
2.6 Aspectos éticos	55

<b>III: Resultados</b>	
<b>IV: Discusión</b>	72
<b>V: Conclusiones</b>	74
<b>VI: Recomendaciones</b>	76
<b>VIII. Referencias</b>	77
<b>Anexos</b>	
Anexo1. Artículo científico	
Anexo 2 Matriz de consistencia	
Anexo 3 Instrumento	
Anexo 4 Validez del instrumento	
Anexo 5 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 6 Base de datos	
Anexo 7 Programa si corresponde	
Prints de resultados	

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable	48
Tabla 2. Validez de contenido	53
Tabla 3. Análisis de confiabilidad del instrumento	54
Tabla4. Nivel de cultura organizacional de los enfermeros	57
Tabla 5. Nivel de participación de los enfermeros	58
Tabla 6. Nivel de consistencia de los enfermeros	59
Tabla 7. Nivel de adaptabilidad de los enfermeros	60
Tabla 8. Nivel de misión de los enfermeros	61
Tabla 9. Nivel de cultura organizacional de los obstetras	62
Tabla 10. Nivel de participación de los obstetras	63
Tabla 11. Nivel de consistencia de los obstetras	64
Tabla 12. Nivel de adaptabilidad de los obstetras	65
Tabla 13. Nivel de misión de los obstetras	66
Tabla 14. Prueba de contrastación de la hipótesis general.	67
Tabla 15. Prueba de contrastación de la hipótesis 1	68
Tabla 16. Prueba de contrastación de la hipótesis 2	69
Tabla 17. Prueba de contrastación de la hipótesis 3	70
Tabla 18. Prueba de hipótesis de la hipótesis 4	71

## Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Teoría multicultural de Hert Hofstede	22
Figura 2	Teoría de la cultura organizacional y liderazgo de Shein	24
Figura 3	Modelo de cultura organizacional de Daniel Denison	25
Figura 4	Esquema de diseño de investigación	46
Figura 5	Niveles de la variable cultura organizacional de los enfermeros	57
Figura 6	Niveles de participación de la variable cultura organizacional de los enfermeros	58
Figura 7	Niveles de consistencia de la variable cultura organizacional de los enfermeros	59
Figura 8	Niveles de adaptabilidad de la variable cultura organizacional de los enfermeros	60
Figura 9	Niveles de misión de la variable cultura organizacional de los enfermeros	61
Figura 10	Niveles de la variable cultura organizacional de los obstetras	62
Figura 11	Niveles de participación de la variable cultura organizacional de los obstetras.	63
Figura 12	Niveles de consistencia de la variable cultura organizacional de los obstetras	64
Figura 13	Niveles de adaptabilidad de la variable cultura organizacional de los obstetras	65
Figura 14	Niveles de misión de la variable cultura organizacional de los obstetras.	66

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar las diferencias de la Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo, comparativo; de una sola variable, con cuatro dimensiones, doce indicadores y con 60 ítems. Se tuvo una población de 620 enfermeros y 220 obstetras; teniéndose como muestra 238 enfermeros y 141 obstetras. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario el cual midió la variable Cultura organizacional. Se realizó la validez de contenido validado por tres jueces, así como la confiabilidad del cuestionario se determinó a través del coeficiente del alfa de crombach. Los resultados fueron que para los enfermeros el nivel de cultura organizacional fue de 89.1%constituyendose en regular comparado con la de los obstetras el nivel de cultura organizacional fue de 74.5% constituyéndose en deficiente.

La Conclusión general fue que existen diferencias significativas de la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, área enfermería, área obstetricia.

### **Abstract**

This research, main objective was to determine the differences of organizational culture in the areas of nursing and obstetrics at the Essalud Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

The investigation took a quantitative approach, non-experimental desing transverse, descriptive, comparative, of a single variable, with four dimensions twelve indicators and with 60 items. It had a population of 620 nurses and obstetricians 220 taking as sample 238 nurses and obstetricians 141. The technique used was the survey and instrument the organizacional culture questionnaire. He was the validity of content validated by three judges, as well as the reliability of the questionnaire was determined by the cronbach, Alpha coefficient. The results were that for nurses the level of organizational culture was 89.1% constituyéndose in regular compared to the one of the obstetricians organizational culture level was 74.5% becoming deficient.

The conclusión was that there are significant differences in organizational culture among nurses and midwives in the Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren of Callao in the year 2018.

**Key words:** Organizational culture, area nursing, obstetrics area

## **I.-Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática:

A nivel mundial las empresas y Organizaciones con y sin fines de lucro se esfuerzan cada día, para llegar a tener una cultura compacta, es decir sólida, fuerte y que todos sus empleados que los conforman puedan imitarla, sostenerla difundirla y modificarla cuando así lo requieran. Por su parte Peña, Díaz, Chávez, López y Vásquez (2018) refieren “Que en los tiempos actuales es de suma importancia para las empresas o instituciones tener una cultura organizacional fortalecida, es decir con menos debilidades, mayores oportunidades y menos amenazas, lo cual puede ser el inicio del éxito para éstas organizaciones (p.93). Además, Peña *et al* (2018) afirma:

A las empresas instituciones u organizaciones, es su cultura la que las identifica lo mismo sucede con las personas éstas se diferencian unas de otras por su huella digital, la cual identifica a cada uno y cada persona posee cualidades propias que también lo hacen ver diferente una de otra, es decir la idiosincrasia de cada ser humano nos hace ver diferente uno de otro y es el caso también de las organizaciones, pero para ello será necesario que las personas que trabajan en ellas se adecúen al tipo de cultura en su institución (p.93).

Al conformarse grupos u organizaciones el director o gerente encargado de guiar a la organización decidirá el camino de desarrollo o de fracaso, dependiendo cómo utiliza sus herramientas estratégicas. Así:

Algunos gerentes, han tratado de imitar las culturas sólidas de empresas exitosas en el mundo como Southwest, Toyota, Airlines, la clínica Mayo y TDL sin embargo existen gerentes que prefieren desarrollar una cultura original, propia, con el deseo de que en el futuro próximo o lejano se pueda lograr mayor lealtad, productividad y/o la rentabilidad. (Hellriegell y Slocum, 2009, p.458).

Es importante comprender que las organizaciones en el mundo tienen culturas diversas que harán que las personas que laboren en ellas actúen conforme a la cultura que se establezca, que si bien les podrá llevar al éxito o al fracaso de la organización. (Hellriegel y Slocum (2009) afirman “los fundamentos de la cultura se encuentran enquistados en lo que ocurre en el día a día de la vida de la institución, entonces esto provocará influencia dentro de su organización” (p.458).

El éxito de la Clínica Mayo en Estados Unidos se estableció por la difusión de la promoción de la vida saludable a las personas

En el Perú existen varias organizaciones o empresas o Instituciones que están destacando en su rubro como lo afirma: el diario el Comercio en su sección economía del 26 de julio 2016, tal es el caso de tres empresas por citar como ejemplo: Montalvo Spa, el grupo Torvisco y helados Artika.

Según la revista Gestión, por citar también más ejemplos, de cultura organizacional fuerte menciona a la empresa Gloria y LAN, quienes se encuentran también dentro de la lista de las organizaciones más exitosas, y con culturas muy fortalecidas que perduran a lo largo de los años. es que según Hitpass B, 2013, “Es el cambio de costumbres, actitudes, maneras de pensar que van ocurriendo paulatinamente en las empresas o instituciones” (p.137).

Los profesionales de salud quienes trabajamos en los diversos Centros de salud y Hospitales en los 23 departamentos y provincias de nuestro país, constituimos, el conjunto de personas quienes conformamos cada una de las Instituciones y que a diferencia de otras organizaciones nosotros lo hacemos en el rubro de la salud. Por otra parte, se han realizado diversas investigaciones en el campo de la Cultura organizacional, pero pocas son las que están dirigidas a conocer la cultura organizacional en Instituciones de salud. Es por ello que la presente investigación me motivó a investigar de forma individual y como grupo las

diferencias de cultura organizacional en las áreas de Enfermería y Obstetricia en el Hospital Essalud “Alberto Sabogal Sologúren.

Entendemos entonces que la cultura organizacional es la base o cimiento de una buena organización. Escalera (2012) afirma “Son los diversos valores asumidos por cada persona de la institución que le permiten obtener cierta sabiduría para escoger lo que es bueno o malo” (p.189).

Entonces nos formulamos la siguiente pregunta ¿Cuál será la cultura organizacional del área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?

## **1.2 Trabajos Previos:**

### **1.2.1 Trabajos previos Internacionales:**

Arboleda y López (2017) quienes realizaron su tesis titulada “*Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicio de salud en el valle de Aburrá*” con el objetivo de reconocer la percepción que tienen los empleados del sector salud acerca de la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas. La propuesta metodológica empleada en esta investigación consiste en un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en el que se aplicó las encuestas para identificar el grado de conocimiento de la cultura organizacional, se logró tener una muestra aleatoria de 224 empleados de los cuales 143 son asistenciales y los restantes son del área administrativa. El tipo de preguntas estructuradas en escala de Likert. Las conclusiones fueron que la mayoría de los empleados públicos (90%) y privados (94%) perciben que la cultura institucional en sus organizaciones es buena.

Carro, Sarmiento y Rosano (2017) quienes realizaron la tesis con el título: “*La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*” se

tiene como objetivo determinar como la cultura organizacional influye en el desarrollo sustentable de las grandes empresas de cerámica, la propuesta metodológica consiste en una investigación de tipo mixto que implica un proceso de vinculación y análisis de información con preponderancia cuantitativa, con un alcance de tipo exploratorio, correlacional y explicativo, y con un cuestionario de 60 reactivos. Se aplicó el modelo de escalonamiento de Likert con cinco categorías de respuestas, la confiabilidad del instrumento calculado a través del índice de alfa de Crombach, aplicando el análisis correlacional de Pearson para determinar la existencia de correlaciones entre los factores de cultura organizacional y las dimensiones de desarrollo. Una de las conclusiones fueron que las empresas como entes de prosperidad deben adaptar su cultura a las nuevas necesidades de la sociedad porque una organización con cultura sustentable generará valor a largo plazo se reinventará y estará mejor preparada para lidiar con los retos económicos, sociales y ambientales, aunque la variable consistencia presenta una influencia significativa sobre la dimensión económica, ésta es débil ya que sólo el 22,7% revela la percepción sobre qué tan determinante es en su influencia así como el hecho de que su importancia en dicho modelo es de 47,7%.

Verdugo, Camargo y Ochoa (2017) en su tesis titulada: *Cultura organizacional de aprendizaje como factor de competitividad en la empresa familiar* tuvo como objetivo describir la importancia de generar una cultura organizacional de aprendizaje en las empresas familiares. La propuesta metodológica consiste en una investigación exploratoria para conocer la percepción de los líderes de las empresas familiares. Las conclusiones fueron que la base principal de una buena organización empieza por tener una cultura organizacional fortalecida con lo cual podrán hacerse competitivas y serán ejemplo para otras; y el 55% de las empresas se sitúan dentro de la categoría de fortaleza y el 45% en oportunidad, con lo que concluiremos también que favorecerá la categoría de los incentivos en forma grupal.

Nieto y Carrasco (2016) en su tesis titulada “*Cultura organizacional en las unidades de producción rural de Piloncillo en la región de Huastaco*” siendo el objetivo determinar la clase de cultura y perfil predominante en las unidades productivas. Según la propuesta metodológica consiste en ser de naturaleza descriptiva de enfoque cualitativo de diseño no experimental de corte longitudinal de tendencia. Se recolectaron datos basados en las dimensiones de Shein, aplicadas a través de una prueba piloto adaptado al contexto del país, la entrevista constituida por 10 variables de cultura organizacional. Se concluyó que el 60% corresponde a una cultura benevolente, y consentidora que delega decisiones que son de poco valor y frecuencia, pero siempre requerirán autorización; por otro lado el 40% restante determinó que el proceso está centrado totalmente en la cúpula de la organización correspondiente a un sistema autoritario coercitivo exponiendo lo imprevisto a alta gerencia para que decida.

Góngora, Nóbile y Reia (2014) en su investigación titulada: *Cultura organizacional en unidades de investigación de la UNLP*” con el objetivo de comparar la cultura existente en los centros de investigación, siendo su propuesta metodológica de un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, de diseño no experimental con un estudio instrumental de casos en dos centros de investigación y una encuesta para diagnosticar cultura organizacional basada en una conceptualización desarrollada en 1995 por Felcman y Góngora. Las conclusiones fueron que en ambos centros la cultura que predominó es la integrativa. En el centro A, tiene importancia la cultura exigente con un 21.37% y la cultura anómica con un 19.85% esto quiere decir que en esta unidad una buena parte del personal presenta desinterés. En el caso de la unidad B, la cultura integrativa tiene un 25.09% mientras que la cultura exigente un 25% quiere decir que a un poco más de la mitad del personal de la unidad le preocupa su desempeño y el aprender de sus errores mientras que a la otra parte del personal son eficientes y competitivos.

### 1.1.2 Trabajos previos Nacionales

Campos (2017) en su investigación para optar el grado académico de Maestría en gestión pública, tesis titulada: “*Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera*”; siendo su objetivo general: Identificar el nivel de implicación del personal administrativo con la cultura organizacional llevada a cabo en el Hospital. La propuesta metodológica es de tipo descriptivo simple, con un diseño no experimental y con enfoque cuantitativo. La población constituida por 127 trabajadores, y con una encuesta en base a sesenta preguntas y cuatro dimensiones cada una con tres indicadores. En las conclusiones tenemos que el 61.4% de los colaboradores manifestaron que el nivel que predomina en la cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital “Víctor Larco Herrera”.

Martínez (2017), en su tesis titulada: “*La cultura organizacional en el proyecto especial parque ecológico nacional Antonio Raimondi*” y siendo su objetivo identificar y describir la cultura organizacional de los trabajadores. La propuesta metodológica es de enfoque cuantitativo y de un alcance descriptivo, básico de diseño no experimental, de corte transversal. La población constituida por 52 personas laborando en el proyecto, siendo la técnica empleada el cuestionario de Denison Organizational Culture Survey, adaptado que presenta 60 preguntas con cuatro dimensiones y con la escala de Likert. Entre las conclusiones tenemos que la cultura organizacional es el pilar principal de toda organización pública o privada por influir en el comportamiento y actitud del personal que labora en ella; por ello en cuanto al involucramiento del personal el 42.3% moderado, 40.40% bajo y un 17.3% bueno.

Rocha (2016) en su trabajo de investigación titulado: “*Evaluación de la Cultura organizacional según la teoría de Shein en la Municipalidad distrital de la banda de Shilcayo*” con el objetivo de evaluar las características de la cultura organizacional según Shein. La propuesta metodológica asumida es un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra de 77 trabajadores. En las conclusiones

tenemos que la entidad presenta una moderada fortaleza en lo que respecta a la cultura organizacional basada en la aplicación del diagnóstico representando un 43% como promedio favorable, así también se logró determinar el análisis sobre la cultura organizacional basada en la teoría de Shein que demuestra que es una herramienta completa para determinar ese campo Institucional.

Ramírez (2016) En su tesis titulado: "*Cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior público de Lima Este*" con el objetivo de determinar las diferencias significativas respecto a la cultura organizacional de los docentes de los institutos. La metodología propuesta es de un método hipotético deductivo de tipo sustantivo descriptivo, comparativo. La población constituida por todos los docentes de todos los Institutos públicos de Lima Este, la técnica de la encuesta medida con la escala de Likert del 1 al 5 y el instrumento sometido a la prueba de confiabilidad del alfa de Crombach. Dentro de las conclusiones una de ellas es que existe diferencias significativas entre los grupos respecto a la cultura organizacional, es por ello que en el Instituto superior tecnológico privado Ramiro Prialé Prialé el 2.2% indica que es débil, el 95.6% que es moderada y el 2.2% que es fuerte, mientras que en el Instituto superior tecnológico privado Misioneros Monforeanos el 6.3% indica que es débil y el 93.8% es moderada y finalmente en el Instituto tecnológico privado Huaycán el 6.7% indica que es débil, el 91.1% que es moderado y el 2.2% que es fuerte, predominando en los tres institutos el nivel moderado de acuerdo a los docentes.

Valdiviezo (2016) en su tesis titulada: "*Elementos teóricos para el diseño de una cultura organizacional cohesiva*" cuyo objetivo es configurar la formulación de un modelo teórico que concibe a la organización como un sistema compuesto por diversas partes heterogéneas e interrelacionadas en el que, se diseña el comportamiento estratégico de alta dirección para establecer una cultura, organizativa flexible y eficaz. En las conclusiones indicar que la alta dirección está entregando continuamente una imagen cultural tanto hacia adentro como hacia afuera de la organización, en ambos casos el resultado consciente e inconsciente

de su expresión y su hacer; el sedimento de una cultura fuerte implica una imagen cultural de alta dirección donde tales personas se encuentran comprometidas con un fuerte núcleo de valores sólidos y congruentes con la organización.

Curay (2015) en su trabajo de investigación titulado: “*La cultura organizacional que predomina en los directivos jerárquicos docentes y personal administrativo del instituto pedagógico público HVEG de Sullana*, para optar el grado académico de maestría en educación. Teniendo como objetivo general determinar la cultura organizacional predominante en los directivos, docentes y personal administrativo. La metodología empleada es de tipo descriptivo, siendo según la manipulación de las variables de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. La población considerada son los directivos, docentes y personal administrativo de la institución, realizándose la técnica de la encuesta para recoger datos. Dentro de las conclusiones una de ellas es que la organización debe asumir el compromiso de explotar las habilidades de sus miembros, así como los directivos y líderes predicando con el ejemplo en concordancia con lo que pregonan.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema:**

#### **1.3.1 Variable Cultura organizacional**

##### **Cultura**

Muchos autores coinciden en decir el concepto de cultura; según (Daft 2012) manifiesta que es: “El grupo de características subjetivas que poseen los integrantes de una institución y que son vertidas a los nuevos integrantes de la organización que les permitirá conducirse de manera óptima” (374).

##### **Organización**

Cuando hablamos de organización, podemos señalar que se refiere tanto a personas como a objetos, pero todos ellos en partes para trabajar mejor,

conocerse más y llegar a cumplir los propósitos, tal es el caso de la definición que brinda (Pérez 2007) el cual indica que: “Son los grupos de personas y objetos visibles, que están presentes físicamente, ubicados en cada área, con la premisa de compartir el trabajo para poder obtener los objetivos que se desean alcanzar” (p.21).

## Teorías relacionadas a la variable

### Teoría multicultural de las dimensiones actitudinales de Heert Hofstede

La multiculturalidad tiene que ver con las diversas formas de pensar de lo que tiene cada persona, de lo que cree, lo que hace de generación en generación es por ello que Chiavenato (2009) afirma:

Esto significa que la teoría multicultural de Hofstede pretende estudiar la influencia que tiene la idiosincrasia sobre los valores y de cómo éstos pueden tener influencia en el comportamiento de una Organización en sus respectivos países para preservar en el tiempo las buenas actitudes, costumbres, valores que se quieren transmitir (p.121).

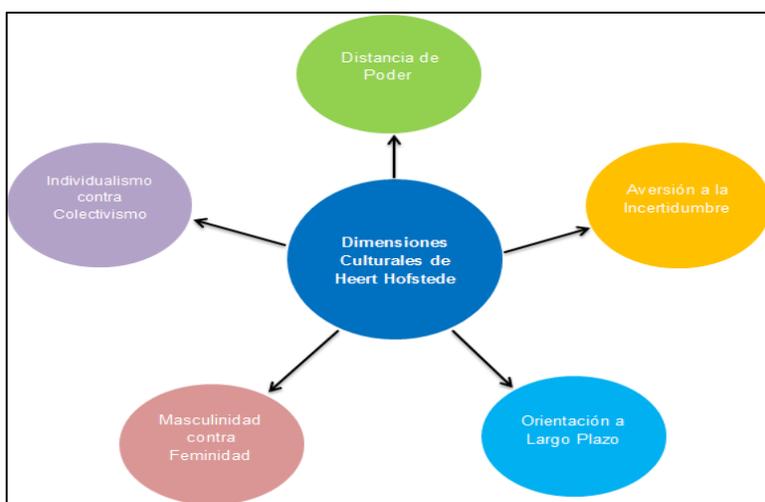


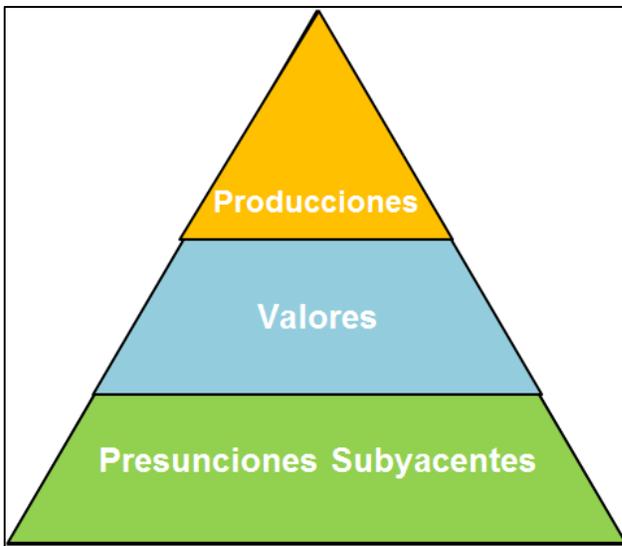
Figura 1. Teoría Multicultural de Heert Hofstede

## **Teoría de la cultura organizacional y liderazgo de Edgard Shein**

Según esta teoría, menciona a tres niveles de cultura, los mismos que están en constante movimiento y son comunicativos y dependientes uno del otro. Así esto quiere decir que entre ellas hay un entrelazamiento que no permanecen quietas ni trabajan cada una por su lado, esto viene a ser el fundamento de la cultura organizacional (Shein, 1998). En cuanto a los niveles podemos señalar que de los tres niveles son: producciones, valores y presunciones subyacentes básicas, siendo ésta última ser comprendida y mejor asimilada por la organización.

El mismo autor Shein (1998) refiere que: “En toda organización debe tener la capacidad para poder asimilar y responder obstáculos afrontándolos por la necesidad de continuar con vida, dentro y fuera de su entorno como organización (p.24).

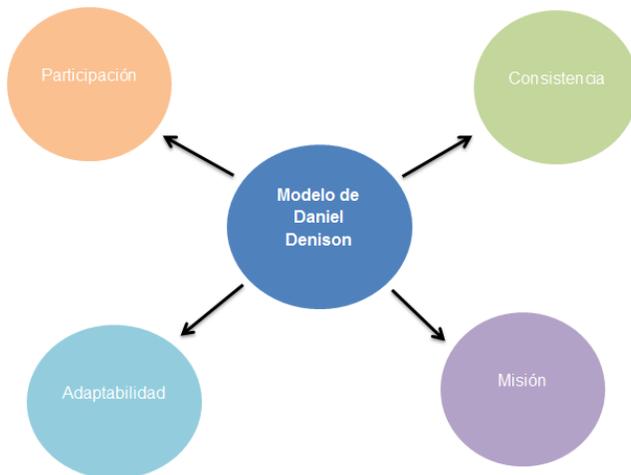
El punto de inicio teórico del trabajo de Shein es que las organizaciones como los organismos biológicos deben realizar actividades para no solo mantener los sentidos hábiles, sino también para sacar adelante a la institución ya que al haber necesidades es cuando se empieza a prender la luz de la resiliencia que permitirá sobrevivir y adaptarse al exterior, por eso tratará de agrupar sus sistemas para mantenerse vivo y mantener su supervivencia y adaptación, es por ello que en el año 1988 las define que en el primer nivel van las producciones en la que debe estar el lugar, la tecnología, la comunicación y la conducta de sus integrantes es en el segundo nivel donde ubicamos a los valores importantes para mantener interrelacionarse placenteramente y en el tercer nivel a la manera de cómo se va arriesgando situaciones para poder solucionar más adelante problemas cruciales (Shein 1988 p. 30-32)



*Figura 2. Teoría de cultura organizacional y liderazgo de Shein*

### **Modelo de cultura organizacional de Denison**

Bien podemos indicar que cuando hablamos de modelo nos referimos a lo que queremos que se imite o copie, tal es el caso de lo que quiere dar a conocer Daniel Denison, profesor, universitario quien realizó muchas investigaciones. Gómez y Rodríguez (2013) indican que: “Este modelo se relaciona el impacto que genera la cultura organizacional sobre el desempeño de las personas que laboran en una empresa” (p.23). El creador de esta teoría es Daniel Denison quien centra su teoría relacionando cultura organizacional con la medición del desempeño de las personas que trabajan en una empresa, descubriendo cuatro características o dimensiones: Participación o involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. El punto principal para su autor en esta teoría es suponer que teniendo una cultura fuerte se logrará aumentar el desempeño de las personas en la empresa. Todo esto llevó a su autor a graficar su modelo horizontalmente para visualizar un foco interno y externo y en forma vertical para reconocer una organización flexible de una estable.



*Figura 3.* Modelo de cultura organizacional de Daniel Denison

### **Definiciones de la variable Cultura organizacional**

Encontramos diversos conceptos en cuanto a cultura organizacional los cuales son descritas por variados autores, sin embargo, la declaración vertida por la directora de consultoría de Career Partners Perú, Paola Chocano (2016) quien define a la cultura organizacional, como: “El documento de identidad de la empresa, en donde está centrado lo objetivo y subjetivo y que la hace distinta de otras y que es propia, auténtica manejada por sus trabajadores quienes la mantienen viva”

También tenemos otra definición muy interesante de cultura organizacional que nos señala Pintado (2014) en la que nos dice que: “Es la madre de toda organización y que está en el pensamiento y en las actividades de todos sus integrantes” (p. 218). Como aspecto primordial da luces para utilizar adecuadamente los recursos y valores de la organización. Por lo cual si se pretende llegar a la cúspide debería concientizarse que son los propios valores y el comportamiento, las estrellas de la Institución.

Por su parte las personas que trabajan en una organización, conviven temporalmente horas de trabajo y lo hacen pensando en sacar adelante a su familia y a su organización. “Esto quiere decir que es un conjunto de órganos en los cuales habitan e interactúan sus integrantes, que lo diferenciará de otras organizaciones” (Robbins y Judge, 2012, p.513). Por ello como sistema, tiene reglas o principios que se relacionan entre sí.

Podemos mencionar la definición que brinda Alles (2012) en la cual manifiesta que “la cultura organizacional es el modo de vivencia que frecuentan los integrantes de una institución” (p. 59).

De otro lado Fincowsky & Krieger (2011) señalan que “es el estilo de vida que manejan y entrelazan los subordinados de acuerdo a su aspecto social y de los valores que conserve (p. 363).

Por su parte Griffin & Moorhead (2011) definen a la cultura organizacional así: “Es el conjunto de valores compartidos que a menudo se dan por hecho que ayudan a las personas a entender cuáles acciones se consideran aceptables y cuáles no” (p.472).

En antaño se pensaba que la cultura organizacional era propia de las clases sociales, a través del tiempo a connotado diversos conceptos, sin embargo, el término es básicamente reciente. Fermini (2011) afirma que:

El término cultura organizacional, es relativamente nuevo pero el reconocimiento de factores culturales dentro de la organización data de no más de tres décadas atrás; sin embargo, este concepto es unívoco puesto que es importado de la antropología en donde tampoco existe un consenso para definirlo con exactitud. (p.385).

Cada ser humano tiene la capacidad de aprender los valores, las costumbres y los hábitos en su hogar, en el colegio y en el lugar de trabajo. “Esto significa que la

cultura organizacional comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra” (Chiavenato 2009, p.120).

Las personas que trabajan en una Institución u organización de salud o de otro rubro y al permanecer en contacto con las demás, sienten la necesidad de poder dar a conocer por medio de cada acto y de lo que aprendieron durante el corto o largo tiempo en la permanencia en el trabajo.

Los seres humanos. Hellriegel y Slocum (2009) definen que “la cultura organizacional refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y que comparten sus miembros” (p.458).

Las actitudes de las personas se van formando a través del tiempo y el lugar donde se encuentren. Por su parte Ritter (2008) define a la cultura organizacional como “La manera que actúan los integrantes de un grupo u organización que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 53).

También hay otros autores a quienes se les hace muy complicado definir el término de cultura organizacional, es por ello que manifiestan lo siguiente:

La cultura organizacional es lo que los empleados perciben y como ésta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006, p. 41).

Para Alles (2006) nos dice que “la cultura organizacional se conceptualiza como el conjunto de características compartidas por todos y cada uno de los miembros de la organización y que define e identifican a la institución como tal” (p.215).

Todas las personas poseen una cultura y dentro de esa cultura podemos denotar de acuerdo a sus acciones, cuáles son sus

pensamientos, costumbres y valores las cuales servirán de base para los dirigentes de las empresas u organizaciones tal como podemos entender que son “Los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos de sistema gerencial de una organización” (Denison, 1991, p.2).

El término cultura organizacional es relativamente joven y aunque aún no se logrado tener un concepto estandarizado, muchos autores coinciden en decir que ésta ha ido evolucionando en el tiempo. Denison (1991) afirma “La cultura organizacional como los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p.2).

Las necesidades permiten a las personas reinventarse y luchar por solucionar diversas situaciones, aún contrarias a la persona misma y cuando hablamos de grupos de personas y equipos se entiende que para resolver estas situaciones, compartimos algún problema con los demás en el grupo con la finalidad de darle una solución o mejorarlos y evitarlas en una nueva oportunidad. (Shein 1988) afirma que la cultura organizacional es: “la respuesta que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna” (p.24).

### **Importancia de la cultura organizacional**

Los buenos resultados que se obtengan en una organización o Institución se le atribuirá a su propia cultura organizacional. Alles (2012) afirma “La cultura organizacional es importante para el éxito de una organización cualquiera sea su objeto y propósito. En una primera instancia, ofrece a sus integrantes una identidad y una visión de la organización” (p. 59). Ésta brindará una serie de características en un futuro.

Para el personal que trabaja en las empresas o Instituciones establecidas podrán ir guiándose poco a poco por eso es muy importante la cultura organizacional.

Sirve como mano de referencia a los miembros de la organización, pues da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ella. Además, la cultura evoluciona con nuevas experiencias y puede ser cambiado si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje, se transmite con el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. (Arbayza 2010, p. 385).

Es importante también porque “permite a los gerentes y administradores conocer los patrones de comportamiento social de los miembros de la organización los cuales van a guiar el proceso en la toma de decisiones la interrelación y el trabajo en equipo de los mismos, el grado de compromiso, etc. (Arbayza 2010).

### **Características de la variable Cultura organizacional**

(Gonzales y Olivares (2006) mencionan que “básicamente existen 7 características que combinados definen a la cultura de una organización:

**Autonomía individual:** Se refiere al grado de iniciativa y responsabilidad que cada uno de los miembros tiene dentro de la organización para dar inicio a cualquier actividad

**Estructura:** Esto se refiere a la forma en que se encuentra organizada la institución: Normas, reglamentos y políticas que rigen a la empresa.

**Apoyo:** Es la cantidad y sobre todo la calidad que los gerentes manifiestan a los subordinados.

**Identidad:** Consiste en la identificación de cada trabajador no solo con sus amigos o equipo de trabajo, sino con la organización como tal.

**Desempeño:** Este se ocupa de la manera de evaluar y de motivar el desempeño laboral de los miembros de la organización y la importancia que se le dé a los reconocimientos.

**Tolerancia al conflicto:** Es la habilidad tanto individual como grupal, de manejar situaciones difíciles y las relaciones entre compañeros.

**Tolerancia al riesgo:** Se refiere a la capacidad para innovar y enfrentar situaciones de peligro.

Por otra parte, los rasgos y características son diferentes cuando hablamos de otros autores. Daft (2012) señala: “La Cultura organizacional tiene cuatro características que son: adaptable, misión, clan y burocrática para tener calidad entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno” (p. 381).

### **Dimensiones de la variable Cultura organizacional**

Para medir la variable cultura organizacional se ha considerado cuatro elementos o dimensiones propuestas por Daniel Denison quien considera que los elementos o dimensiones de la cultura organizacional son cuatro y son: Participación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión (Denison p. 160).

#### **Dimensión 1 participación:**

La capacidad de poder comprender, almacenar ideas, pensamientos y realizar destrezas en forma personal y dentro de la sociedad, harán que éste se maneje activo y sea competitivo. Denison (1991) afirma “Los conocimientos y las habilidades no utilizadas dentro de una organización se han convertido en una evidente desventaja competitiva” (p.178).

Las emociones en las personas pertenecen al campo abstracto y teniendo en cuenta que cada persona es diferente una de otra, podemos decir también que las emociones difieren de una persona a otra. Chiavenato (2009) manifiesta “Las

personas deben sentir que pueden participar en las decisiones de la organización y ganar respeto por ello” (p. 31).

### **Dimensión 2 consistencia:**

Cuando hablamos de valores y normas apuntamos a mencionar que tienen mucho que ver con los sentimientos y las emociones las cuales vamos aprendiendo desde que nacemos y que nos van a gobernar a lo largo de nuestra existencia. Denison (1991) sostiene “La consistencia más fundamental de los hallazgos de consistencia es la necesidad de desarrollar un entendimiento completo de los valores y las normas compartidos que conforman el núcleo central de cualquier organización” (p. 179). Si todas las personas comprendieran y aplicaran los valores y normas las organizaciones estarían muy fortalecidas.

Para que exista cohesión dentro un grupo de personas será necesario que todos sus integrantes apunten hacia una misma dirección y será posible en la medida en que se den y se reciban sus principios. “La consistencia fundamental de los hallazgos de consistencia es la necesidad de desarrollar un entendimiento completo de los valores y las normas compartidos que conforman el núcleo central de cualquier organización” (Denison 1991, p. 179).

### **Dimensión 3 adaptabilidad:**

Así como el ser humano logra acostumbrar su organismo a cambios de estación siempre y cuando no esté en riesgo su vida. Chocano (2016) refiere que a medida que la gente comparta principios, valores y conductas se adaptará cada vez más a su cultura organizacional, ya sea una empresa nacional o transnacional.

En una organización no solamente se deben tomar en cuenta las mejores ideas que tienen sus trabajadores sino también recoger ideas externas que sean de

mucha relevancia para llevarlas a cabo. “Mantener una ventaja competitiva significa que el sistema de inteligencia de la organización no está totalmente abierto a ideas nuevas, sino que también busque afanosamente fuentes de ventaja competitiva y las incorpore rápidamente a su propio repertorio” (Denison 1991, p.179).

Tenemos también que conocer lo que otros autores entienden sobre Adaptabilidad.

La adaptabilidad: La organización que aprende es aquella que desarrolla una capacidad de adaptación y cambio continuo. Todas las organizaciones aprenden conscientemente o no y ese es el requisito fundamental para su existencia. Algunas organizaciones lo hacen mejor que otras. (Chiavenato 2009, p.164).

### **Dimensión misión:**

Es deber de toda organización llevar la conducción en base a metas y objetivos transparentes de acuerdo a los propósitos vigentes, pensando a su vez en lo que vendrá después, sin embargo; algunas organizaciones solo imitan a otras. “En muchas organizaciones misión y visión no van mucho más allá de repetir lo que ha tenido éxito en el pasado hasta que se demuestre lo contrario” (Denison 1991, p.179).

Toda organización, empresa o institución tiene una Misión que cumplir ya sea que los cumpla en menos o más tiempo en el que se prevea para cumplir sus objetivos

Esto significa que Misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. Definir la misión exige consenso. Debe generarse en la dirección que indicará el rumbo hacia

donde se dirigirá la organización a largo plazo y luego se debe discutir con los grupos de interés para llegar a una coincidencia que genere un compromiso (Chiavenato 2009, p. 96).

## **Indicadores:**

### **Empowerment**

El personal debe sentirse comfortable y confiado realizando sus labores con mayor libertad sintiéndose que son parte de la empresa. Daft (2012) afirma “Empowerment significa compartir el poder, la delegación del poder o la autoridad en los subordinados de una organización” (p.503). El tener mayor información, conocimiento acerca de las labores, la planeación que se realiza en la Institución, les permitirá sentirse importantes y con autoridad.

### **Trabajo en equipo**

Las labores en la Institución deben estar enfocadas en base al trabajo en equipo, remando todos hacia una misma dirección, enfrentando las dificultades y los logros en base a obtener los objetivos y las metas de la Institución, bien definidas.

Es de vital importancia que el trabajo se realice de forma colaborativa, de manera que conjuntamente se lleve a cabo la solución de problemas y el logro de las metas y objetivos, sea de responsabilidad de todos los miembros de la empresa, por lo que todos los departamentos que conforman la organización deben trabajar de manera coordinada (García, 2017, p. 91).

Si todo el personal de cada área trabajara en función a sacar adelante su empresa o institución sintiéndose libres y considerados, la responsabilidad como valor sería llevado a cabo con toda naturalidad.

## **Desarrollo de capacidades**

Los miembros de una empresa son como los alumnos que cada día tienen que explorar sus destrezas. Denison (2010) citado por García (2017) menciona: La empresa debe emprender una serie de actividades orientadas al desarrollo de competencias de sus colaboradores, que permitan la adquisición el perfeccionamiento o actualización de sus habilidades (p. 91). Por ello necesitan estar aprendiendo para que logren la mejora de sus cualidades.

## **Valores centrales**

El amor, la fe la esperanza son valores que no se pueden comprar con dinero, además de ser abstractos, no son visibles.

Esto significa que los valores en una Institución pueden caracterizar a la piedra angular de una base, siendo lo más importante y representará el documento de identidad, mas no podemos tocarlo solo lo sentimos, y lo percibimos. En pocas palabras son las reglas de comportamiento del personal de la empresa con las que tomarán decisiones importantes y se regirán por ellas Denison 2010 citado por (García, 2017, p.93).

## **Acuerdos**

El manejar grupos de personas implica tener cierta inteligencia emocional. Denison (2010) citado por García (2017) señala que la conciliación que tiene que ver con la inteligencia emocional, logrará llevar a buen puerto los obstáculos hasta disuadirlos Denison 2010 citado por (García, 2017, p.93).

## **Coordinación e integración**

Cuando hablamos de un todo comparamos a la Empresa o institución como una vid, y a todas las partes de esa planta para poder vivir tendrían que funcionar en forma coordinada e integrada, de lo contrario la planta podría morir

Esto significa que retomando la teoría de los sistemas en donde dice que la organización es un todo y cada una de las partes deben estar interrelacionadas, los colaboradores deben comprender que forman parte de una cadena de servicio, por lo que su trabajo impacta en el resultado de otros y el trabajo de los otros impactará también en el suyo; se forma una relación cliente proveedor, la cual debe estar debidamente integrada y coordinada para cumplir con las metas generales de la organización citado por Denison 2010 citado por (García, 2017, p.93).

La planta al dejar de existir, es porque todo su sistema de irrigación dejó de funcionar.

## **Orientación al cambio**

Nos encontramos en un mundo muy competitivo y cambiante ya que tenemos que estar a la vanguardia de los conocimientos y tomar como ejemplo el clima, el tiempo los cuales están sujetos constantemente a cambios. Denison 2010, citado por García (2017) señala “En la actualidad, lo único constante es el cambio, por lo que las organizaciones deben estar abiertas a modificar conductas y procedimientos, en virtud de responder a las exigencias de los clientes, competidores etc” (p.89). Las instituciones también deben moldear actitudes en pro de los clientes y pacientes.

## **Orientación al cliente**

Las instituciones que se encargan de brindar salud, deben cubrir las necesidades del paciente, dando lo mejor de ellos para que regresen pronto. “Significa que como su nombre lo indica implica el deseo de comprender y satisfacer sus necesidades y dar solución a ellas, realizando esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas y desarrollar una relación a largo plazo” Denison 2010, citado(García, 2017, p. 89).

## **Aprendizaje organizativo**

Cuando aprendemos, muchas veces imitamos lo que otros hacen para bien o para mal en el caso de las instituciones imitar lo bueno que la gente pueda transmitir el cual está en constante idas y vueltas, para modificarlas y ponerlas en práctica. Denison 2010 citado por García (2017) cita tomada de Denison (2001), “Manifiesta que es un proceso continuo y dinámico a través del cual las empresas reciben, interpretan y transforman señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación y el crecimiento, ganando conocimiento y desarrollando sus capacidades” (p 89)

## **Dirección y propósitos estratégicos**

Muchas acciones van encaminadas a cumplir propósitos, esto, incluso cuando se habla de grupos, de familias y mucho más cuando hablamos de organizaciones.

Esto quiere decir que son un conjunto de estrategias priorizadas que se deben diseñar para lograr la misión y visión de la empresa. Representan claras intenciones estratégicas que expresan el propósito de la organización y muestran el modo de cómo todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización Denison 2010 citado por (García, 2017, p. 87).

Cuando nos referimos a las Instituciones de salud, es la alta gerencia quien realiza los planes estratégicos los cuales serán el puente entre la organización y el personal para tener resultados en el corto y mediano plazo y es el personal de salud quienes lo tendrán que sostener, contribuyendo al desarrollo de la institución.

### **Metas y Objetivos**

Todas las acciones o actividades laborales de los trabajadores de una empresa o Institución formal van encaminadas a poder crecer y desarrollar cada día, utilizando todas las estrategias de la empresa y esto tiene que estar en coordinación sistemática con todas las áreas con lo que se lograría remecer en el futuro. García (2017) afirma:

Los objetivos de cada una de las áreas que conforman la empresa deben estar alineados con la estrategia global de la organización e impactar en el logro de la visión por tal motivo, es preciso establecer, objetivos específicos a corto plazo por cada área, de tal manera que cada colaborador comprenda como sus actividades diarias abonan al logro de la misión” (p. 88).

Entonces es por ello que se tiene que incidir en los resultados de los objetivos específicos de cada área, en el menor tiempo posible y dándose cuenta que su labor es muy importante.

### **Visión**

Después de comprender a donde apunta la empresa o institución es importante también conocer que es lo que se quiere lograr de aquí en unos 5 a 10 años. “Esto significa que una vez que se ha definido la razón de ser de la compañía, es necesario tener claro lo que se quiere lograr en el futuro en el largo

plazo. Cuando una empresa establece su visión, todas las acciones se fijan hacia ese punto y los colaboradores al conocer la visión, toman decisiones, acorde a ésta, convirtiéndose en una fuente de inspiración para el negocio que guía y proporciona iniciativa” (García, 2017, p. 88). Todas las funciones y labores desde los cargos gerenciales si van encaminadas a cumplir con esos propósitos, servirán de ejemplo para tomar buenas decisiones en la empresa u institución.

### **1.1-Formulación del problema**

Para realizar la presente investigación se ha planteado el siguiente problema:

#### **Problema general**

¿Qué diferencias existen entre la cultura organizacional del personal que labora en las áreas de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?

#### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión consistencia del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?

### **Problema específico 3**

¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

### **Problema específico 4**

¿Qué diferencia existen en la cultura organizacional en su dimensión misión del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación teórica**

Todas las instituciones tienen una cultura organizacional, sean éstas grandes o no porque si bien como cultura se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, estos principios y procedimientos perduran porque tienen un significado para los miembros de la organización.

En primer lugar, todas las organizaciones tienen una cultura, en segundo lugar, si ésta es fuerte se constituirá en una organización sólida y con mayor rendimiento, y en tercer lugar si el resultado favorecerá o no a la organización.

El conocer la cultura de una organización es vital porque permitirá conocer las debilidades del personal para poder fortalecerlas, por eso con nuestra investigación se pretende lo siguiente: Dar a conocer que puntos hay que mejorar en las áreas de Enfermería y Obstetricia, propiciar nuevos aportes de investigaciones realizadas en otros contextos referente a la cultura organizacional,

así como implementar nuevos métodos y/o procesos de gestión de la calidad de las prestaciones asistenciales todo ello para mejorar el rendimiento del personal asistencial en éstas dos áreas como también de la institución de salud.

### **Justificación práctica**

El esmero y esfuerzo del personal de salud de las áreas de enfermería y obstetricia que siendo áreas que tienen funciones y actividades destinadas a brindar lo mejor en pro de los pacientes y las cuales están plasmadas en el manual de objetivos y funciones (MOF) de cada área de servicio; sin embargo ESSALUD como institución u organización está constituido por muchas áreas entre ellas, medicina, ginecología, pediatría, cardiología, traumatología y además enfermería y obstetricia, por lo tanto ambas áreas de salud también conforman parte de la organización (ESSALUD). Esta investigación es importante porque nos permite conocer, cuales son las actitudes, valores, creencias, entre otros de cada uno de ellos al estar trabajando en el área tanto de enfermería como de obstetricia y además sus experiencias laborales (Fincowsky & Krieger, 2011, p. 364) “Cada persona que ingresa a una organización lo hace llevando sus experiencias laborales previas y el bagaje cultural fruto de su proceso de socialización”.

Esta investigación es de mucha importancia porque nos permitirá conocer y comparar la cultura organizacional del área de enfermería con la cultura organizacional del área de obstetricia. (Fincowsky & Krieger 2011) mencionan que: “la cultura organizacional se edificará sobre la base de las relaciones particulares que se establezcan entre ellas y con la estructura de la organización”. Así como también la diferencia existente entre éstas dos áreas (p. 364).

### **Justificación metodológica**

Esta investigación es importante porque permitirá tener conocimiento de cómo han sido elaboradas las bases de la cultura organizacional de cada una de las áreas en in así como también poder compararlas a fin de que sirvan como ejemplo de

estudio en investigaciones, en otras áreas que pertenecen a las Organizaciones encargadas de brindar salud.

### **Justificación epistemológica**

El enfoque es cuantitativo porque según Hernández et al 2014 señala que: “Pretende acortar intencionalmente la información basadas en investigaciones previas y se utiliza para consolidar las creencias formuladas de manera lógica en una teoría o esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (p.10).

Por otro lado, de acuerdo a su alcance es de tipo descriptivo porque busca especificar propiedades, las características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier objeto que se someta a análisis” (Hernández et al 2014, p.92).

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existen diferencias significativas en la cultura organizacional del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existen diferencias significativas en la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Hipótesis específica 2**

Existen diferencias significativas en la cultura organizacional en su dimensión consistencia del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existen diferencias significativas en la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Hipótesis específica 4**

Existen diferencias significativas en la cultura organizacional en su dimensión misión del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional del personal que labora en las áreas de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Objetivo específico 1**

Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital- Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión consistencia del personal que labora en el área de enfermería y Obstetricia del Hospital- Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión misión del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

## **II.-Metodología**

## **2.1 Diseño**

### **Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Hernández, et al (2014) afirma:

Esto significa que el enfoque es cuantitativo ya que “pretende acortar intencionalmente la información; basada en investigaciones previas y se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (p.10).

### **Tipo de estudio**

Por su alcance es un estudio de tipo descriptivo. “Porque busca especificar propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al 2014, p.92).

Por su propósito es un estudio de tipo comparativo. “Porque contrasta, grupos, categorías, clases o tipos de fenómenos en cuanto a alguna propiedad o variable” (Hernández, et al 2014, p.41).

### **De diseño no experimental**

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental.

Esto significa que nos permite visualizar los fenómenos, así como están, en su forma original tal como son. En un estudio no experimental no se generan cambios, sino que, se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por la investigación por quien la realiza (Hernández et al, 2014, p.152).

## De tipo transeccional o transversal descriptivo

La presente investigación es de tipo transversal Hernández et al (2014) sostiene “Este tipo de diseño permite establecer a los seres animados e inanimados en una o más variables para detallar sobre ellos y reunir la información en un solo tiempo” (p.155).



*Figura 4. Esquema de diseño de investigación*

Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable.

X: Variable Cultura organizacional

## 2.2 Variable y Operacionalización de la variable

La variable de la presente investigación es Cultura organizacional. Hernández Fernández y Baptista (2010) afirma que “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 93).

Por otra parte, en referencia a la variable. Canales (2004) señala que ésta “Se refiere a un conjunto de fenómenos, que en el proceso teórico se han integrado para configurar una variable más abstracta y general y, por consiguiente, de mayor alcance analítico” (p. 268).

## **Definición conceptual de la variable cultura organizacional**

Según Ruiz y Pinchi (2014) refiriéndose a cultura organizacional afirmaron que:

Es el conjunto de significados principios, valores y creencias compartidos por los miembros de la organización que le dan una identidad propia y determinan y explican la conducta peculiar de los individuos que la forman y de la institución. Citado por Dávila y Martínez.

Según Prieto (2012) define a la Cultura organizacional como: cultura viene del latín que significa cultivo y se desglosa así: cults (cultivado) y ura (acción). Con el transcurso del tiempo se ha tomado como combinación de rasgos distintivos, procesos afectivos, conductas etc que distinguen a un grupo social” (p.61).

### **2.2 2 Definición operacional de la variable Cultura organizacional**

De acuerdo al modelo del doctor Daniel Denison, lo definiremos en base a las cuatro dimensiones establecidas por él, las cuales son: Participación, consistencia, adaptabilidad y misión.

### **Operacionalización de la variable**

La operacionalización de la variable Cultura organizacional debe ser medida operacionalmente.

Canales (2004), al referirse a la operacionalización de la variable señala que “las variables que deben incluirse en la investigación deben ser susceptibles de ser medidas empíricamente, es decir deben ser operacionales” (p.269).

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable: Cultura organizacional*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
<b>Variable Cultura Organizacional</b>	Según Pintado (2014) señala: “Es la médula de la organización que está en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros.” (p. 218).	1.-Participación	Empowermen Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	(Ordinal) Completamente en desacuerdo	40-94 (Deficiente)
		2.-Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	(Ordinal) En desacuerdo	95-147 (regular)
		3.-Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	(Ordinal) Neutral	
		4.-Misión.	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	(Ordinal) De acuerdo  (Ordinal) Completamente de acuerdo	148-200 (Eficiente)

*Fuente: Denison (2000)*

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

“Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, las poblaciones deben situarse por sus características de contenido, lugar y tiempo” Lepkowski (2008) citado por (Hernández et al p.174).

La población asignada para mi trabajo de investigación serán 620 enfermeras y 220 obstetras.

### **2.3.2 Muestra**

Cuando quiero demostrar que la torta que preparé es de buena calidad retiro un pedazo de ésta y la doy en degustación a quienes la solicitan. Hernández et al (2014) afirma: “Es en esencia un subgrupo de la población” (p.175). Esto quiere decir que es una pequeña parte de un todo.

La muestra en mi trabajo de investigación será de 238 enfermeras y de 141 obstetras.

#### **Criterios de inclusión:**

Personal del área de enfermería del Hospital Sabogal

Personal del área de obstetricia del Hospital Sabogal.

Personal del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital que deseen colaborar con el instrumento.

#### **Criterios de exclusión:**

Personal del área de Enfermería del Hospital que no desea participar.

Personal del área de Obstetricia del Hospital que no desea participar.

Personal administrativo que trabaja en el Hospital

Personal de otros servicios del Hospital.

Personal de Enfermería y Obstetricia que trabaje en otro Hospital.

### **2.3.3 Muestreo**

El perfil del grupo que conforma el muestreo tendrían que ser similar a su universo. "Al escoger un grupo de población podemos tener un grado de probabilidad de que ese pequeño grupo efectivamente posea las características del universo y de la población que estamos estudiando" (Canales 2004, p.148).

### **2.3.4 Unidades de muestreo**

La unidad primaria de muestreo en nuestra investigación son las enfermeras y las obstetras asistenciales que trabajan en el Hospital Alberto Sabogal Sologúren 2018.

## **2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento será el cuestionario, con el cual tendremos datos e información suministrada por el personal de salud, tanto de las áreas de enfermería como de obstetricia del Hospital Essalud, Alberto Sabogal Sologúren

### **Recolección de datos**

"La recolección de datos implica el elaborar un plan detallado de procedimientos que más conduzcan a reunir datos con un propósito específico" (Hernández et al p.198).

### **Técnica**

La técnica que utilicé en mi investigación fue la encuesta. "Esto significa que es el método que consiste en obtener información de los sujetos de estudio proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias" (Canales 2004, p.161). Es por ello que fue el personal del área de enfermería y obstetricia quienes proporcionaron la información para ser analizada.

**Instrumento:**

El instrumento que utilicé en mi investigación fue el cuestionario. “Esto significa que está destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigador o consultado llena por sí mismo” (Canales 2004, p.165).

**Cuestionario**

El procedimiento secuencial que utilicé fue en base a 60 preguntas o ítems y con una escala de medición. Canales (2004) afirma “Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo” (p.165).

**2.4.1 Descripción del instrumento**

El instrumento que utilicé en mi trabajo de investigación para medir la variable cultura organizacional fue el cuestionario: Organizational Culture Survey de Denison; adaptado por Martínez, Montoya y Márquez (2010). Fue validado por jueces. El cuestionario estuvo estructurado en escala de Likert; con 60 preguntas o ítems; 12 indicadores y 04 dimensiones: Participación, consistencia, adaptabilidad y misión, a quienes se determinó 15 ítems por cada dimensión y se asignó la escala de opción múltiple:

- 1- Completamente en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- Neutral
- 4- De acuerdo
- 5- Completamente de acuerdo.

### Ficha técnica del cuestionario sobre el Cultura organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura organizacional del área de enfermería y obstetricia
Autor y Año	Martinez, Montoya y Márquez, 2010
Universo de estudio	Enfermeras y obstetras del hospital III Essalud- Sabogal Callao 2018
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	238 enfermeras y 141 obstetras
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2018
Escala de medición	Completamente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, completamente de acuerdo.
Niveles y rangos	Deficiente: 40-94; Regular: 95-147 Eficiente: 148-200
Número de ítems	60 items
Tiempo utilizado	25 min.

### 2.4.2. Validez

Para evaluar la validez de contenido se realizará la selección de tres jueces, los mismos que validarán el instrumento; por ello se entregará a cada uno de ellos el instrumento, que viene a ser la encuesta. Hernández et al, (2014) sostiene “Cuando se habla de validez quiere decir que es la medida de veracidad que le damos al cuestionario, los cuales indicarán su ecuanimidad” (p. 200).

Tabla 2

*Jurados expertos*

<b>Nombre y apellido del experto</b>	<b>Experto</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Alcas Zapata, Noel	Metodólogo	Aplicable
Jara Aguirre Chantal	Temático	Aplicable
Melgar Rebaza Arturo	Temático	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia.*

### 2.4.3. Confiabilidad

Es la confianza que se establece a los instrumentos de evaluación esto se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández et al 2014, p. 200).

Se determinó la confianza del cuestionario por medio del coeficiente del alfa de crombach, con lo cual se estimó la confiabilidad del instrumento obteniéndose un resultado de confiabilidad de 0.810 es decir la confiabilidad del instrumento es aceptable. Para determinar la confiabilidad del instrumento se fijó una muestra piloto de 20 trabajadores de las áreas de enfermería y obstetricia a quienes se les

aplicó el cuestionario para establecer la confiabilidad con números que van de cero a uno.

#### **2.2.4 Estadística de fiabilidad del instrumento**

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento o cuestionario de la variable en estudio, se realizó la prueba del Alfa de cronbach a los 60 items, cuyo resultado fue de un valor de 0.810, con el cual indica que la fiabilidad es alta.

#### **2.5 Método de análisis de datos**

Para poder analizar los datos, se utilizaron las técnicas estadísticas descriptivas y comparativas en base a diversos procedimientos los cuales sirvieron para dar a conocer las variables y sus respectivas dimensiones.

A través de la estadística descriptiva pudimos dar a conocer cuáles fueron las cualidades de la variable en estudio por medio de tablas, gráficos y medidas.

El propósito para evaluar los gráficos, se dieron para apreciar, identificar y explicar mejor los resultados, resaltantes obtenidos, a fin de dar a conocer los puntos más relevantes de la Variable Cultura organizacional.

Inicialmente se usó el programa Excel para procesar los resultados obtenidos después de utilizar el instrumento y con ello mejorar la aplicación de los estadísticos. Seguidamente se aplicó el programa SPS.

#### **2.6 Aspectos éticos**

La Universidad Cesar Vallejo brinda un esquema de orientación de cómo realizar la secuencia del proceso de investigación, por lo cual la presente tesis está sujeta

a los criterios vertidos, cumpliendo con la autoría de la información bibliográfica, cumpliendo con referir la procedencia de las fuentes adquiridas.

Al interpretar las citas se tomó en cuenta las frases textuales del autor, y se mencionó su autoría.

Se entregó la carta de presentación emitida para los jefes de cada área de Enfermería y Obstetricia.

Se recogió la información a través de la encuesta siendo anónima la respuesta vertida por el personal de las áreas de enfermería y obstetricia.

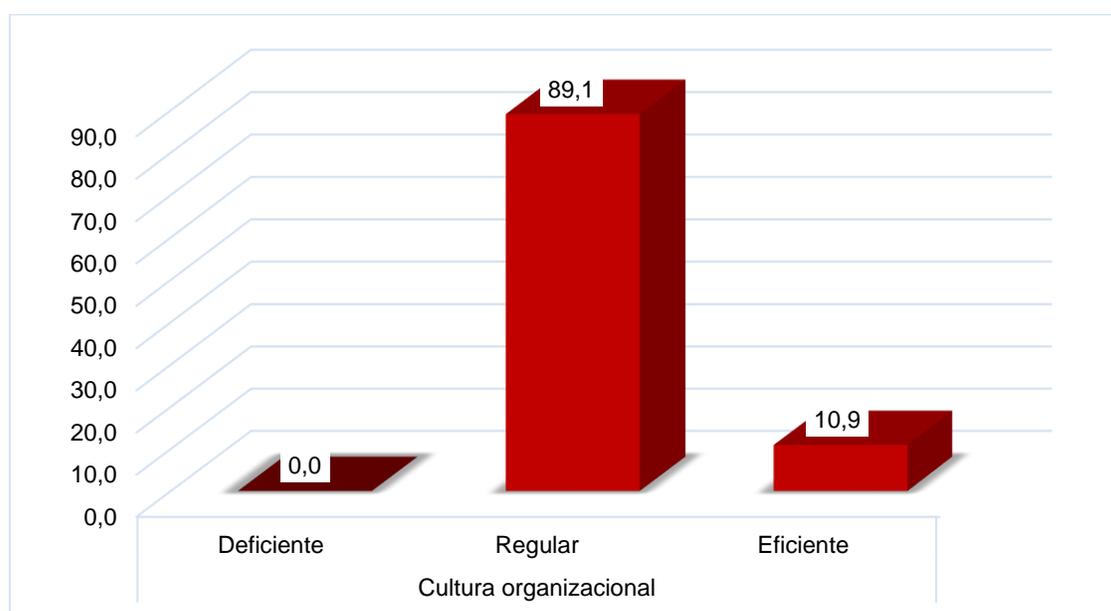
### **III.-Resultados**

### 3.1. Estadística descriptiva

Tabla 4

*Frecuencias de los niveles de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	212	89,1
Eficiente	26	10,9
Total	238	100,0



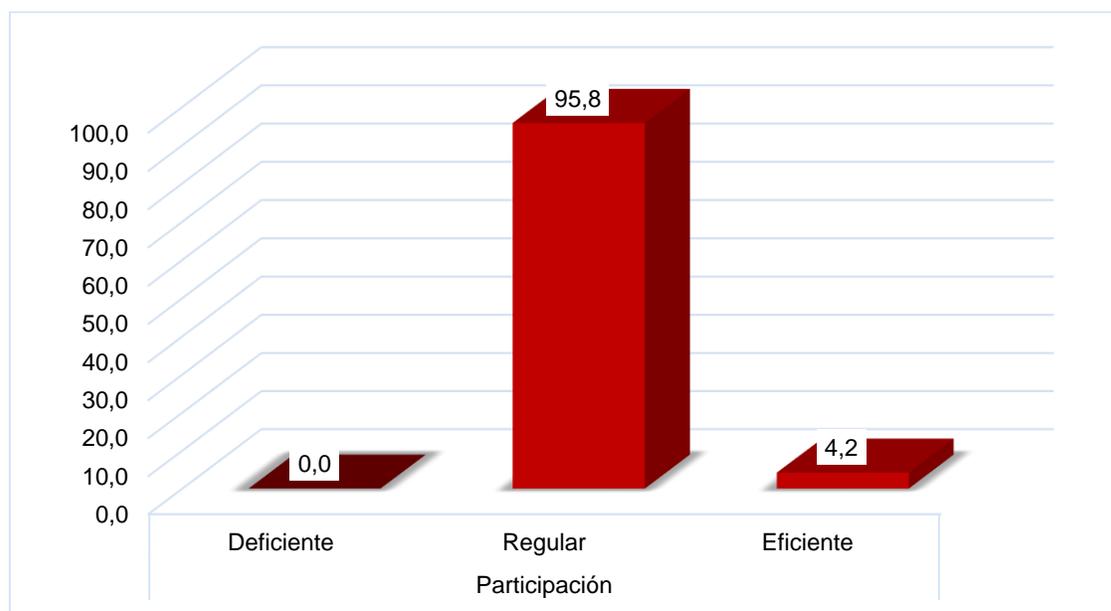
*Figura 5. Niveles de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital - Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 4, así como en la figura 5, se observa que un 89.1% de los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la cultura organizacional como regular, un 10.9% lo calificó como eficiente y ninguno como deficiente. Por lo cual se expresa que existe una cultura organizacional regular para los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 5

*Frecuencias de los niveles de participación de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	228	95,8
Eficiente	10	4,2
Total	238	100,0



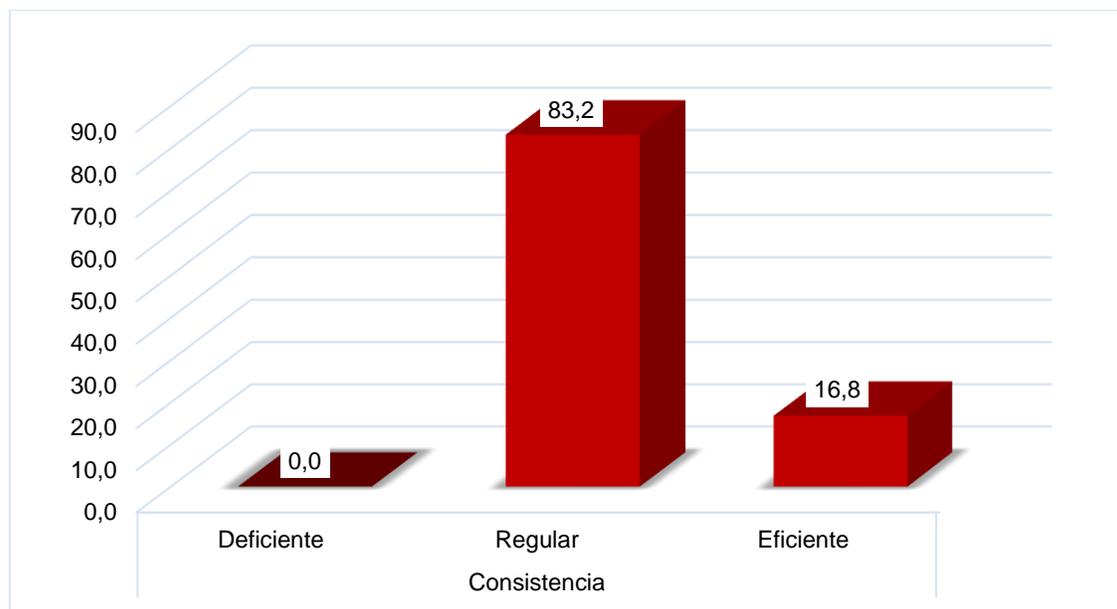
*Figura 6. Niveles de participación de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital III-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 5, y en la figura 6, se observa que un 95.8% de los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la participación como regular, un 10.9% lo calificó como eficiente y ninguno como deficiente. Por lo cual se expresa que existe una participación regular para los enfermeros del Hospital -Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 6.

*Frecuencia de los niveles de consistencia de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	198	83,2
Eficiente	40	16,8
Total	238	100,0



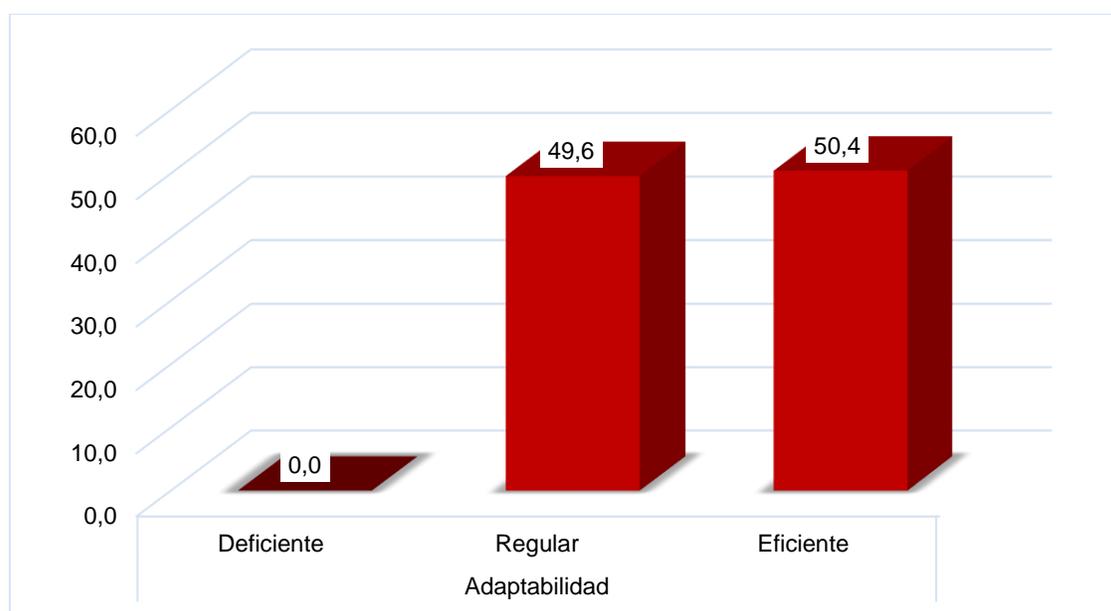
*Figura 7. Niveles de consistencia de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 6, así como en la figura 7, se observa que un 83.2% de los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la consistencia como regular, un 16.8% lo calificó como eficiente y ninguno como deficiente. Por lo cual se expresa que existe una consistencia regular para los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 7

*Frecuencia de los niveles de adaptabilidad de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	118	49,6
Eficiente	120	50,4
Total	238	100,0



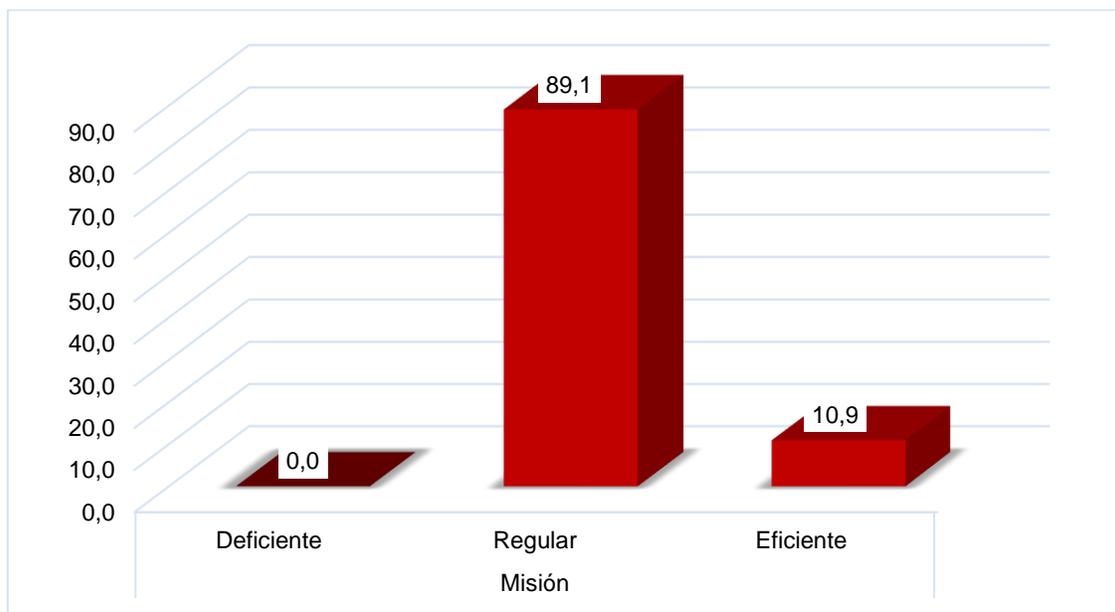
*Figura 8. Niveles de adaptabilidad de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren*

En la tabla 7, así como en la figura 8, se observa que un 49.6% de los enfermeros del Hospital-Essalud-Nolberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la adaptabilidad como regular, un 50.4% lo calificó como eficiente y ninguno como deficiente. Por lo cual se expresa que existe una adaptabilidad eficiente para los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 8

*Frecuencias de los niveles de misión de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	212	89,1
Eficiente	26	10,9
Total	238	100,0



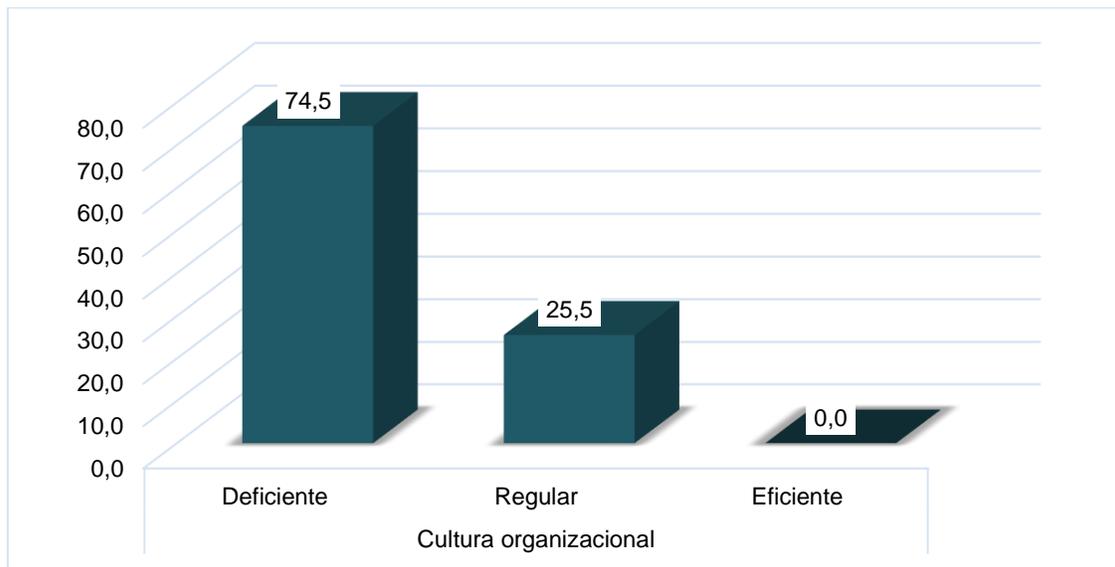
*Figura 9. Niveles de misión de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren*

En la tabla 8, así como en la figura 9, se observa que un 89.1% de los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la misión como regular, un 10.9% lo calificó como eficiente y ninguno como deficiente. Por lo cual se expresa que existe una misión regular para los enfermeros del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 9

*Frecuencia de los niveles de cultura organizacional de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	105	74,5
Regular	36	25,5
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0



*Figura 10. Niveles de cultura organizacional de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 9, así como en la figura 10, se observa que un 74.5% de los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la cultura organizacional como deficiente, un 25.5% lo calificó como regular y ninguno como eficiente. Por lo cual se expresa que existe una cultura organizacional deficiente para los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 10

Frecuencias de los niveles de participación de la variable cultura organizacional de los obstetras del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	98	69,5
Regular	43	30,5
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0

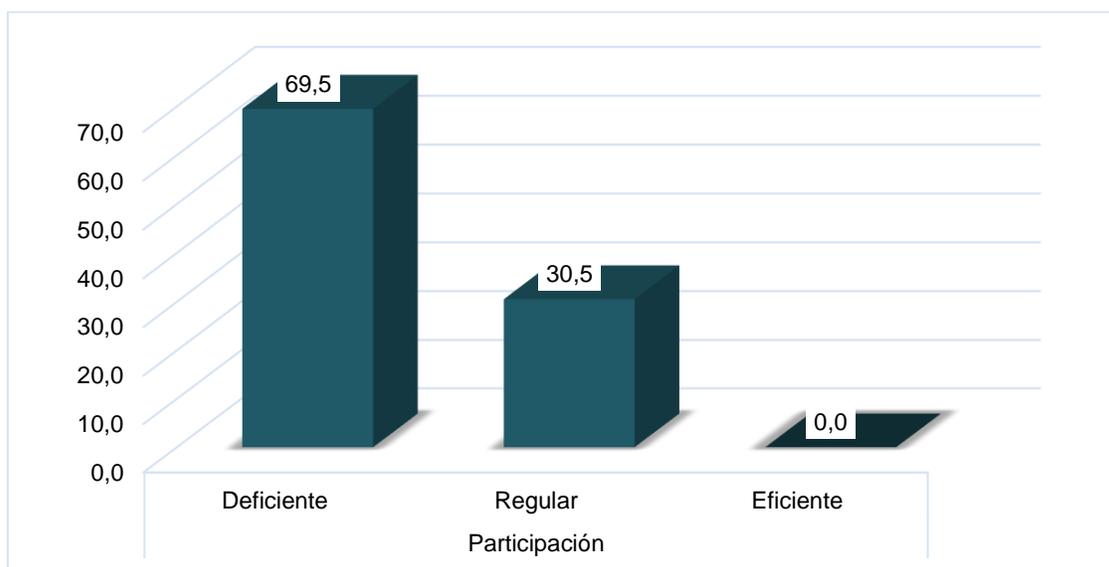


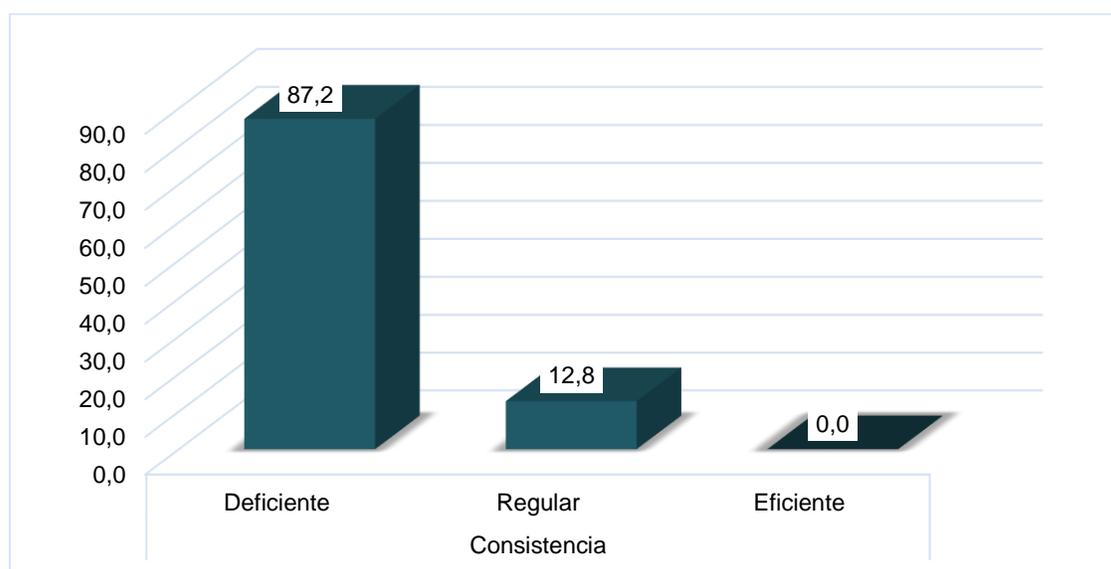
Figura 11. Niveles de participación de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren

En la tabla 10, así como en la figura 11, se observa que un 69.5% de los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la participación como deficiente, un 30.5% lo calificó como regular y ninguno como eficiente. Por lo cual se expresa que existe una participación deficiente para los obstetras del Hospital III-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 11

*Frecuencias del nivel de consistencia de los obstetras del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	123	87,2
Regular	18	12,8
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0



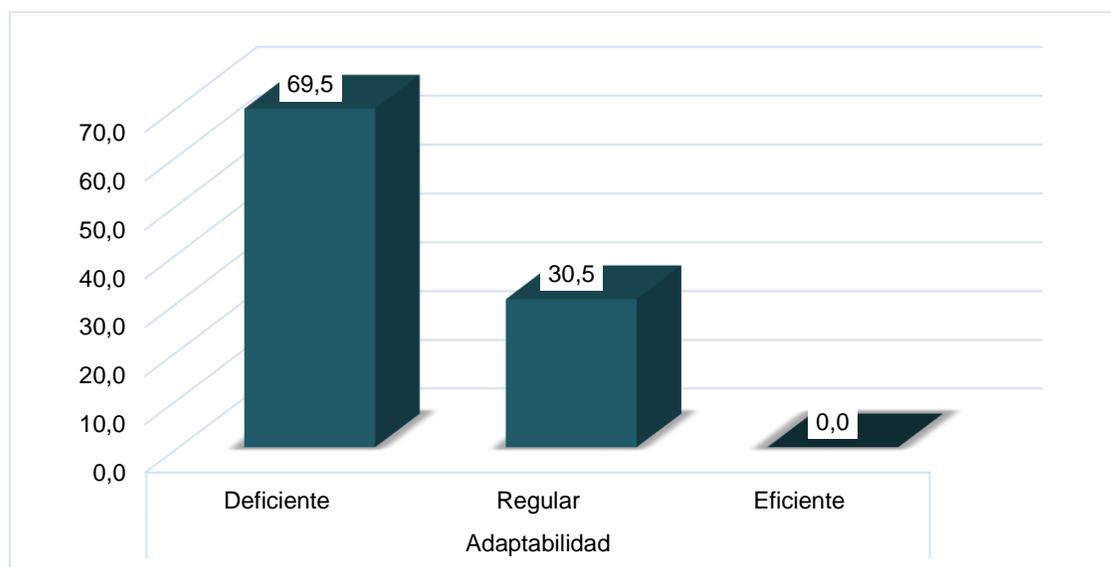
*Figura 12. Niveles de consistencia de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren*

En la tabla 11, así como en la figura 12, se observa que un 87.2% de los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la consistencia como deficiente, un 12.8% lo calificó como regular y ninguno como eficiente. Por lo cual se expresa que existe una consistencia deficiente para los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 12

*Frecuencia de los niveles de adaptabilidad de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	98	69,5
Regular	43	30,5
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0



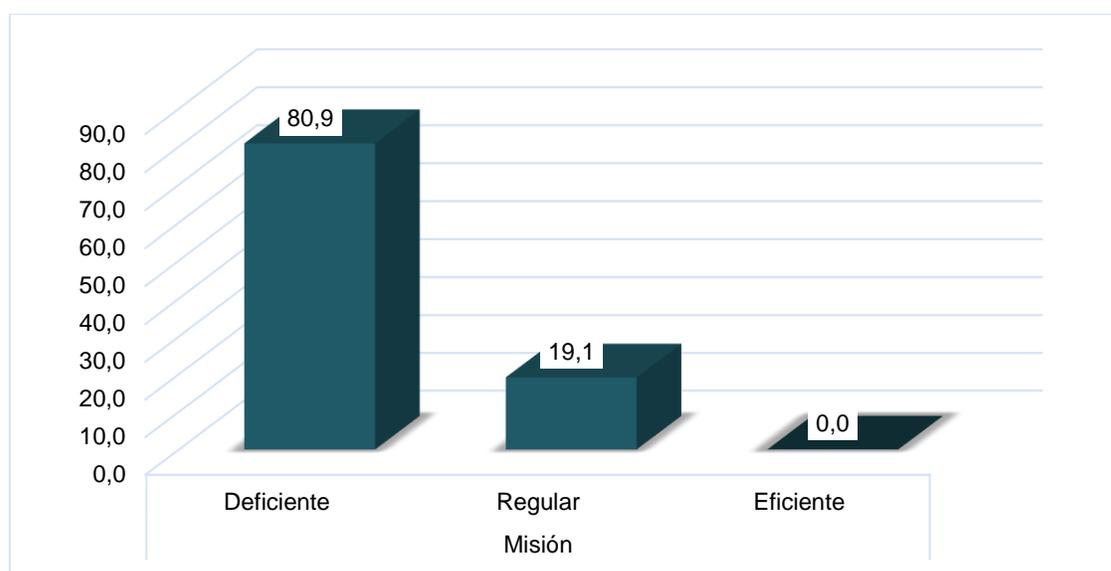
*Figura 13. Niveles de adaptabilidad de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 12, así como en la figura 13, se observa que un 69.5% de los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la adaptabilidad como deficiente, un 30.5% lo calificó como regular y ninguno como eficiente. Por lo cual se expresa que existe una adaptabilidad deficiente para los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

Tabla 13

*Frecuencia de los niveles de misión de los obstetras del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	114	80,9
Regular	27	19,1
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0



*Figura 14. Niveles de misión de los obstetras del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren.*

En la tabla 13, así como en la figura 14, se observa que un 69.5% de los obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren encuestados calificaron a la misión como deficiente, un 30.5% lo calificó como regular y ninguno como eficiente. Por lo cual se expresa que existe una misión deficiente para los obstetras del Hospital -Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.

### 3.2. Estadística inferencial

#### Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existen diferencias significativas en la cultura organizacional del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Ha: Existen diferencias significativas en la cultura organizacional del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $<$  0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si  $p$  valor  $>$  0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 14

*Prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de cultura organizacional*

	<b>Cultura organizacional</b>
U de Mann-Whitney	3816,000
W de Wilcoxon	13827,000
Z	-15,049
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la Tabla 14, los resultados de la prueba U de Mann - Whitney, demostraron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el sig. asintótica (bilateral) es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, existen diferencias significativas sobre la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

## Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existen diferencias significativas en la participación del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Ha: Existen diferencias significativas en la participación del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $<$  0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si  $p$  valor  $>$  0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 15

*Prueba U de Mann-Whitney para el nivel de participación*

	Participación
U de Mann-Whitney	4902,000
W de Wilcoxon	14913,000
Z	-14,666
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la Tabla 15, los resultados de la prueba U de Mann - Whitney, demostraron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el sig. asintótica (bilateral) es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, existen diferencias significativas sobre la participación entre los enfermeros y obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existen diferencias significativas en la consistencia del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Ha: Existen diferencias significativas en la consistencia del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $<$  0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si  $p$  valor  $>$  0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 16

*Prueba U de Mann-Whitney para el nivel de consistencia*

	<b>Consistencia</b>
U de Mann-Whitney	1782,000
W de Wilcoxon	11793,000
Z	-16,477
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la Tabla 16, los resultados de la prueba U de Mann - Whitney, demostraron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el sig. asintótica (bilateral) es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, existen diferencias significativas sobre la consistencia entre los enfermeros y obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existen diferencias significativas en la adaptabilidad del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital III Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Ha: Existen diferencias significativas en la adaptabilidad del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $< 0,05$  en este caso se rechaza el Ho

Si  $p$  valor  $> 0,05$  en este caso se acepta el Ho

Tabla 17

*Prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de adaptabilidad*

	<b>Adaptabilidad</b>
U de Mann-Whitney	2537,000
W de Wilcoxon	12548,000
Z	-14,775
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a Variable de agrupación: Grupo

En la Tabla 17, los resultados de la prueba U de Mann - Whitney, demostraron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el sig. asintótica (bilateral) es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, existen diferencias significativas sobre la adaptabilidad entre los enfermeros y obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: No existen diferencias significativas en la misión del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Ha: Existen diferencias significativas en la misión del personal asistencial del área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 18

*Prueba de U de Mann-Whitney para el nivel de misión*

	Misión
U de Mann-Whitney	2862,000
W de Wilcoxon	12873,000
Z	-15,892
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la Tabla 18, los resultados de la prueba U de Mann - Whitney, demostraron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el sig. asintótica (bilateral) es 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, existen diferencias significativas sobre la misión entre los enfermeros y obstetras del Hospital-Essalud-Alberto Sabogal Sologúren del Callao en el año 2018.

## **IV.-Discusiones**

En nuestro estudio de investigación y en referencia al objetivo general de acuerdo a los resultados hallados sobre el nivel de cultura organizacional para los enfermeros el 89.1% calificaron a la cultura como regular, el 10.9% como eficiente y ninguno como deficiente, en comparación con el resultado obtenido por los obstetras que fue de 74.5% quienes lo calificaron de deficiente, un 25% como regular y ninguno como eficiente. Un resultado similar fue el de Martínez (2017) en el sentido que la cultura organizacional en su dimensión involucramiento fue calificada en un 42.3% como moderada, 40.4% como bajo y un 17.3% como bueno.

En referencia al primer objetivo de la investigación, los resultados indican que el nivel de participación de los enfermeros fue en su mayoría calificada como regular con un 95.8%, lo calificaron como eficiente un 10.9% y ninguno lo calificó como eficiente con 0.0%. Un resultado similar fue el de Góngora, Nóbile y Reia (2014) quienes señalaron que en el centro "A" tiene importancia la cultura exigente con 21.37%, seguida de la cultura anómica con 19.85% esto en comparación con el centro "B" donde la cultura integrativa tuvo 25.09% mientras que la cultura exigente un 25%.

En referencia al segundo objetivo podemos señalar que de acuerdo a los resultados presentados indican que para los enfermeros en su mayoría un 83.2% calificaron a la consistencia como regular mientras que solamente 16.8% de ellos lo calificó como deficiente, en comparación con los resultados presentados por los obstetras quienes en su mayoría lo calificaron como deficiente con un 87.2%, como regular en un 12.8% y ninguno lo calificó como eficiente. Un resultado similar fue el de Ramírez (2016), en el sentido en que la cultura organizacional en el Instituto Ramiro Prialé Prialé en donde se indica que el 2.2% tiene una cultura débil, un 95.6% como moderada y un 2.2% como fuerte en comparación con los resultados obtenidos del Instituto Misioneros Morforeanos quienes 6.2% indica que es débil y ninguno lo señala como fuerte con 0.0% y en el Instituto privado

Huaycán el 6.7% indica que es débil, una mayoría 91.1% que es moderado y un 2.2% que es fuerte.

En referencia al objetivo tres, los resultados indican que el nivel de adaptabilidad para los enfermeros encuestados lo calificaron como eficiente en un 50.4% muy cercano los que lo calificaron como regular en 49.6% y ninguno lo calificó como deficiente en comparación a los obstetras quienes lo calificaron en su mayoría con un 69.5% como deficiente, como regular la parte restante con un 30.5% y ninguno lo calificó de eficiente. Un resultado similar fue el de Nieto y Carrasco (2016) quienes en un 60% señalaron que tuvieron una cultura benevolente y el 40% restante tuvieron una cultura autoritaria coercitiva.

En referencia al objetivo cuatro, los resultados indican que el nivel de misión para los enfermeros lo calificaron en su mayoría como regular con un 80.9%, como eficiente con un 10.9% y ninguno lo calificó como deficiente con 0.0%. Un resultado similar fue el de Verdugo, Camargo y Ochoa (2017) quienes calificaron a la cultura organizacional de las empresas como fortalecidas en un 55% mientras que un 45% lo calificaron en oportunidad

## **V.-Conclusiones**

**Primera**

En referencia al objetivo general se concluye que de acuerdo a las evidencias de la estadística existen diferencias significativas sobre la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018 ya que el nivel de significancia calculada es  $p= 0.000 < 0.05$  y U de Witney es de 3816.000

**Segunda**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe diferencias significativas sobre la participación porque los enfermeros quienes lo calificaron como regular en su mayoría mientras que más de la mitad de los obstetras lo calificaron como deficiente en el Hospital Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018, ya que el nivel de significancia calculada es  $p= 0.000 < 0.05$  y U de Witney es de 4902.000

**Tercera**

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe diferencias significativas sobre la consistencia entre los enfermeros es regular mientras que para los obstetras lo consideran deficiente en el Hospital Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018; ya que el nivel de significancia calculada es  $p=0.000 < 0.05$  y U de Witney es de 1782.000

**Cuarta**

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe diferencias significativas sobre la adaptabilidad entre los enfermeros un poco más de la mitad lo considera eficiente mientras que para los obstetras más de la mitad lo consideran deficiente en el Hospital Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018; ya que el nivel de significancia calculada es  $p=0.000 < 0.05$  y U de Witney es de 2537.000.

**Quinta**

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe diferencias significativas sobre la misión entre los enfermeros quienes calificaron en su mayoría como regular y

ninguno lo calificó como eficiente y en coincidencia con los obstetras quienes ninguno lo señaló como eficiente, siendo la mayoría quien señaló como deficiente con los obstetras del Hospital Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018; ya que el nivel de significancia calculada es  $p=0.000 < 0.05$  y U de Witney es de 2862.000.

## **VI.-Recomendaciones**

**Primera**

Se recomienda a la Gerencia general del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren mejorar la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras ya que éste es el pilar fundamental de toda institución u organización.

**Segunda**

Se sugiere realizar capacitaciones al personal de las áreas de enfermería y obstetricia a fin de fortalecer la participación dentro de la institución a través del conocimiento vertido.

**Tercera**

Se sugiere que haya una mayor fluidez en ambas áreas a fin de mejorar la consistencia del personal asistencial

**Cuarta**

Se sugiere que se adapte e imite ideas competitivas, nuevas y se las incorpore a cada área de trabajo.

**Quinta**

Se sugiere que haya un compromiso de cumplimiento en las áreas de Hospital y que se conduzca en base a las metas y a los objetivos que tiene la institución.

## **VII.-Referencias**

- Arboleda, P., y López, R. (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicio de salud en el valle de Aburrá. en Colombia*. Revista ciencias de la salud 15(2), 248-258. Recuperado de <https://dialnet.unrioja.es/descarga/articulo/6073910> pdf.
- Alles M., Martha A. (2011). Que es comportamiento organizacional: Conceptos fundamentales de comportamiento organizacional. Modelos de comportamiento organizacional. En M. Alles (Coord), *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (pp.36-60) Buenos Aires. Argentina: Granica
- Arbaiza, F., L. (Ed.). (2010). La cultura y el cambio organizacional. Revisión de literatura. En M. Mazzero (Coord./Ed.) *Liderazgo y comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. (1° ed., pp. 385-400). Lima: ESAN ediciones.
- Campos, S. (2017). Cultura organizacional del personal administrativo en el hospital Victor Larco Herrera (tesis de maestría) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/biststream/UCV/8817/Campos\\_SAM.pdf?handle/UCV/8817](http://repositorio.ucv.edu.pe/biststream/UCV/8817/Campos_SAM.pdf?handle/UCV/8817).
- Carro, S., J. Sarmiento. P., S. & Rosano, O., G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. Estudios Gerenciales 33(145), 352-365. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017>
- Chiavenato, I., & Guzmán, B. M. P. (2009). Cultura organizacional: Concepto de cultura. En M. Rocha. (Ed.) *Comportamiento organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° edición, pp. 119-136). México D.F.: McGraw Hill.
- Curay, S. (2015). *La cultura organizacional en los directivos/ jerárquicos docentes y administrativos del Instituto educativo superior pedagógico particular "Victorio Elorz Goicochea"* (tesis de maestría) Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2491>

- Daft, R., L. Meza, S. G., Mavri, H. M. E., Franklin, F. E. B., Mirafuentes, M. J. A., & Bores, R. E. (2011) *Cultura organizacional y valores éticos; innovación y cambio; conflicto, poder y política*. En M. Rosas, A. Vega (Coords). *Teoría y diseño organizacional* (10° ed., pp.374-503) México: Cengage Learning.
- Denison, R., D. (Ed.). (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá, Colombia. Editorial: Legis.
- Escalera, I., G. (2012). Los sistemas de información en los recursos humanos: Integración operativa de gestión. En A. Gonzáles (Ed.), *Comportamiento organizativo y recursos humanos* (2° ed., pp.189). Madrid: Ediciones académicas S.A.
- Fincowsky, E., y Krieger, M. (2011). Cultura organizacional y contexto cultural: Qué es la cultura organizacional, la cultura empresarial según Shein. En G. Domínguez, C. Ramírez (Eds.) *Comportamiento organizacional* (1° ed., pp.363-364) México. Pearson.
- Jones, G. R., Ruiz, D. C., Solares F., & Spencer, E. (2013). Creación y administración de la cultura organizacional: ¿Qué es la cultura organizacional? En P. Guerrero, C. Martínez (eds.), *Teoría organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. (5° ed., pp.179-180) México: Pearson Educación.
- Góngora, N., Nóbile, C. y Reija, L. (2014) Estudio comparativo de la cultura organizacional en unidades de investigación de la UNLP. *Revista científica Visión de futuro*, 18(2), 34-59.
- Gonzáles, M., y Olivares, S. (2006). *Comportamiento organizacional: Un enfoque latinoamericano*. México D.F.: Compañía editorial Continental. (CECSA).
- Griffin, R. W., Philips, J. M., & García, A. C., y Moorhead, G. (2011). Poder, influencia y política: Uso de poder. En J. Reyes (ed.), *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12 ed., pp.467-468) México. Art group.

- Helrieger, D., y Slocum, J. (2009). Cultivar la cultura organizacional: Dinámica de la cultura organizacional. En J. Reyes (ed.), *Comportamiento organizacional* (12° eds., p.458) México Cengage Learning.
- Hernández, S. R., Fernández., C. C., & Baptista, L. P. (2014). Formulación de hipótesis, concepción o elección del diseño de investigación, selección de la muestra, recolección de datos cuantitativos. En S. Méndez., C. Mendoza (Eds.), *Metodología de la investigación* (6° ed., pp.107-231). México, D.F. Mc Graw- Hill Education.
- Loya, L., S. (2011). Cultura organizacional: Concepto, los elementos de la cultura organizacional En L. Loya (Ed.) *Liderazgo en el comportamiento organizacional* (2° ed., pp.115-116) México: ediciones Trillas.
- Martínez, R., (2017). *La cultura organizacional en el en el proyecto especial parque ecológico "Antonio Raimondi"* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/6572>.
- Nieto, R., E, y Carrasco, C. C, (2016). Cultura organizacional en las unidades de producción rural de Piloncillo en la región de "Huatusco". *Journal of Agriculture and Animal Sciences*. 5 (2), 1-9. Doi: 10.22507/jals.v5n2a4.
- Perez, G., E. (2007). Cultura empresarial: La empresa. En E. Pérez (ed.), *Comportamiento organizativo*. (1° ed., pp.21-23) Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pintado, P., A. (2014). Desarrollo Organizacional; herramientas facilitadoras: Cultura corporativa y desarrollo organizacional. En A. Pintado (ed.) *Comportamiento organizacional: Gerenciación liderazgo conductivo del talento humano* (4° ed., pp.218) Lima: Autores Nacionales.
- Ramírez, E. L. (2016). *Cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior público de Lima Este*. (Tesis de maestría).  
Recuperado de: repositorio: <https://ucv.edu.pe/handle.UCV/8441>.

- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013) Cultura organizacional: ¿Qué es la cultura organizacional? En F. Hernández (ed.), *Comportamiento organizacional* (pp.513) México: Pearson Educación.
- Rocha, S. D. (2015). Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Shein en la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo (Tesis de pregrado). Recuperado: <http://repositorio.unsm.edu.pe//handle/UNSM/1909>.
- Valdivieso, M. I. (2016). Elementos teóricos para el diseño de una cultura organizacional cohesiva. *Revista científica horizonte empresarial*, 3(1), 1-17. [Revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/298](http://Revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/298).
- Verdugo, T. M., Camargo, M. F, y Ochoa, R. J. (2017). Cultura organizacional de aprendizaje como factor de competitividad en la empresa familiar. *Red internacional de investigadores en competitividad*, 4 (1), 1-14. Recuperado: <http://www.riico.net/index.php/riico/article/view/762>

## **Anexos**



**Cultura organizacional de las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital  
Essalud.**

**Autora:** Sandoval Mantilla Mariela Noemí

**Coautor:** Alcas Zapata Noel.

**Escuela de Post-grado  
Universidad César Vallejo Filial Lima**

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar las diferencias de la cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren. Tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo transversal, descriptivo-comparativo de una sola variable, con cuatro dimensiones, doce indicadores y 60 ítems. Se tuvo una muestra de 238 enfermeros y 141 obstetras. El instrumento fue validado por tres jueces y su confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Crombach. Dentro de los resultados la mayoría de los enfermeros (89.1%) consideran al nivel de cultura organizacional como regular en comparación con los obstetras quienes en su mayoría lo consideran como deficiente con 74.5%. Las conclusiones fueron que existen diferencias significativas de la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras

Palabras clave: Cultura organizacional, área de enfermería, área de obstetricia.

## Abstract

The objective of the research was to determine the differences in organizational culture in the areas of nursing and obstetrics at the Essalud Alberto Sabogal Sologúren Hospital. It had a quantitative approach, of non-experimental design of transversal type, descriptive-comparative of a single variable, with four dimensions, twelve indicators and 60 items. There was a sample of 238 nurses and 141 obstetricians. The instrument was validated by three judges and its reliability through the chrombach alpha coefficient. Among the results, most of the nurses (89.1%) consider the level of organizational culture as regular compared to obstetricians who, in their majority, consider it as deficient with 74.5%. The conclusions were that there are significant differences in the organizational culture between nurses and obstetricians

Key words: Organizational culture, nursing area, obstetrics area.

## **Introducción**

A nivel mundial las organizaciones con y sin fines de lucro se esfuerzan por llegar a tener una cultura organizacional fortalecida, es por ello que en el mundo existen culturas diversas, sólidas y exitosas como la Southwest, Toyota, Airlines, la clínica Mayo y TDL por citar algunas, teniéndose el éxito de la clínica Mayo en Estados Unidos, cuyo éxito se estableció por la difusión de la vida saludable. En nuestro país existen varias organizaciones empresas o Instituciones que destacan en su rubro, tal es el caso de Montalvo Spa, el grupo torvisco, helados Artika, Gloria y LAN. Los profesionales de salud de los diversos centros de salud y Hospitales en los 23 departamentos y provincias en nuestro país conformamos cada una de las instituciones u organizaciones de salud. Hay diversas investigaciones en el campo de la cultura organizacional, pero existen pocas que están dirigidas hacia instituciones de salud propiamente dichas es por ello la motivación a investigar las diferencias de cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia, comprendiendo que la cultura organizacional es el primer eslabón y la base de una buena organización.

## **Antecedentes del problema**

Martínez (2017) en su tesis titulada “La Cultura organizacional en el proyecto especial parque ecológico nacional Antonio Raimondi”, siendo su objetivo identificar y describir la cultura organizacional de los trabajadores La metodología fue de un enfoque cuantitativo y de un alcance descriptivo, básico de diseño no experimental, de corte transversal. Dentro de las conclusiones es que la cultura organizacional es el pilar de toda organización pública o privada por influir en el comportamiento y actitud del personal que labora en ella; el involucramiento del personal es moderado con 42.3% bajo con 40.40% y bueno con 17.3%.

Góngora, Nóbile y Reija (2014) en su investigación titulada “Cultura organizacional en unidades de investigación de la UNLP, con el objetivo de comparar la cultura existente en los centros de investigación, con la propuesta metodológica de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo de diseño no experimental en dos centros de investigación, con el instrumento desarrollado por Felcman y Góngora. Las conclusiones fueron que en la unidad “A” una buena parte presenta desinterés 19.85% mientras que en la unidad “B” la cultura integrativa tiene 25.09% y la cultura exigente con 25% a la mitad del personal le preocupa su desempeño y el aprender de sus errores.

### *Cultura*

Muchos autores coinciden en decir el concepto de cultura, según (Daft 2012) manifiesta que es: “El grupo de características subjetivas que poseen los integrantes de una institución y que son vertidas a los nuevos integrantes de la organización que les permitirá conducirse de manera óptima (p.374).

### *Organización*

Cuando hablamos de organización podemos señalar que se refiere tanto a personas como a objetos, pero todos ellos en partes para trabajar mejor, conocerse más y llegar.

### *Cultura organizacional*

Chocano (2016) “El documento de identidad de toda empresa en donde está centrado lo objetivo y subjetivo y que la hace distinta de otras, que es propia, auténtica manejada por sus trabajadores y que la mantienen viva.

Daft (2012) “El grupo de características subjetivas que poseen los integrantes de una institución y que son vertidas a los nuevos integrantes de la organización para conducirse de manera óptima” (p.374).

Pintado (2014) “Es la madre de toda organización y que está en el pensamiento y en las actividades de todos sus integrantes (p.218).

### *Importancia*

Los buenos resultados que se obtengan en una institución se le atribuirá a su propia cultura organizacional (Alles 2012) afirma la cultura organizacional es importante para el éxito de una organización cualquiera sea su objeto y propósito (p.59).

### *Teoría de la cultura organizacional*

Cuando hablamos de modelo nos referimos a lo que queremos que se imite tal es el caso de lo que quiere dar a conocer Daniel Denison, investigador y profesor universitario. Gómez y Rodríguez (2013) indican que “este modelo se relaciona al impacto que genera la cultura organizacional sobre el desempeño de las personas que laboran en una empresa (p.23). Daniel Denison centra su teoría relacionando cultura organizacional con la medición del desempeño de las personas, descubriendo cuatro categorías o dimensiones: Participación o involucramiento,

consistencia, adaptabilidad y misión. Se centra en suponer que teniendo una cultura fuerte se logrará aumentar el desempeño de las personas.

Tabla 4

*Frecuencias de los niveles de la variable cultura organizacional de los enfermeros del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	212	89,1
Eficiente	26	10,9
Total	238	100,0

Tabla 9

*Frecuencia de los niveles de cultura organizacional de los obstetras del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	105	74,5
Regular	36	25,5
Eficiente	0	0,0
Total	141	100,0

### **Problema**

¿Qué diferencias existen entre la cultura organizacional del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018

### **Objetivo**

Determinar las diferencias de la cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.

### **Método**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, su tipo de estudio descriptivo, por su propósito es de tipo comparativo, con un diseño de tipo no experimental de corte transversal descriptivo.

### **Resultado**

La recopilación de datos se obtuvo en base al instrumento del cuestionario: Organizational Culture Survey de Denison adaptado por Martínez, Montoya y Márquez (2010), utilizándose la técnica de la encuesta, validado por jueces, estructurado en escala de Likert con 60 preguntas, 12 indicadores y 04 dimensiones, asignándose la escala de opción múltiple; se fijó la prueba piloto con muestra de 20 personas determinándose la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente del Alfa de Crombach, con un resultado de 0.810, siendo aceptable. Se utilizaron las técnicas estadísticas descriptivas y comparativas para dar a conocer la variable y sus dimensiones del mismo modo las tablas los gráficos y las medidas, inicialmente se usó el programa EXCELL, seguidamente se usó el programa software SPSS.

### **Discusiones**

En el estudio de investigación y en referencia al objetivo general de acuerdo a los resultados hallados sobre nivel de cultura organizacional, para los enfermeros el 98.1% lo calificaron como regular el 10.9% como eficiente y ninguno como deficiente en comparación con los resultados obtenidos de los obstetras que fueron de 74.5% quienes lo calificaron de deficiente, un 25 % como regular y ninguno lo calificó como eficiente. Un caso similar fue el de Martínez (2017) en el sentido que cultura organizacional en su dimensión involucramiento fue calificada en un 42.3% como moderada, 40.4 como bajo y un 17.3 como bueno.

### **Conclusiones**

En referencia al objetivo general se concluye que de acuerdo a las evidencias de la estadística existen diferencias significativas sobre la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren Callao 2018 ya que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y U de Mann de Witney es de 3816.000

### **Recomendaciones**

Se recomienda a la Gerencia general del Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren mejorar la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras del Hospital ya que la cultura es el eje principal y la base para llevar hacia el éxito a las instituciones.

## Referencias

- Arboleda, P., y López, R. (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de salud del valle de Aburrá en Colombia*. Revista Ciencias de la salud. 15(2), 248-258 Recuperado de <http://dialnet.unrioja.es/descarga/articulo/6073910>
- Alles, M. A.(Ed.). (2011) Qué es comportamiento organizacional: Conceptos fundamentales del comportamiento organizacional. Modelos de comportamiento organizacional, Cultura organizacional. En M. Alles (coord.), *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. (pp. 36-60), Buenos Aires. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Arbaiza, F. L. (2017) La cultura y el cambio organizacional: Revisión de literatura. En M. Mazzero (coord./Ed.), *Liderazgo y comportamiento organizacional* (1° ed., pp.385-400). Lima ESAN ediciones.
- Campos, S. (2017). Cultura organizacional del personal administrativo en el hospital Victor Larco Herrera (tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8817>
- Carro, S., J. Sarmiento, P., S. & Rosano, O., G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. Estudios gerenciales 33(145), 352-365. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017>
- Chiavenato, I., & Guzmán, B. M. P. (2009). Cultura organizacional. Concepto de cultura. En M. Rocha (Ed.) *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° edición: pp. 119-136). México D.F: McGraw Hill.
- Daft, R. I., Meza, S. G., Mavri, H. M. E., Franklin, F. E. B., Mirafuentes, M. J. A., & Bores, R. E. (2011). Cultura organizacional y valores éticos; Innovación y cambio; conflicto, poder y política. En M. Rosas, A. Vega (Coords.), *Teoría y diseño organizacional*. (10° ed., pp.374-503). México: Cengage Learning.

- Denison, R. D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Escalera, I., G. (2012). Los sistemas de información en los recursos humanos: Integración operativa de gestión. En A. Gonzáles (Ed.), *Comportamiento organizativo y recursos humanos* (2° ed., pp. 189). Madrid: Ediciones académicas S.A.
- Fincowsky, E., y Krieger, M. (2012). Cultura organizacional y contexto cultural: Qué es la cultura organizacional, la cultura empresarial según Shein. En G. Domínguez, C. Ramírez (Eds), *Comportamiento organizacional* (1° ed., pp.363-364). México: Pearson.
- Gareth, R. J. (2013). *Teoría organizacional-Diseño y cambio en las organizaciones*. Ciudad: Continental.
- Gonzáles, M., Y Olivares, S. (2006). *Comportamiento organizacional: Un enfoque latinoamericano*. México D.F.: Compañía Editorial Continental, (CECSA).
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M., & A.C. (2017). Poder, influencia y política: Uso del poder. En J. Reyes (ed.). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones*. (12° ed., pp.467-468). México: Art group.
- Helrieger, D. y Slocum, J. (2009). Cultivar la cultura organizacional: Dinámica de la cultura organizacional en J. Reyes (ed.), *Comportamiento organizacional* (12° eds., p.458). México: Cengage Learning.
- Pintado, P. A. (2014). Desarrollo organizacional: Cultura corporativa y desarrollo organizacional En E. Pintado (ed.). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano* (4°ed., pp.218). Lima: Autores nacionales.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013) *Cultura organizacional: ¿Qué es la cultura organizacional?* En F. Fernández (ed.), *Comportamiento organizacional* (pp.513) México: Pearson Educación.

- Rocha, S. D. (2015). Evolución de la cultura organizacional según la teoría de Shein en la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo (Tesis de pregrado). Recuperado: <http://repositorio.unsm.edu.pe//handle/UNSM/1909>
- Valdivieso, M. I. (2016). *Elementos teóricos para el diseño de una cultura organizacional cohesiva* Revista científica horizonte empresarial. (3), 1-17. [Revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/artículo/view/298](http://Revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/artículo/view/298)
- Verdugo, T. M., Camargo, M. F., Y Ochoa, R. J. (2017). Cultura organizacional de aprendizaje como factor de competitividad en la empresa familiar. Red internacional de investigadores en competitividad, 4(1), 1-14. Recuperado: <http://www.rico.net/index.php/riico/article/view/762>

**Matriz de consistencia**

**Título: Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Sabogal , Callao 2018.**  
**Autora: Br. Mariela Noemí Sandoval Mantilla.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué diferencias existen entre la cultura organizacional del personal que labora en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Qué diferencias existen de la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p> <p>¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión consistencia del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud -Alberto Sabogal</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p> <p>Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional dimensión consistencia del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existen diferencias significativas de la cultura organizacional del personal que labora en el área de enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existen diferencias significativas de la cultura organizacional en su dimensión participación del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p> <p>Existen diferencias significativas de la cultura organizacional en su dimensión consistencia del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal</p>	<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<b>Participación</b>	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades		<b>Completamente en desacuerdo.</b>	<b>40 -94</b>	<b>Consistencia</b>
				Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración				<b>En desacuerdo</b>
			<b>Adaptabilidad</b>	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo		<b>Neutral</b>	<b>95-147</b>	
<b>Misión</b>	Dirección y propósitos estratégicos. Metas y objetivos Visión		<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>148-200</b> <b>Eficiente</b>				

<p>Sologúren, Callao 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en la cultura organizacional en su dimensión misión del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018?</p>	<p>Sologúren, Callao 2018.</p> <p>Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sologúren, Callao 2018.</p> <p>Determinar las diferencias que existen de la cultura organizacional en su dimensión misión del personal que labora en el área de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018.</p>	<p>Sologúren, Callao 2018.</p> <p>Existen diferencias significativas de la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad del personal que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren 2018.</p> <p>Existen diferencias sgnificativas de la cultura organizacional en su dimensión misión del que labora en el área de Enfermería y Obstetricia del Hospital Essalud- Alberto Sabogal Sologúren,, Callao 2018.</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--

## CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

### INSTRUCCIONES

Como parte del desarrollo de mi tesis, les presento el siguiente cuestionario, el cual consta de 60 preguntas que describen los diferentes aspectos y funcionamiento de la cultura de tu organización por lo tanto por favor, indíquenos que tanto está de acuerdo o en desacuerdo con cada pregunta la cual me permitirá medir la cultura organizacional de vuestra Institución. Coloque una equis (X) de acuerdo como usted piense que acontece en su organización.

Encuesta de Cultura Organizacional de Daniel Denison (Ph. D. Daniel Denison, M.A. William S. Neale) tomado de "Diagnóstico de la cultura organizacional" (Martínez, Montoya y Márquez (2010 p.19).

### CULTURA ORGANIZACIONAL

1- **CD**: Completamente en Desacuerdo.

2- **D**: En Desacuerdo.

3- **N**: Neutral.

4- **A**: De Acuerdo.

5- **CA**: Completamente de Acuerdo.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: ( )

Área de trabajo: Enfermería ( ) Obstetricia ( )

Contesta cómo sucede en tu organización	Mi Respuesta				
I.- Participación	CD	D	N	A	CA
1.- La mayoría del personal en tu área de trabajo, están muy involucrados con su labor.					
2.- Las decisiones generalmente son tomadas en el nivel donde la mejor información está disponible.					
3.- La información es ampliamente compartida de tal manera que todos los niveles tienen la información					

cuando la necesitan.					
4.- Todos en la institución y en tu área laboral piensan que su trabajo es importante y que tiene un impacto positivo en los resultados.					
5.- La planeación del trabajo está funcionando y todos participan en el proceso de alguna manera					
6.- La cooperación entre las diferentes áreas del hospital es alentada activamente.					
7.- El personal del área trabaja como un equipo.					
8.- Prima el trabajo en equipo más que el trabajo con la jerarquía.					
9.- Los equipos de trabajo son lo más importante en tu área.					
10.- Hay buena organización de tal manera que los trabajadores pueden relacionar entre su trabajo y las metas de la institución..					
11.- Cuando la autoridad de tu área delega a alguno de ustedes su función, tiene entonces la capacidad para decidir y actuar.					
12.- La capacidad del personal asistencial de tu área es constantemente mejorada.					
13.- Se invierte continuamente en las habilidades del personal (entrenamiento constante)					
14.- Las capacidades del personal son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva.					
15.- Los problemas aumentan a menudo porque no se tiene las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
<b>II.- Consistencia</b>	<b>CD</b>	<b>D</b>	<b>N</b>	<b>A</b>	<b>CA</b>
16.- “Los líderes y jefes de tu área practican lo que predicán”					
17.- Hay un estilo característico de administración y un conjunto distintivo de prácticas administrativas.					
18.- Hay un claro y consistente conjunto de valores en cada trabajador que determina la manera como se realiza el trabajo.					
19.- Ignorar los valores centrales de tu organización te pueden generar problemas.					
20.- Hay un código de ética que les guía en su comportamiento e indica lo que está bien o lo que está mal.					
21.- Cuando hay desacuerdos en el área, se trabaja duro para alcanzar los acuerdos de “ganar y ganar”.					
22.- En tu área de trabajo existe una cultura fuerte.					

23.- Es fácil alcanzar acuerdos aun cuando el tema sea polémico.					
24.- A menudo se tienen problemas cuando se quiere alcanzar acuerdos en puntos claves.					
25.- Hay un claro acuerdo acerca de la manera correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26.- El enfoque de hacer negocio es muy consistente y predecible.					
27.- Personas de diferentes partes de tu organización comparten una perspectiva en común.					
28.- Es fácil coordinar los proyectos con las diferentes áreas del hospital.					
29.- Trabajar con alguien que es de otra área de la institución es como trabajar con alguien de otra institución.					
30.- Hay una buena alineación de las metas en todos los niveles de la institución.					
<b>III.- Adaptabilidad</b>	<b>CD</b>	<b>D</b>	<b>N</b>	<b>A</b>	<b>CA</b>
31.- La forma en que las cosas son hechas son muy flexibles y fáciles de cambiar.					
32.- Respondemos bien a los competidores y otros cambios en el ambiente de los negocios (esto es rapidez y flexibilidad).					
33.- Nuevas y mejores formas de hacer las cosas son continuamente adoptadas.					
34.- Los intentos por crear cambios generalmente encuentran resistencia.					
35.- Diferentes partes de la institución a menudo cooperan para crear el cambio.					
36.- Los comentarios y las recomendaciones del paciente a menudo provocan cambios					
37.- La retroalimentación del paciente influencia directamente sobre nuestras decisiones					
38.- Todo el personal tiene un profundo entendimiento de las necesidades y deseos del paciente.					
39.- Los intereses del paciente a menudo son ignorados al tomar nuestras decisiones.					
40.- Alentamos a nuestros compañeros de trabajo para que tenga contacto directo con el paciente.					
41.- Observamos las fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42.- La innovación y la toma de riesgos son alentados y reconocidos por los jefes.					

43.- La mayoría de los problemas en tu área o Institución se resuelven.					
44.- El aprendizaje es un objetivo importante que influye en el trabajo diario que realizan. .					
45.- Hacemos cierto el dicho de “que tu mano derecha no sepa lo que está haciendo tu mano izquierda”					
<b>IV.- Misión</b>	<b>CD</b>	<b>D</b>	<b>N</b>	<b>A</b>	<b>CA</b>
46.- El cumplimiento de los objetivos y la dirección de la institución es a un largo plazo.					
47.- Nuestra estrategia lidera a la de otras instituciones de salud a cambiar la manera como compiten.					
48.- Hay una clara misión de la institución que da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49.- Hay una estrategia clara para el futuro de la institución.					
50.- La dirección estratégica es clara para mí.					
51.- Hay un acuerdo generalizado del personal de la institución sobre los objetivos que se deben alcanzar.					
52.- Los líderes del área donde laboras establecen metas ambiciosas pero realistas.					
53.- El liderazgo se ha puesto en acción para buscar los objetivos que se quieren alcanzar.					
54.- Continuamente revisamos el progreso que muchas veces va contra las metas establecidas.					
55.- El personal entiende lo que necesita realizar para mantener el éxito de la institución y área en el largo plazo.					
56.- Hay una visión compartida de lo que la institución será en el futuro.					
57.- Los líderes de la institución y área tienen una visión a largo plazo.					
58.- El pensamiento a corto plazo a menudo pone en peligro nuestra visión a largo plazo.					
59.- La visión de la institución, motiva y compromete a todo el personal.					
60.- Estamos dispuestos a cumplir las demandas que son a corto plazo sin poner en peligro la visión a largo plazo.					

Fuente: Encuesta Deninson y Neale, adaptado.

Lima, 16 de agosto de 2018

Carta P. 0654-2018-EPG-UCV-LN

**LIC. REYSER GONZALES REÁTEGUI**  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS  
**Hospital Essalud Alberto Sabogal Sologúren**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARIELA NOEMI SANDOVAL MANTILLA DE VALDERRAMA** identificado con DNI N.° **18074533** y código de matrícula N.° **7000089278**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS ÁREAS DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ESSALUD-ALBERTO SABOGAL SOLOGÚREN, CALLAO 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los  
què quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"  
 "Año del fortalecimiento de la atención primaria en EsSalud"

**CARTA N° 108 -Cmte.Inv.-OAIyD-HNASS-ESSALUD-2018**

Bellavista, 04 de Octubre del 2018

Señorita  
**MARIELA NOEMI SANDOVAL MANTILLA**  
 Estudiante del Programa de Maestría Gestión de los  
 Servicios de la Salud - **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
 Presente.-



**ASUNTO:** Proyecto de Investigación: "Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital nfermería del Hospital Alberto Sabogal Callao 2018"

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez informarle que el Comité de Investigación del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, en Sesión del día Miércoles 03 de Octubre del 2018, **REVISÓ y APROBÓ** el Proyecto en mención, luego de levantar las observaciones.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

COMITE DE INVESTIGACIÓN DEL  
 HOSPITAL NACIONAL "ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN"  
 ESSALUD  
 .....  
**Dr. WILÉN HORACIO SUAREZ ALE**  
 PRESIDENTE  
 CMP. 025221 - RNE. 009939

**NIT: 900 - 2018 - 10499**

Reporte  Utilitarios  Bandeja  Nuevos  Contador  Normativa

AHORNA[900-Mesa de Parte - Sabogal] [Salir](#)

Resumen del Trámite

Número de Trámite		Ver Pasos de Otra Área <input type="checkbox"/>	
NIT	900	2018	110499
Ver Mis Pasos <input type="checkbox"/>		Ver Pasos de mi Área <input type="checkbox"/>	
Ver Pasos de mi G. Central <input type="checkbox"/>		Ver Pasos en mi Red <input type="checkbox"/>	



Su consulta en : 0 Seg.

Número de Trámite : **0900-2018-NIT-0010499**  
 Fecha y Hora de Recepc./Generación : 14/08/2018 11:20  
 Área Funcional (Recepcion/Generación) : 0900-Mesa de Parte - Sabogal  
 Origen (Interna o Externa) : Externo[DNI 18074533 MARIELA SANDOVAL MANTILLA ]  
 Identificador del Documento Entrante :  
 Asunto : **PERMISO PARA ENCUESTAS**  
 Observación :  
 Tipo de Trámite : SOLICITA ACCION ADMINISTRATIVA  
 Doc. de Referencia :  
 Estado del Trámite : En Proceso

Imprimir en:  Letra E  Seleccionar todo  Quitar todo

Seguimiento Interno

Paso: 1	De : OMAR LA PUENTE BOGANEGRA (Mesa de Parte - Sabogal<900>)	Id doc. Re-Entrante				Referencia Seguimiento	Folios:
Print	Sumilla						
	Destino	Fecha Recepción	Fecha Lectura	Fecha Recep. Física	Fecha Derivación	Tiempo de Atención	
	Of de Recursos Humanos HN <700>	14/08/2018 11:20	16/08/2018 18:03	16/08/2018 16:09	16/08/2018 18:04	2 D 6 H 43 M	
Paso: 2	De : SOCORRO YACKELINE CANOLA (Of de Recursos Humanos HNASS<700>)	PRV No. 5769-ORH-HNASS				Folios:	
Print	Sumilla	Id doc. Re-Entrante					
	PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTAS	Solicitud DE FECHA 13 DE AGOSTO DEL 2018					
	Destino	Fecha Recepción	Fecha Lectura	Fecha Recep. Física	Fecha Derivación	Tiempo de Atención	
	Of de Apoyo a la Investlg <684>	16/08/2018 18:04			-----	3 D 17 H 9 M	

## BASE DE DATOS GENERAL ENFERMEROS

Encuesta	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1.V1	D2.V1	D3.V1	D4.V1	V.1
1	54	59	59	57	229	2	3	3	3	3
2	50	53	55	52	210	2	2	2	2	2
3	57	53	57	57	224	3	2	3	3	3
4	47	54	54	51	206	2	2	2	2	2
5	48	53	56	52	209	2	2	3	2	2
6	54	53	53	53	213	2	2	2	2	2
7	53	54	57	52	216	2	2	3	2	2
8	47	55	57	50	209	2	2	3	2	2
9	47	49	52	48	196	2	2	2	2	2
10	55	54	60	56	225	2	2	3	3	3
11	47	49	52	49	197	2	2	2	2	2
12	46	54	53	50	203	2	2	2	2	2
13	45	55	56	49	205	2	2	3	2	2
14	38	50	51	39	178	2	2	2	2	2
15	45	54	56	50	205	2	2	3	2	2
16	42	49	52	45	188	2	2	2	2	2
17	54	57	58	56	225	2	3	3	3	3
18	50	56	57	55	218	2	3	3	2	2
19	51	54	59	55	219	2	2	3	2	2
20	44	50	53	45	192	2	2	2	2	2
21	48	55	55	52	210	2	2	2	2	2
22	46	56	57	51	210	2	3	3	2	2
23	48	56	61	50	215	2	3	3	2	2
24	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
25	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
26	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
27	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2
28	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
29	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
30	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
31	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
32	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2
33	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
34	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
35	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
36	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
37	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2
38	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
39	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
40	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
41	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
42	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
43	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
44	47	55	58	49	209	2	2	3	2	2
45	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
46	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
47	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
48	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
49	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
50	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
51	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
52	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
53	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
54	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2
55	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
56	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
57	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
58	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
59	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2
60	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
61	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
62	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
63	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
64	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2

65	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
66	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
67	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
68	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
69	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
70	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
71	47	55	58	49	209	2	2	3	2	2
72	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
73	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
74	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
75	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
76	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
77	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
78	54	59	59	57	229	2	3	3	3	3
79	50	53	55	52	210	2	2	2	2	2
80	57	53	57	57	224	3	2	3	3	3
81	47	54	54	51	206	2	2	2	2	2
82	48	53	56	52	209	2	2	3	2	2
83	54	53	53	53	213	2	2	2	2	2
84	53	54	57	52	216	2	2	3	2	2
85	47	55	57	50	209	2	2	3	2	2
86	47	49	52	48	196	2	2	2	2	2
87	55	54	60	56	225	2	2	3	3	3
88	47	49	52	49	197	2	2	2	2	2
89	46	54	53	50	203	2	2	2	2	2
90	45	55	56	49	205	2	2	3	2	2
91	38	50	51	39	178	2	2	2	2	2
92	45	54	56	50	205	2	2	3	2	2
93	42	49	52	45	188	2	2	2	2	2
94	54	57	58	56	225	2	3	3	3	3
95	50	56	57	55	218	2	3	3	2	2
96	51	54	59	55	219	2	2	3	2	2
97	44	50	53	45	192	2	2	2	2	2
98	48	55	55	52	210	2	2	2	2	2
99	46	56	57	51	210	2	3	3	2	2
100	48	56	61	50	215	2	3	3	2	2
101	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
102	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
103	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
104	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2
105	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
106	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
107	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
108	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
109	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2
110	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
111	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
112	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
113	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
114	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2
115	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
116	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
117	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
118	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
119	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
120	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
121	47	55	58	49	209	2	2	3	2	2
122	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
123	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
124	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
125	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
126	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
127	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
128	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
129	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
130	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
131	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2
132	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
133	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
134	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
135	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
136	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2

137	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
138	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
139	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
140	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
141	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2
142	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
143	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
144	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
145	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
146	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
147	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
148	47	55	58	49	209	2	2	3	2	2
149	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
150	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
151	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
152	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
153	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
154	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
155	50	53	55	52	210	2	2	2	2	2
156	57	53	57	57	224	3	2	3	3	3
157	47	54	54	51	206	2	2	2	2	2
158	48	53	56	52	209	2	2	3	2	2
159	54	53	53	53	213	2	2	2	2	2
160	53	54	57	52	216	2	2	3	2	2
161	47	55	57	50	209	2	2	3	2	2
162	47	49	52	48	196	2	2	2	2	2
163	55	54	60	56	225	2	2	3	3	3
164	47	49	52	49	197	2	2	2	2	2
165	46	54	53	50	203	2	2	2	2	2
166	45	55	56	49	205	2	2	3	2	2
167	38	50	51	39	178	2	2	2	2	2
168	45	54	56	50	205	2	2	3	2	2
169	42	49	52	45	188	2	2	2	2	2
170	54	57	58	56	225	2	3	3	3	3
171	50	56	57	55	218	2	3	3	2	2
172	51	54	59	55	219	2	2	3	2	2
173	44	50	53	45	192	2	2	2	2	2
174	48	55	55	52	210	2	2	2	2	2
175	46	56	57	51	210	2	3	3	2	2
176	48	56	61	50	215	2	3	3	2	2
177	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
178	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
179	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
180	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2
181	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
182	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
183	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
184	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
185	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2
186	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
187	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
188	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
189	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
190	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2
191	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
192	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
193	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
194	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
195	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
196	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
197	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
198	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
199	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
200	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
201	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
202	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
203	52	54	58	55	219	2	2	3	2	2
204	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
205	46	52	53	49	200	2	2	2	2	2
206	40	54	54	45	193	2	2	2	2	2

207	42	48	50	45	185	2	2	2	2	2
208	48	53	54	51	206	2	2	2	2	2
209	50	53	58	53	214	2	2	3	2	2
210	47	54	54	52	207	2	2	2	2	2
211	53	53	59	54	219	2	2	3	2	2
212	47	51	54	49	201	2	2	2	2	2
213	48	53	55	49	205	2	2	2	2	2
214	47	55	59	50	211	2	2	3	2	2
215	51	51	56	49	207	2	2	3	2	2
216	48	56	58	51	213	2	3	3	2	2
217	46	50	55	47	198	2	2	2	2	2
218	60	58	63	61	242	3	3	3	3	3
219	49	53	56	51	209	2	2	3	2	2
220	45	52	55	48	200	2	2	2	2	2
221	44	47	51	45	187	2	2	2	2	2
222	45	58	57	49	209	2	3	3	2	2
223	47	55	58	49	209	2	2	3	2	2
224	51	52	58	52	213	2	2	3	2	2
225	55	56	61	56	228	2	3	3	3	3
226	47	48	53	48	196	2	2	2	2	2
227	45	50	53	46	194	2	2	2	2	2
228	47	54	58	50	209	2	2	3	2	2
229	46	47	51	47	191	2	2	2	2	2
230	54	59	59	57	229	2	3	3	3	3
231	50	53	55	52	210	2	2	2	2	2
232	57	53	57	57	224	3	2	3	3	3
233	47	54	54	51	206	2	2	2	2	2
234	45	55	56	49	205	2	2	3	2	2
235	38	50	51	39	178	2	2	2	2	2
236	45	54	56	50	205	2	2	3	2	2
237	42	49	52	45	188	2	2	2	2	2
238	54	57	58	56	225	2	3	3	3	3

## BASE DE DATOS GENERAL DE OBSTETRAS

Encuesta	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1.V1	D2.V1	D3.V1	D4.V1	V.1
1	37	39	37	39	152	2	2	2	2	2
2	30	28	29	26	113	1	1	1	1	1
3	37	38	36	37	148	2	2	2	2	2
4	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
5	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
6	32	31	30	32	125	1	1	1	1	1
7	40	40	42	38	160	2	2	2	2	2
8	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
9	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
10	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
11	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
12	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
13	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
14	30	34	30	35	129	1	1	1	1	1
15	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
16	27	27	27	27	108	1	1	1	1	1
17	45	47	45	47	184	2	2	2	2	2
18	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
19	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
20	26	24	22	25	97	1	1	1	1	1
21	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
22	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
23	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
24	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
25	28	27	28	26	109	1	1	1	1	1
26	31	27	28	28	114	1	1	1	1	1
27	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
28	25	25	24	27	101	1	1	1	1	1
29	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
30	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
31	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
32	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
33	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
34	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
35	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
36	30	34	30	35	129	1	1	1	1	1
37	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
38	30	24	28	23	105	1	1	1	1	1
39	45	47	45	47	184	2	2	2	2	2
40	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
41	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
42	21	20	21	20	82	1	1	1	1	1
43	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
44	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
45	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
46	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
47	28	27	28	26	109	1	1	1	1	1
48	27	24	27	23	101	1	1	1	1	1
49	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
50	30	27	28	27	112	1	1	1	1	1
51	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
52	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
53	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
54	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
55	25	26	25	27	103	1	1	1	1	1
56	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
57	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
58	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
59	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
60	29	28	28	27	112	1	1	1	1	1
61	29	29	29	30	117	1	1	1	1	1

62	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
63	37	39	37	39	152	2	2	2	2	2
64	30	28	29	26	113	1	1	1	1	1
65	37	38	36	37	148	2	2	2	2	2
66	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
67	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
68	32	31	30	32	125	1	1	1	1	1
69	40	40	42	38	160	2	2	2	2	2
70	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
71	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
72	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
73	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
74	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
75	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
76	30	34	30	35	129	1	1	1	1	1
77	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
78	27	27	27	27	108	1	1	1	1	1
79	45	47	45	47	184	2	2	2	2	2
80	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
81	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
82	26	24	22	25	97	1	1	1	1	1
83	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
84	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
85	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
86	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
87	28	27	28	26	109	1	1	1	1	1
88	31	27	28	28	114	1	1	1	1	1
89	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
90	25	25	24	27	101	1	1	1	1	1
91	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
92	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
93	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
94	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
95	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
96	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
97	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
98	30	34	30	35	129	1	1	1	1	1
99	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
102	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
103	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
104	21	20	21	20	82	1	1	1	1	1
105	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
106	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
107	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
108	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
109	28	27	28	26	109	1	1	1	1	1
110	27	24	27	23	101	1	1	1	1	1
111	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
112	30	27	28	27	112	1	1	1	1	1
113	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
114	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
115	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
116	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
117	25	26	25	27	103	1	1	1	1	1
118	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
119	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
120	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
121	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
122	29	28	28	27	112	1	1	1	1	1
123	29	29	29	30	117	1	1	1	1	1
124	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
125	27	24	27	23	101	1	1	1	1	1
126	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
127	30	27	28	27	112	1	1	1	1	1
128	37	35	37	35	144	2	1	2	1	2
129	38	35	38	37	148	2	1	2	2	2
130	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1

131	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
132	25	26	25	27	103	1	1	1	1	1
133	32	30	31	28	121	1	1	1	1	1
134	35	35	35	35	140	1	1	1	1	1
135	36	33	36	35	140	2	1	2	1	1
136	41	39	37	41	158	2	2	2	2	2
137	29	28	28	27	112	1	1	1	1	1
138	29	29	29	30	117	1	1	1	1	1
139	30	30	29	28	117	1	1	1	1	1
140	37	39	37	39	152	2	2	2	2	2
141	30	28	29	26	113	1	1	1	1	1

```

GET
  FILE='D:\Trabajos\00 Julia Almanza ENTREGADO\Base de datos comparación
primera dimensión Julia Almanza 2901.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos hipótesis Mariela
Sandoval 0407.xlsx'
  /SHEET=name 'V1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /M-W= V1 BY Grupo(1 2)
  /MISSING ANALYSIS.

```

## Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		05-JUL-2018 02:20:13
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	379
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /M-W= V1 BY Grupo(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,06
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	449389

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[ConjuntoDatos2]

## Prueba de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Cultura organizacional	1	238	244,47	58183,00
	2	141	98,06	13827,00
	Total	379		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	Cultura organizacional
U de Mann-Whitney	3816,000
W de Wilcoxon	13827,000
Z	-15,049
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

```
SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos comparativo
variable Mariela '+
'Sandoval 0407.sav'
/COMPRESSED.
GET DATA /TYPE=XLSX
/FILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos hipótesis Mariela
Sandoval 0407.xlsx'
/SHEET=name 'D1'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
/M-W= D1V1 BY Grupo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.
```

## Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		05-JUL-2018 02:25:17
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos3
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	379
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /M-W= D1V1 BY Grupo(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	449389

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[ConjuntoDatos3]

## Prueba de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Participación	1	238	239,90	57097,00
	2	141	105,77	14913,00
	Total	379		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	Participación
U de Mann-Whitney	4902,000
W de Wilcoxon	14913,000
Z	-14,666
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

```

SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos comparativo
primera dimensión '+
'Mariela Sandoval 0407.sav'
/COMPRESSED.
GET DATA /TYPE=XLSX
/FILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos hipótesis Mariela
Sandoval 0407.xlsx'
/SHEET=name 'D2'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos4 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
/M-W= D2V1 BY Grupo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

```

## Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		05-JUL-2018 02:29:20
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos4
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	379
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /M-W= D2V1 BY Grupo(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,05
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	449389

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[ConjuntoDatos4]

## Prueba de Mann-Whitney

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Consistencia	1	238	253,01	60217,00
	2	141	83,64	11793,00
	Total	379		

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	Consistencia
U de Mann-Whitney	1782,000
W de Wilcoxon	11793,000
Z	-16,477
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

```

SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos comparativo
segunda dimensión '+
'Mariela Sandoval 0407.sav'
/COMPRESSED.
GET DATA /TYPE=XLSX
/FILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos hipótesis Mariela
Sandoval 0407.xlsx'
/SHEET=name 'D3'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos5 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
/M-W= D3V1 BY Grupo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

```

## Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		05-JUL-2018 02:33:56
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	379
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /M-W= D3V1 BY Grupo(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,03
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	449389

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[ConjuntoDatos5]

## Prueba de Mann-Whitney

Rangos			
Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Adaptabilidad 1	238	249,84	59462,00

2	141	88,99	12548,00
Total	379		

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

	Adaptabilidad
U de Mann-Whitney	2537,000
W de Wilcoxon	12548,000
Z	-14,775
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

```

SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos comparativo
tercera dimensión '+
'Mariela Sandoval 0407.sav'
/COMPRESSED.
GET DATA /TYPE=XLSX
/FILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos hipótesis Mariela
Sandoval 0407.xlsx'
/SHEET=name 'D4'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos6 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
/M-W= D4V1 BY Grupo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

```

**Pruebas NPar****Notas**

Salida creada	05-JUL-2018 02:35:17	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos6
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>

	N de filas en el archivo de datos de trabajo	379
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /M-W= D4V1 BY Grupo(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,04
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	449389

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[ConjuntoDatos6]

## Prueba de Mann-Whitney

### Rangos

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Misión	1	238	248,47	59137,00
	2	141	91,30	12873,00
	Total	379		

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

	Misión
U de Mann-Whitney	2862,000
W de Wilcoxon	12873,000

Z	-15,892
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

```
SAVE OUTFILE='D:\Trabajos\00 Mariela Sandoval\Base de datos comparativo
cuarta dimensión Mariela '+
'Sandoval 0407.sav'
/COMPRESSED.
```

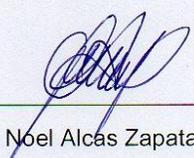


### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018**" de la estudiante **Mariela Noemí Sandoval Mantilla**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Agosto del 2018



---

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=989205560&u=1075786382

feedback studio | Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetrícl... /0 14 de 15

**Resumen de coincidencias** X

**17 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
2	biblioteca.usac.edu.gt	1 %
3	Entregado a John F Ke...	1 %
4	tesis.unsm.edu.pe	<1 %
5	repository.ean.edu.co	<1 %
6	www2.uhu.es	<1 %
7	www.gizartegaiaak.ej-gv...	<1 %

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en gestión de los Servicios de Salud

**AUTORA:**  
Bc. Mariela Sandoval Mantilla

**ASESOR:**  
Dr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN:**  
Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de los servicios de la salud

Página: 1 de 62 | Número de palabras: 11585 | Text-only Report | High Resolution Activado

Búsqueda en Windows | 05:41 p.m. 11/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Sandoval Mantilla Mariela Noemi  
D.N.I. : 18074533  
Domicilio : Av. General Santa Cruz 737- Dpto 309  
Teléfono : Fijo : 583-5082 Móvil : 996027863  
E-mail : mariesam@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestra

Mención : Gestión de los servicios de

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sandoval Mantilla Mariela Noemi  
.....  
.....

Título de la tesis:

Cultura organizacional en las áreas de enfermería y  
obstetricia del Hospital Essalud - Alberto Sabogal Saloguren,  
Callao 2018.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 6/12/18



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sandoval Mantilla Mariela Noemi

INFORME TITULADO:

Cultura organizacional en las áreas de enfermería y  
obstetricia del Hospital Essalud - Alberto Sabogal Sologuren,  
Callao 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en gestión de los servicios de salud.

SUSTENTADO EN FECHA: 1/9/18

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN