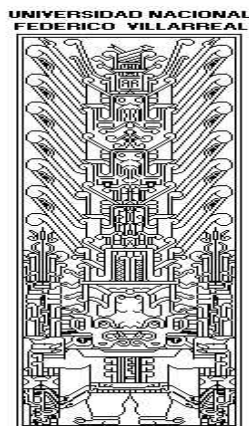


UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO



TESIS:

“PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA – 2016”.

PRESENTADO POR:

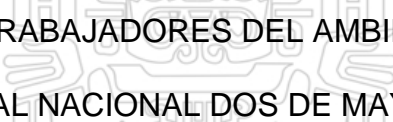
VASQUEZ IZQUIERDO JUAN EDUARDO

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE LA SALUD

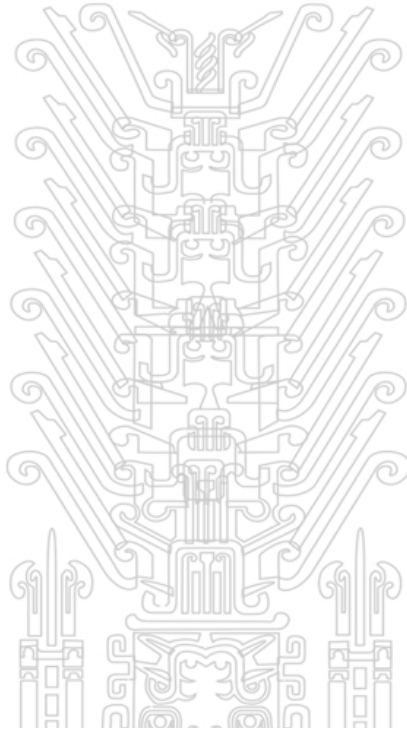
LIMA - PERÚ

2017



PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA-2016

DEDICATORIA



AGRADECIMIENTOS

INDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 ANTECEDENTES	13
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3 OBJETIVOS	21
1.4 JUSTIFICACIÓN	22
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES	23
1.6 DEFINICION DE VARIABLES	23
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.2 BASES TEORICAS ESPECIALIZADAS SOBRE EL TEMA	24
2.3 MARCO CONCEPTUAL	54
2.4 HIPOTESIS	59
CAPITULO III METODO	
3.1 TIPO	60
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACION	60
3.3 ESTRATEGIA DE PRUEBA DE HIPOTESIS	60
3.4 VARIABLES	61
3.5 POBLACION	62
3.6. MUESTRA	62

3.7. TECNICAS DE INVESTIGACION	65
3.7.1 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	65
3.7.2 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	68

CAPITULO IV PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 CONSTRASTACION DE HIPOTESIS	69
4.2 ANALISIS E INTERPRETACION	72

CAPÍTULO V DISCUSION

DISCUSION	89
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	98

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO	
FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 -Valores y distribución porcentual de la muestra según género Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	72
Tabla N° 02 Valores y distribución porcentual de la muestra según edades Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016	74
Tabla N° 03 Valores y distribución porcentual de la muestra según condición del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	76
Tabla N° 04 Valores y distribución porcentual de la muestra según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	78
Tabla N° 05 Valores y distribución porcentual de la muestra por género, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	80
Tabla N° 06 Valores y distribución porcentual de la muestra por grupos de edad, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	82
Tabla N° 07 Valores y distribución porcentual de la muestra por condición laboral, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	84
Tabla N° 08 Valores y distribución porcentual de la muestra por las cuatro dimensiones del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	86

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 01 -Valores y distribución porcentual de la muestra según género Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	73
Gráfico N° 02 Valores y distribución porcentual de la muestra según edades Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016	75
Gráfico N° 03 Valores y distribución porcentual de la muestra según condición del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	77
Gráfico N° 04 Valores y distribución porcentual de la muestra según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	79
Gráfico N° 05 Valores y distribución porcentual de la muestra por género, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	81
Gráfico N° 06 Valores y distribución porcentual de la muestra por grupos de edad, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016.	83
Gráfico N° 07 Valores y distribución porcentual de la muestra por condición laboral, según el nivel de percepción del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2016.	85
Gráfico N° 08 Valores y distribución porcentual de la muestra por las cuatro dimensiones del ambiente organizacional. Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2016,	88

RESUMEN

La investigación se centra en el estudio del ambiente organizacional en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016. El objetivo de la tesis fue determinar el nivel de percepción del ambiente organizacional en los trabajadores del hospital. Se propuso como objetivos específicos, evaluar el ambiente organizacional y sus cuatro dimensiones (implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión). Se trabajó con una muestra conformada por 845 trabajadores del hospital Nacional Dos de Mayo. Para evaluar el ambiente organizacional del hospital se aplicó como instrumento de recolección de datos; la adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison (2010). Los resultados muestran que el nivel de percepción del ambiente organizacional de los trabajadores del hospital se encuentra en un nivel alto con un 48,0%, destacándose la dimensión de adaptabilidad en un 30,7 %, seguido por las demás dimensiones: implicancia en un 17,6%, consistencia 28,7% y misión en un 23,0%. El nivel de percepción del ambiente organizacional según el género masculino y femenino se encuentra en un nivel alto. En cuanto a la condición laboral se encuentra en un nivel de percepción media del ambiente organizacional. Se concluye que el nivel de percepción del ambiente organizacional del hospital Nacional Dos de Mayo es alto y las dimensiones que influyen en la organización con mayor puntaje son implicancia, consistencia y misión.

Palabras clave: ambiente organizacional, percepción, dimensiones.

ABSTRACT

The research focuses on the study of the organizational environment in the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2016. The objective of the thesis was to determine the level of perception of the organizational environment in the hospital workers. It was proposed as specific objectives, to evaluate the organizational environment and its four dimensions (implication, consistency, adaptability and mission). We worked with a sample made up of 845 workers from the Nacional Dos de Mayo hospital. To evaluate the hospital's organizational environment, it was applied as a data collection instrument; the adaptation to Spanish of Denison's instrument on organizational culture (2010). The results show that the level of perception of the organizational environment of the hospital workers is at a high level with 48.0%, with the adaptability dimension standing at 30.7%, followed by the other dimensions: 17.6%, consistency 28.7% and mission 23.0%. The level of perception of the organizational environment according to the masculine and feminine gender is at a high level. As for the work condition is at a level of average perception of the organizational environment. It is concluded that the level of perception of the organizational environment of the National Dos de Mayo hospital is high and the dimensions that influence the organization with the highest score are implication, consistency and mission.

Key words: organizational environment, perception, dimensions.

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objeto de estudio, el proceso de adaptación al entorno y de integración interna que perciben los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo al ambiente organizacional que se lleva a cabo en el contexto empresarial hospitalario.

Existe un proceso de globalización que se concreta en dinámicas tales como la internacionalización de las economías, la extensión de nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con la información, y la mayor competitividad entre las empresas. Cada una de estas dinámicas es un imperativo de adaptación para el hospital, porque han de formar parte de su estrategia para sobrevivir y fortalecer su potencial de expansión. No obstante, esta adaptación supone en sí misma un reto, habida cuenta estos procesos comportan un riesgo de escisión en las organizaciones, especialmente de aquellas que no se enfrenten a este proceso con una cultura adecuada, que lo facilite. Asimismo, la incorporación a la sociedad de la información exige tanto la capacidad técnica de la empresa como la actitud abierta a la incorporación de conocimientos y formación de sus recursos humanos.

Por último, hoy la competitividad de las empresas pasa por “ser diferentes” y esta identidad es la que se desarrolla a través de su adaptación al que hacer público privado. En este contexto, el hospital en su papel de empresa está llamada a dar una respuesta efectiva y rápida al mercado por la vía de potenciar aquellos aspectos que

la sitúan en mejor posición para adaptarse a las necesidades de un entorno marcado por la diversidad y el cambio.

La valoración de las condiciones de adaptabilidad requiere un conocimiento profundo de la empresa, es decir, un análisis de los factores materiales, productos, procesos, clientes, competencia, innovación, como también el de uno de sus activos de competitividad más importantes, la cultura organizacional.

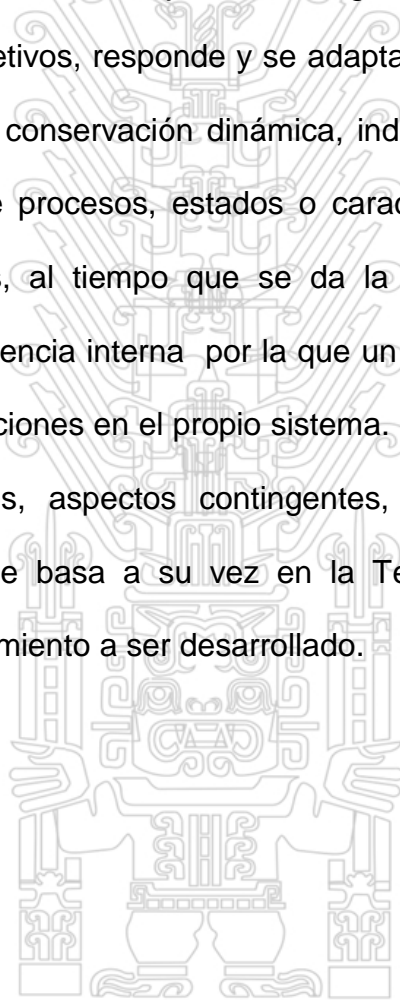
Los dirigentes de la empresa, como principales configuradores de esta situación y, a su vez, como elementos estratégicos de cambio en la empresa en este caso el hospital necesitan disponer de herramientas de análisis que les permitan conocer la configuración organizacional del hospital, un diagnóstico sobre su situación y estado actual, la flexibilidad de la misma para adaptarse a entornos cambiantes y en suma, los puntos fuertes en los que deba incidir para llegar a ser plenamente competitiva.

La idea de que la supervivencia organizativa exige adaptación a las condiciones del entorno e integración de los procesos, marca el papel diferencial entre lo público y privado, como recurso estratégico que ostenta este imperativo funcional, que lleva a la función de adaptación, contribuyendo a la elección e implementación de la estrategia, dicha función de integración interna, influyendo en la configuración del sistema de autoridad, del sistema administrativo, de la coordinación y la diferenciación como componentes de la estructura organizativa. Esta dualidad representa los extremos condicionantes de la supervivencia organizativa: la

capacidad de adaptación a las condiciones externas tiene un correlato interno en la

configuración estructural integrante de los elementos necesarios. En este sentido, es deseable que tanto la adaptación como la integración organizativas se produzcan bajo un criterio de coherencia de los componentes fundamentales que intervienen en este proceso, estructura, estrategia y cultura organizativa.

Hoy más que nunca la estabilidad refleja el éxito organizativo como medida en que un sistema alcanza sus objetivos, responde y se adapta a un entorno cambiante, en virtud de su tendencia a la conservación dinámica, induciendo a la organización al aprendizaje y al cambio de procesos, estados o características en función de las demandas y circunstancias, al tiempo que se da la integración de los mismos, mediante un nivel de coherencia interna por la que un cambio en cualquiera de los subsistemas conlleva alteraciones en el propio sistema. Este enfoque integrador, que asume aspectos sistémicos, aspectos contingentes, aspectos de la alineación organizativa, teoría que se basa a su vez en la Teoría de Sistemas y de las competencias, es el planteamiento a ser desarrollado.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

Ramos K (2014) Realizo un estudio en Guatemala con el objetivo principal de conocer la percepción de cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en una empresa nacional. La población estuvo constituida por 25 personas entre 20 y 60 años de una empresa y para llevar a cabo la investigación se elaboró un cuestionario realizado a través de la escala de Likert y el cual está compuesto por preguntas cerradas; el cuestionario buscaba medir la percepción de la cultura organizacional y la percepción de responsabilidad social empresarial que poseen los colaboradores. Los resultados mostraron que la percepción de cultura organizacional se encuentra en 38.6 puntos lo que refleja que los colaboradores poseen una percepción alta de cultura organizacional y en lo relacionado con la percepción de responsabilidad social empresarial los resultados obtenidos muestran una media de 43.3 puntos lo que refleja que los colaboradores poseen una percepción media de la responsabilidad social empresarial. Se concluyó que la percepción de cultura organización se encuentra a nivel alto en cuanto a su compromiso con la misión, visión, valores, la comunicación y la identidad con la empresa y cualquier plan en el cual lo involucre la organización, en lo

relacionado con la percepción de Responsabilidad Social Empresarial los resultados reflejan que los colaboradores poseen una percepción media de la RSE en lo relacionado con los valores, la ética empresarial, el rol en la comunidad, el rol en el medio ambiente y el capital humano.

Babilonia, C. (2014), Este autor realizó un estudio en Perú con la finalidad de evidenciar la cultura organizacional en docentes de un colegio nacional en comparación con la cultura organizacional de los docentes de un colegio particular en la ciudad de Iquitos en el año 2011. La población total estuvo conformada por 120 profesores de ambas instituciones; la muestra estuvo conformada por 60 profesores del colegio nacional y por 60 profesores del colegio particular. Los resultados al analizar la cultura organizacional de los profesores del colegio nacional arrojan que un elevado porcentaje de los profesores siempre demuestran cultura organizacional, solo un mínimo porcentaje no demuestran cultura organizacional y al analizar la cultura organizacional de los profesores del colegio particular, se observa que menos del 50% de los profesores demuestran cultura organizacional. Se concluyó que La cultura organizacional de los profesores del colegio nacional es alta en comparación con los profesores del colegio particular.

Falcones G (2014) El presente trabajo de investigación se realizó en Ecuador, es un estudio descriptivo de la cultura organizacional de la Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. Por lo tanto el objetivo principal se centró en determinar las características de la cultura organizacional dominante en la

Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. La población a ser investigada corresponde a 57 personas, entre personal operativo y ejecutivos. Para el estudio se tomó una muestra de 30 personas, de las cuales la mayoría es personal operativo con 1 a 5 años de servicios, entre 21 y 29 años de edad, y con estudios universitarios completos. Para el levantamiento de la información se aplicaron como técnicas, la encuesta y la entrevista. Mediante la encuesta, se aplicó el cuestionario Nestle & yo (mide el nivel de satisfacción laboral el cual incluye varias dimensiones que permiten medir la cultura de la organización) con la entrevista reiterada de Schein. Los resultados revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. Se concluye que a pesar de que existe un alto ritmo laboral todos los miembros de la organización sienten un alto grado de compromiso con la empresa y ven que hay oportunidades de crecimiento; tienen un manejo efectivo de recursos humanos y hay excelentes relaciones interpersonales entre todos los colaboradores y con respecto al tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain.

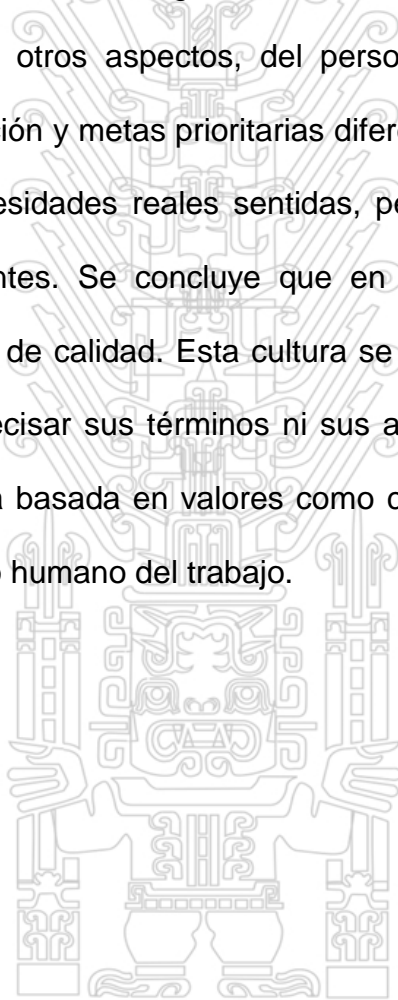
Morocho C (2012) Realizo un estudio en Perú y tuvo como finalidad relacionar la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 Región Callao. La muestra estuvo conformada por 184 docentes. Los instrumentos utilizados fueron un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone

(2003), y un cuestionario de desempeño docente bajo el enfoque de Valdés

(2000). Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño docentes, Destaca el nivel aceptable (47.8%) y el nivel alto (47.3%) con respecto a la cultura organizacional. No obstante hay predominio de niveles medios de la autopercepción del desempeño docente. Se concluyó que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente.

Ozuna N (2012), Este trabajo de investigación tuvo el propósito de determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Productividad dentro de Santander México, la muestra consta 373 directivos y se utilizó un instrumento que midiera la Cultura Organizacional que tienen los directivos de Santander México, por otra parte se analizó el informe anual con la intención de identificar las dimensiones de productividad. Los resultados mostraron que entre los géneros, el femenino presentó tener una baja y muy baja cultura organizacional. La edad en donde se tiene mayor vitalidad para desempeñar una actividad laboral es de 25 a 34 años. Además se confirma que a mayor Cultura Organizacional mayor Productividad. Para los directivos con tendencia a una baja o muy baja cultura organizacional la dimensión más fuerte resultó ser la adaptabilidad y la dimensión más débil para este grupo de directivos, resultó ser la implicación. Por el contrario la dimensión más alta en los directivos con tendencia a una alta y muy alta cultura organizacional es la implicación.

Barbosa L, Arregocés L, Latorre J y col (2009), Este trabajo de investigación se realizó en Colombia con el propósito de hallar las bases para detallar las variaciones que se suscitan en la cultura organizacional del nosocomio mental. Como instrumento se utilizó el Taller de Mapeo de la Red Cultural construido por Schein. Los resultados arrojan una obvia resistencia al cambio, cambio necesario para responder a las exigencias del Sistema de Garantía de Calidad y que proviene, entre otros aspectos, del personal nuevo que ingresa con estilos propios de relación y metas prioritarias diferentes. Y es que el cambio se da en función de necesidades reales sentidas, pero también de necesidades individuales inconscientes. Se concluye que en esta institución aparece en construcción la cultura de calidad. Esta cultura se inició con la fundación de la clínica, aunque sin precisar sus términos ni sus alcances, y ha dado origen a una identidad colectiva basada en valores como calidez, fraternidad y calidad, que priorizan el sentido humano del trabajo.



1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones son similares a las microempresas creadas por las mismas particularidades que caracterizan las interacciones sociales; presentan sistemas culturales simbólicos e imaginarios constituido por valores y reglas que guían el comportamiento de sus miembros.

Rocha F, et al (2014).Dentro de una organización estos sistemas de valores y las reglas representan la cultura organizacional (OC) que está bajo Influencia directa de la cultura nacional y representa el resultado de la realidad y la dinámica cultural de la sociedad en el que se inserta la institución. Por lo tanto, la comprensión los aspectos culturales de un país es crítico para el análisis de la cultura organizacional. (p2)

Rocha F, et al (2014).Los estudios sobre la cultura organizacional se intensificaron a principios de los años ochenta cuando los estudiosos de las organizaciones comenzaron a reconocer la importancia del concepto de cultura .(p4)

Esra A, et al (2011) La cultura organizacional puede ser un activo estratégico para la organización, ya que aumenta la adaptabilidad y ajuste entre una organización y su entorno. Los miembros interpretan

continuamente aspectos de su entorno laboral y de estas interpretaciones, así como las formas en que se promulgan, de la cultura de la organización. Entre las manifestaciones de la cultura son rituales, normas grupales, hábitos de pensamiento y valores abrazados. (p3)

"Teniendo en cuenta que el planteamiento de una cultura organizacional permite establecer normas, principios, objetivos y conduce al mejoramiento del manejo de la comunicación interna y al buen desarrollo de los procesos comerciales e institucionales, es importante que se establezcan y socialicen de tal forma que se apropien por cada uno de los miembros de la organización." (Beltran V, Lopez K, 2015, p, 3)

Beltran V, Lopez K (2015) refiere que de igual forma, la fluctuación empresarial se ve reflejada en el comportamiento de la organización, debido al temor al cambio por parte de los empleados, donde la incertidumbre y el desorden se ven reflejados en sus acciones, en la inestabilidad del desempeño laboral del personal del punto lo cual no le permite sobresalir entre las demás sucursales del país. (p3)

El presente estudio busca determinar la percepción del ambiente organizacional en trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVOS GENERALES

1. Determinar el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según género.

2. Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según edad.
3. Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según condición laboral.
4. Determinar el nivel de la dimensión implicancia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.
5. Determinar el nivel de la dimensión consistencia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.
6. Determinar el nivel de la dimensión adaptabilidad del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.
7. Determinar el nivel de la dimensión misión del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El ambiente organizacional; se requiere estudiar con disciplina ya que ésta tiene directa influencia en el funcionamiento y en los resultados de las instituciones del sector salud: en los procesos y resultados del trabajo de los profesionales de la salud, el logro de competencias, el desarrollo de liderazgo, elaboración de proyectos de salud y las relaciones interpersonales entre el personal.

En el nivel científico, estudia las bases teóricas científicas del ambiente organizacional; según una encuesta diseñada para la evaluación de la cultura organizacional (Denison Organizational Culture Survey), estableciendo el nivel de percepción del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo,

En el nivel social, los resultados de la investigación ayudarán a tener un conocimiento objetivo sobre la problemática, el que resulta indispensable para la toma de decisiones y porque esta investigación responde a una problemática que se ha identificado en la cotidianeidad del trabajo que se realiza en la institución hospitalaria.

Es por ello que con el presente estudio se determinara la percepción del ambiente organizacional que caracteriza a la institución.

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES

- a) El presente estudio tiene un alcance a todo el personal que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo para que puedan evaluar y reconocer la percepción del ambiente organizacional en su institución y así poder saber si están comprometidos con la institución. También tendrá un alcance a los estudiantes para que sirva de base como futuras investigaciones.
- b) La percepción del ambiente organizacional puede ser distorsionado por varios elementos incluyendo la cooperación y el estado de ánimo de los trabajadores del hospital; llevándonos a un sesgo, lo cual invalida para la tabulación de los datos.

1.6 DEFINICION DE VARIABLES

— Ambiente organizacional

“Es un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela” (Morocho C,2012, p39)

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 BASES TEORICAS ESPECIALIZADAS SOBRE EL TEMA

2.1.1. Percepción. Aspectos generales

Melgarejo L (1994) refiere que en las últimas décadas el estudio de la percepción ha sido objeto de creciente interés dentro del campo de la antropología, sin embargo, este interés ha dado lugar a problemas conceptuales pues el término percepción ha llegado a ser empleado indiscriminadamente para designar a otros aspectos que también tienen que ver con el ámbito de la visión del mundo de los grupos sociales, independientemente de que tales aspectos se ubiquen fuera de los límites marcados por el concepto de percepción. Es común observar en diversas publicaciones que los aspectos calificados como percepción corresponden más bien al plano de las actitudes, los valores sociales o las creencias. Aun cuando las fronteras se traslapan, existen diferencias teóricas entre la percepción y otros aspectos analíticos que hacen referencia a distintos niveles de apropiación subjetiva de la realidad. (p47).

2.1.2. Cultura

"La cultura consiste en patrones de comportamiento, explícitos e implícitos, adquiridos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros definitivos de los grupos humanos, incluyendo su plasmación en utensilios. El núcleo esencial de la cultura se compone de ideas tradicionales, es decir, históricamente obtenidas y seleccionadas y, sobre todo, de sus valores asociados: los sistemas culturales pueden, por un lado, ser considerados como productos de la actuación y, por otro, como elementos condicionantes de las actuaciones sucesivas." (Kroeber, Kluckhohn, 1952, p. 357), Así, la esencia de la cultura es un núcleo de suposiciones básicas. Las normas y valores conductuales son una manifestación de estos supuestos, y los valores y normas, a su vez, fomentan actividades que representan la expresión de la cultura organizacional (Hatch M, Cunliffe A, 2006, p. 90)

"Adviértase que la cultura impuesta es un modo de conformar conductas y estilos de trabajar, de convivir, y no es raro que los directores autócratas pasen por alto las diferencias culturales, los antagonismos y las discrepancias, de ese modo se anula la reflexión crítica y se reduce al mínimo la participación activa de los subordinados, que reciben un trato de empleados sumisos más que de socios-colaboradores". (Carrada T, 2002, p. 207)

Para Omar Aktouf, la cultura es un conjunto complejo y multidisciplinario de casi todo lo aquello que constituye la vida en común en los grupos sociales en este sentido una cultura no significa unidad u homogeneidad o monolitismo. Aunque el humanismo reconoce la importancia del rol del directivo, exige por parte de éste un compromiso auténtico y personal, orientado a lo humano y menos burocrático. Por tanto no desconoce que las personas por naturaleza tienen valores que han sido construidos y validados a lo largo de toda su vida” (Martínez, S, 2012, p.1).

2.1.3. Las organizaciones

Organización, según Etkin (2000), la cultura organizacional es “un conjunto de personas que conviven sobre la base de acuerdos y propósitos explícitos, que construyen y comparten una realidad social compleja; donde coexisten distintas lógicas y racionalidades políticas, económicas, sociales; con razones e intereses que se complementan y, también, que se oponen, aunque no se excluyen.(p4)

"Las organizaciones se apoyan en la cultura, son unidades sociales distintivas que poseen un conjunto de principios comunes (por ejemplo, lo que hacemos juntos en un grupo particular, los medios adecuados de

hacer en y entre los miembros de un grupo) y lenguajes y otros medios simbólicos para expresar entendimientos comunes. “ (Meryl, 1983, p. 39)

"La cultura de una organización consiste en sus normas, valores y creencias, y es reflejada por sus historias, rituales y ritos, símbolos y lenguaje. “ (Daft, 2000, p 60).

Según Esra A, et al (2011) La eficacia de las organizaciones en el logro de metas a nivel organizacional se denomina eficacia organizativa. La eficacia de la organización también se define como la que una organización cumple los objetivos. El tema de la efectividad organizacional enfatizó control de procesos, gestión de la información y fijación de objetivos. La medición de la eficacia de la organización es un paso muy importante en la organización. Muchas investigaciones han demostrado que OC tiene un impacto en la satisfacción laboral, la eficiencia en el Compromiso y cooperación, toma de decisiones, etc. (p1564)

Denison (1997) hace mención a que la efectividad de una organización está en función de los niveles de involucramiento y participación de los miembros de la organización; asimismo argumenta que altos niveles de

involucramiento y participación crean un sentido de pertenencia y responsabilidad. (p6)

2.1.4. Ambiente organizacional

En los últimos años la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa. Precisamente García (2006) afirma que la cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización. (p6)

Saillour F, Domec S, Dumond M. (2016) El concepto de Cultura Organizacional (CO) se ha convertido en un elemento importante en la investigación organizacional, ya que es un determinante del comportamiento individual y puede vincularse con algunos resultados organizacionales como la satisfacción laboral, el compromiso profesional, el giro o el logro de metas. Además, los estudios operacionales tienden a confirmar los vínculos entre la cultura y el desempeño en la atención sector, como por ejemplo la calidad de la atención, la prontitud de la atención, la satisfacción de los interesados externos, la satisfacción del paciente y la tasa de mortalidad. Se cree que sólo una transformación de la cultura profesional y organizacional

Permitirá la instilación de nuevos valores, creencias e Hipótesis para orientar y sostener una nueva forma de trabajar Organizaciones sanitarias, por ejemplo, en Coordinación de la atención a través de las condiciones del paciente y los servicios, Mejorar la cooperación entre los médicos, desplegar conocimientos y el intercambio de información, las decisiones clínicas basadas en la evidencia y el uso de la tecnología de la información.(p8)

Una aportación interesante respecto a la cultura organizacional es la que hace Newstrom (2007) al señalar que la cultura pudo haber sido creada en forma deliberada por sus miembros clave, o pudo haber evolucionado al paso del tiempo. También hace mención de que la cultura organizacional es algo intangible, ya que ésta no se puede ver ni tocar, y aún sin embargo está presente y es permanente. Por lo anterior se puede decir que permea a toda la organización y es afectada por todo lo que ocurre en la misma. (p12)

Por otra parte, Aktouf (2002) considera que la corriente de la cultura organizacional es una especie de salida de emergencia para la gerencia occidental, en especial la norteamericana, la cual se encontraba en jaque y fascinada por los éxitos del management japonés, quien se enfrentó al declive de su propia industria y el retroceso de la solidaridad del lugar de trabajo como consecuencia de las medidas de compresión draconianas de finales de los setenta. (p9)

Romero (2009) define la cultura organizacional como “una filosofía que un grupo humano organizado asume y comparte por convicción, e incorpora en forma automática y natural a su manera de percibir, de pensar y de actuar interna y externamente para realizar tareas individuales”(p.1). Desde este punto de vista se puede observar que el comportamiento individual y grupal de los miembros de la organización persigue un fin común que se verá reflejado en la forma en que enfrentan los retos del día a día, y esta filosofía impactará en los grupos de interés de la organización. (p18)

Para Edgar Schein, quien es un reconocido investigador de desarrollo organizacional, define la cultura "como un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas". (Mansilla, 2014, p.15)

Schein (2010) refiere a la cultura organizacional como "el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por la organización". Schein distingue varios niveles de cultura. En el primer nivel, se establecen los supuestos básicos de la organización; en el segundo, los valores e ideologías que

la fundamentan; en el tercero, los artefactos culturales (jergas, historias, rituales y decoración) y en un cuarto nivel, las prácticas culturales de la organización”. (Schein, 2010, p, 7)

Para Freitas, los diversos elementos formadores de la cultura (valores, ritos y ceremonias, historias y mitos, tabúes, héroes, normas y comunicación) proveen a los funcionarios una interpretación de la realidad y sus significados son aceptados como algo “natural”, siendo repasados automáticamente entre las personas. Las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad, por concordancia con los mismos, más si porque el control generalmente es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos. (Freitas, 1991, p.74)

La cultura organizacional es particular en cada empresa o institución de acuerdo al fin que pretende. Está constituida por el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a una organización trabajar con efectividad y obtener resultados competitivos, lo que implica una suma de creencias: El compromiso de los participantes, las formas de trabajo, el respeto, el profesionalismo y la ética. (García L, et el, 2012, p, 16)

De acuerdo a Cameron y Quinn (2007), la cultura es un factor crucial en la eficacia a largo plazo de las organizaciones. Tales autores sugieren

que los encargados de estudiar y gestionar la cultura organizacional deben ser capaces de medir las dimensiones clave de la misma y el desarrollo de destrezas para lograr el cambio. (p9)

La cultura organizacional o corporativa comprende caracteres de conducta permitidos en las organizaciones aprendidos por los individuos a través de procesos de socialización (Hernández Sampieri, 2008). Así, por la semejanza de dichos códigos se forman macro-culturas entre las organizaciones con creencias relacionadas por su naturaleza y que son compartidas por los miembros de diversas estructuras. Éstos impactan e influyen todos los aspectos que inciden en la competencia y la cooperación entre las organizaciones. Los sistemas de valores y creencias compartidos por los miembros de diferentes organizaciones que forman una macro-cultura facilitan las relaciones de cooperación y coordinación entre las mismas, favoreciendo la reducción de contradicciones, conflictos y rivalidades. (p11)

2.1.5. Características del ambiente organizacional

Harzing y Sorge (2003) Una de las características de la cultura organizacional es su carácter simbólico. La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la

cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilidad. (p33)

Algunas de las características de la cultura organizacional son mencionadas por Luthans (2008) quien hace referencia a las siguientes:

- (a) regularidad en los comportamientos observados. Cuando los miembros de una organización interactúan entre sí y se caracterizan por un lenguaje, una terminología y rituales comunes relacionados a las conductas y diferencias entre sí.
- (b) normas. Son pautas de comportamiento, políticas de trabajo y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas;
- (c) valores dominantes. Son aquellos principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como por ejemplo la calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia;

(d) filosofía. A este respecto están las políticas que reflejan las creencias de la organización sobre la manera de tratar a los empleados o clientes;

(e) reglas. Estas representan las directrices estrictas relacionadas al comportamiento dentro de la organización, como por ejemplo cuando los empleados de nuevo ingreso deben de aprender cómo opera todo para ser aceptados como miembros del grupo.

(f) clima organizacional. Es la sensación que transmite la distribución física, la manera de interactuar de los participantes y la forma en que se conducen los miembros de la organización, con los clientes y proveedores, entre otros que tengan contacto con la organización.

Aunque las características antes descritas variarán de una empresa a otra, es de esperarse que el conocimiento de las mismas facilite el estudio y comprensión del comportamiento de los miembros de la organización. (Luthans F, 2008, p, 19)

2.1.6. Diferencias en entre clima y ambiente organizacional

Montaña A, Torres G. (2015) Muchos investigadores se han dedicado a la diferenciación entre clima y cultura. Dado que la cultura se ha desarrollado en un campo de investigación separado desde la década de los 80, una justificación común para su estudio fueron sus cualidades únicas, separadas del clima organizacional. Muchos artículos, libros y capítulos se han escrito para referirse a este tema. En lugar de presentar este debate en su totalidad, (p57)

De hecho, está claro que tanto la cultura como el clima intentan abordar la interacción entre individuos y sus alrededores, pero se convierte en un debate circular para determinar qué produce y / o afecta al otro. Denison (1996) señaló que el desarrollo de la cultura causó estragos en los investigadores del clima,

Introduciendo nuevos métodos y permitiendo la variación evaluación. Aunque muchos reconocen que el clima es una manifestación más superficial de la cultura, Es menos claro si este solapamiento es indicativo de diferentes conceptos o simplemente dos aspectos de la misma construcción. Con la introducción de métodos cuantitativos y métodos de estudio de la cultura organizacional en el

Década de 1990, esta distinción se hizo aún más borrosa. Como la conceptualización y evaluación de la cultura avanzado, cada vez es más evidente para muchas organizaciones investigadores que los dos conceptos difieren más en la interpretación y no dentro de los fenómenos (Denison, 1996).

Primero, la cultura organizacional está mejor representada por las normas conductuales y las expectativas que caracterizan un ambiente de trabajo. Estas normas y expectativas dirigen la manera en que los empleados en un ambiente de trabajo particular acercan su trabajo, especifican prioridades, y dan forma a la manera que se hace el trabajo. Las culturas organizativas competentes, por ejemplo, esperan que los proveedores de servicios estén al día en las prácticas más avanzadas y que sitúen los resultados positivos de los clientes como una prioridad. Los nuevos miembros de una unidad organizativa se aculturán en estas expectativas y normas a través de procesos sociales como el modelado, el refuerzo y las sanciones.

El clima organizacional, por otra parte, es creado por las percepciones compartidas de los empleados sobre el impacto psicológico de su ambiente de trabajo en su propio bienestar y funcionamiento personal. Las percepciones que comparten los empleados en un entorno de

trabajo dado representan un acuerdo en sus evaluaciones personales del significado y significado de su trabajo. El impacto percibido de un entorno de trabajo en el bienestar personal de cada trabajador individual ha sido etiquetado como clima psicológico para distinguirlo del clima organizacional. Cuando los individuos en el mismo ambiente de trabajo coinciden en sus percepciones del impacto psicológico de su ambiente de trabajo, sus percepciones compartidas definen el clima organizacional de ese ambiente de trabajo particular. (Harzing y Sorge, 2003, p, 9)

2.1.7. Importancia del ambiente organizacional

Ozuna N (2012) refiere que la cultura organizacional debe crear un vínculo entre los colaboradores y la empresa, la empresa debe distinguirse de otras empresas y no necesariamente por el producto sino por su cultura organizacional, también con una cultura bien definida e inculcada es esto será una herramienta para poder facilitar el cumplimiento de la visión y de los objetivos de la empresa, con esto se definen también los límites y las normas de comportamiento ya que un empleado identificado no realizará acciones inapropiadas por lo que las actitudes serán moldeadas y los colaboradores reflejaran la imagen de la empresa .(p66)

Según Rodríguez y Tovar (2004) refieren que la cultura organizacional es de vital importancia porque esta influye de gran manera en como el colaborador se va a desarrollar en su área de trabajo, porque modificar el comportamiento del empleado puede llegar a ser un proceso largo y complicado y creen que es más fácil modificar los valores que comparten todos. La cultura organizacional debe de convertir en una fortaleza para así poder llegar a cumplir los objetivos porque si la cultura organizacional no se fortalece puede llegar a ser un impedimento para la innovación y el progreso de la organización. (p31)

2.1.8. Factores que influyen en el ambiente organizacional

Falcones, G (2014). Refiere que entre los factores que influyen en la formación de la cultura organizacional están:

- **Factores organizacionales:**

- El medio circundante de la organización, es decir sus valores y características.

- Factores circunstanciales como las características tecnológicas, la regulación ecológica requerida para llevar a cabo su función.

-Factores físicos: como la ubicación de la organización, la accesibilidad, el nivel y calidad de vida del entorno, etc.

-Factores geográficos. La ubicación geográfica de la organización también influye en la cultura organizacional. Por ejemplo en nuestro país una misma organización con sucursales en diferentes ciudades culturalmente extremas como Guayaquil y Quito, así se trate de una organización fuerte en la ubicación geográfica hace que la cultura organizacional no sea homogénea.

- **Factores del entorno:**

- Escenario físico: como la comodidad del ambiente de trabajo, las facilidades o beneficios que se le proporcione a los empleados. Por ejemplo: transportación, alimentación, etc.

- Historia de la organización. El pasado de la organización quienes y en base a que implementaron la filosofía de la empresa.

- Idiosincrasia. Las características que definen el comportamiento de la organización también forman parte de su distintivo. Las costumbres sociales del entorno influyen en la cultura de la organización.

- Grupos y líderes. Los grupos y líderes que gobiernan el entorno donde se desarrolla la organización también ejercen influencia sobre la cultura organizacional. Es importante considerar que donde hay mucha legislación que asfixia a las empresas impide el desarrollo y normal desenvolvimiento de la organización afectando su cultura.
- Procesos culturales por excelencia. estos procesos como la globalización, la cultura ecológica, la normalización, el comercio electrónico, etc. inciden en la cultura organizacional. (p36)

2.1.9. Funciones del ambiente organizacional

(Babilonia C, 2014) A continuación se describe cinco funciones de la cultura organizacional:

- a) Define límites - Marca la diferencia entre una organización y otra.
- b) Refleja la identidad de los miembros con la organización - Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura, en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.

- c) Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso.
- d) Refuerza la estabilidad social - Definen a las compañías de éxito como aquellas y disponen de una cultura comparativa fuerte, existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.
- e) Es un mecanismo de control.- Que permite señalar las reglas del juego.- Definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo.(p 31)

2.1.10. Tipos de cultura organizacional

(Beltran V, Lopez K, 2015) Los diferentes tipos de cultura se muestran a continuación:

- Cultura burocrática

Es aquella donde se ejerce un mayor control, se aumentan las normas, se revisan los procedimientos y procesos con el fin de encontrar las fallas existentes. Esta cultura es tipo formal, en donde las funciones y responsabilidades de los colaboradores están claramente estipuladas.

- Cultura de clan

La socialización es la principal característica de esta cultura; donde el compromiso personal y el trabajo en equipo prima sobre toda las concepciones. La unidad también parte vital de la misma, los empleados de más alto rango o con mayor tiempo en la compañía sirven de guadores en el proceso de inclusión. Aquí las personas se enfocan en los objetivos metas por alcanzar como compañía que por las necesidades individuales de cada quien.

- Cultura emprendedora

La creatividad y la innovación generan en las organizaciones la búsqueda constante del cambio que ve reflejada en las mejoras contantes que se le realizan a los procesos. En esta, juega un papel

importante la inclusión de tecnología como agente generador de cambio.

- Cultura de mercado

Tiene una orientación hacia la competitividad estratégica y las ganancias, provocando que entre la organización y los trabajadores existan simplemente una relación contractual, en donde el empleado simplemente realiza sus funciones por un determinado sueldo; es decir, es tipo formal. (p48)

2.1.11. Modelos de cultura organizacional

2.1.11.1. Modelo de cultura organizacional de Schein

Según psicólogo social Edgar Schein (1985) la forma la cultura organizacional se manifiesta en tres niveles y de esta manera se podrá estudiar mejor el comportamiento de los integrantes de una compañía, además Schein argumenta que la cultura tiene como principal función enseñar a todos los integrantes a percibir, pensar y sentir los problemas de una organización.

"El modelo de Schein incluye tres niveles, siendo el de los artefactos y creaciones el nivel más superficial, donde se pueden observar las manifestaciones de la cultura, pero no la esencia. El segundo nivel está formado por los valores y creencias que dirigen el comportamiento de los miembros de la empresa y presenta un mayor nivel de conocimiento de la cultura. El último nivel corresponde a las suposiciones básicas, que revelan cómo un grupo percibe, piensa, siente y actúa, representa el nivel más profundo de la cultura"6 como se representa en la figura 1, el nivel se los supuesto es fundamental para modificar la cultura organizacional puesto es incluye la percepción de cada miembro, para realizar un cambio en la cultura de una compañía se necesita tiempo para lo cual Schein cinco áreas claves que los miembros deben entender para conseguir los objetivos de la organización, misión, objetivos, medios, evaluaciones y planes de contingencia.(p56)

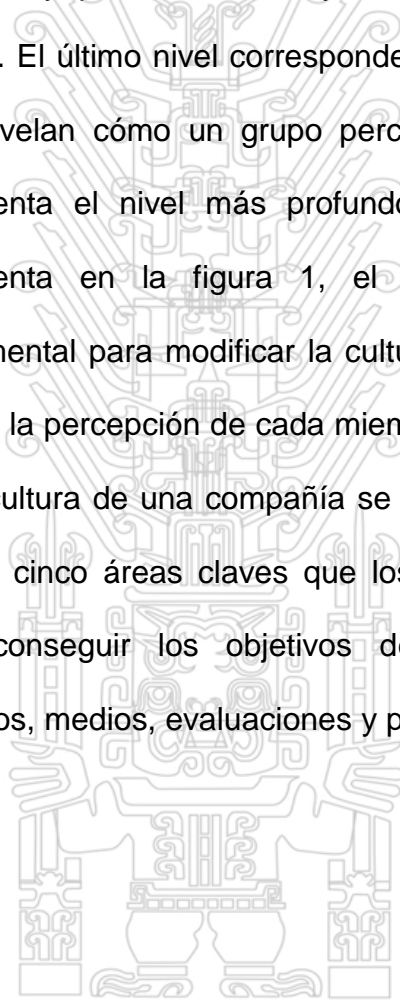
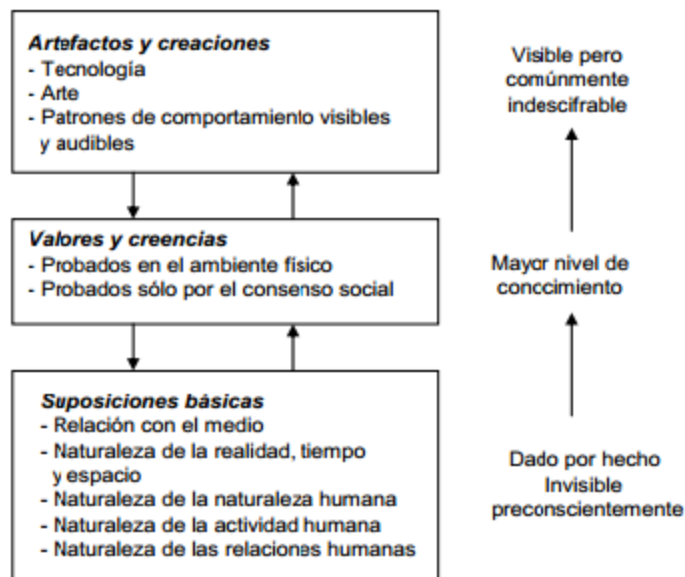


Figura 1. Niveles de Cultura



Fuente: SCHEIN, Edgar. La cultura corporativa guía de supervivencia. San Francisco: Jossey – Bass, 1999.

2.1.12. Modelo de cultura organizacional de Denison

El primer elemento del esquema integrado se enfoca en los cuatro conceptos. Como se señaló anteriormente, el involucramiento y consistencia dan dirección a la dinámica interna de una organización, pero no abordan la interacción de ésta con el ambiente externo; a diferencia con la adaptabilidad y misión, que sí se orientan en la

relación entre la organización y su ambiente externo. Por lo tanto, los cuatro conceptos pueden dividirse en dos pares, un par con enfoque interno y un par con enfoque externo. (Velasco R, 2015, p 55)

Por otra parte, Denison (1997) señala que los cuatro elementos del modelo se pueden dividir de otra manera. Involucramiento y adaptabilidad forman un par, haciendo énfasis en la capacidad de flexibilidad y cambio de la organización. En contraste, consistencia y misión, están orientadas a dar estabilidad.

Un sistema orientado hacia la adaptabilidad e involucramiento introducirá más variedad, más entradas y más posibles soluciones a una situación determinada que un sistema orientado hacia un alto nivel de consistencia y un fuerte sentido de misión. En contraste, un sesgo hacia consistencia y misión es más probable reducir la variedad y poner un mayor énfasis en el control y estabilidad.

Aunque cada uno de los cuatro conceptos en este modelo representa un camino por el cual la cultura podría tener un impacto positivo en la efectividad de la organización por separado, algunos de los conceptos son en parte contradictorios, un sistema con una alta consistencia

puede ser la antítesis de un alto involucramiento o un sistema altamente flexible. Por otra parte, una cultura que es al mismo tiempo adaptable, con una alta consistencia, o responde a un involucramiento individual, pero sin el contexto de una fuerte misión compartida, será más eficaz. Así, la reconciliación de las demandas en conflicto es la esencia de una cultura organizacional efectiva. Por otra parte, Denison (1997) propone que en vez de discutir sobre qué tipo de cultura debe tener una organización, el modelo asume que una cultura efectiva debe experimentar los cuatro elementos o dimensiones. (p32)

2.1.12.1. La cultura organizacional según Denison

(Bonavia, T., Prado, V., & García, A. 2010). Las diferentes componentes de la cultura organizacional se muestran a continuación:

1. Implicación (Involvement)

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas

organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. En el cuestionario, estos aspectos están medidos por las tres subescalas siguientes:

- Empowerment (Empoderamiento, a diferencia de lo que haremos con el resto de vocablos, preferimos mantener aquí la denominación en inglés, ya que son varias las traducciones del mismo que se han propuesto pero ninguna ha sido plenamente aceptada): Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.
- Trabajo en equipo (Team Orientation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

- Desarrollo de capacidades (Capability Development): La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio. (p17)

2. Consistencia (Consistencia)

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

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

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

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

3. Adaptabilidad (Adaptability)

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para

lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Esta dimensión cultural se mide por medio de tres subescalas:

- **Orientación al cambio (Creating Change):** La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.
- **Orientación al cliente (Customer Focus):** La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.
- **Aprendizaje organizativo (Organizational Learning):** La organización recibe, interpreta y transforma señales del

entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

(p.18)

4. Misión (Mission)

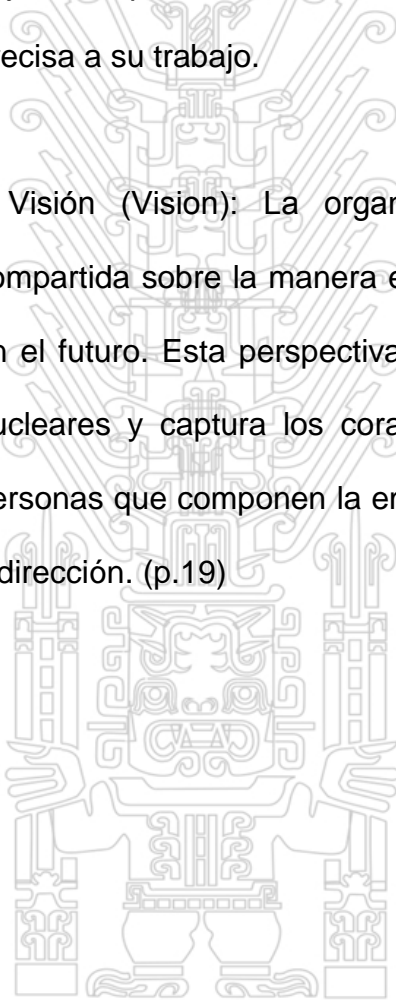
Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos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

- Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como

todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.

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

- Visión (Vision): La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección. (p.19)



2.3 MARCO CONCEPTUAL

Adecuación de las condiciones de trabajo: Las condiciones ambientales físicas y psicosociales, en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza misma del trabajo.

Aplicación del trabajo: Las personas deben sentir la necesidad de responder, en forma adecuada y favorable, por el desarrollo del medio que los rodea, mediante su trabajo

Clima organizacional: Características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento¹.

Compatibilidad de intereses: Integrar diversidad de componentes en una sola dirección y cumplir objetivos institucionales.

Compromiso por la productividad: Se da en la medida en que cada Individuo y unidad de la organización, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones individuales y de las reparticiones conforme a estándares de calidad y cantidad preestablecidos.

Cuidado del patrimonio institucional: Cuidado que los funcionarios exhiben de los bienes o las cosas materiales de la institución, además del fortalecimiento y defensa del prestigio y valores de la imagen institucional.

Cultura organizacional: Conjunto de hábitos, valores y tradiciones interacciones y relaciones sociales típicas de cada organización. Representa la forma tradicional en la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los trabajadores de la organización.

Desarrollo organizacional: Conjunto de actividades para llevar a cabo un cambio planeado, que tiene como base los valores humanistas, esto con el único fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados y los usuarios.

Dirección: Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.

Equidad: Acceso a las retribuciones por medio de un sistema equitativo que trate a todos en condiciones de igualdad en trabajo y beneficios.

Espíritu de equipo: Armonía y unión entre las personas con el fin de constituir fortalezas para la organización.

Estabilidad del personal: Disminuir la rotación, la cual posee un impacto negativo sobre la eficiencia organizacional.

Estimulo de la excelencia: Poner énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

Estimulo del trabajo en equipo: Busca el logro de objetivos comunes. Conocer e impartir hacia donde se quiere llegar

Hospital: Parte integrante de una organización médica y social cuya misión consiste en proporcionar a la población una asistencia médico sanitaria completa, tanto curativa como preventiva, cuyos servicios llegan hasta el ámbito familiar.

Intercambio de información: La existencia del flujo de información, entre los grupos, es fundamental para el desarrollo de metas comunes

Involucramiento en el cambio: Los organismos se encuentran en constante movimiento y el hombre no puede quedarse atrás, por lo que debe adoptar una postura y una actitud que se comprometa al cambio, lo oriente y promueva, para un buen desarrollo de la organización

Liderazgo: Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas

Motivación: Comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que puedan satisfacer sus necesidades.

Organización: Como entidades sociales que están dirigidas al alcance de metas diseñadas con una estructura previamente analizada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente, están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas.

Participación: Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos

Percepción del ambiente organizacional: Corresponde de desarrollar una amalgama entre los aspectos ocurridos en la vertiente externa e interna de una organización.

Realización personal: Se lleva a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual la persona aplica sus habilidades.

Reciprocidad: Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.

Reconocimiento de la aportación: Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego.

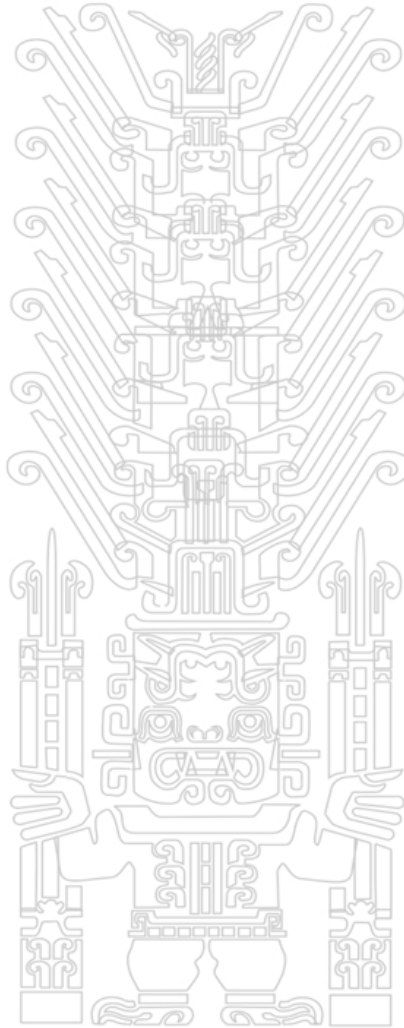
Responsabilidad: Capacidad de las personas a responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos

Retribución: La organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social

Solución de conflictos: diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad, por lo que el grupo debe confrontar estos problemas para resolverlos.

2.4 HIPOTESIS

Si se realiza la evaluación de las diferentes dimensiones del ambiente organizacional; se podría conocer la percepción de los trabajadores del hospital Nacional Dos de Mayo.



CAPITULO III

METODO

3.1 TIPO

El diseño del presente estudio es de tipo observacional, descriptivo, transversal

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACION

Transversal: En un solo momento se logró recopilar la información necesaria.

Descriptivo: Determina los grados de percepción del ambiente organizacional en los trabajadores del HNDM.

3.3 ESTRATEGIA DE PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba chi-cuadrado

Esta prueba puede utilizarse incluso con datos medibles en una escala nominal.

La hipótesis nula de la prueba Chi-cuadrado postula una distribución de

probabilidad totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra.

Para realizar este contraste se disponen los datos en una tabla de frecuencias.

Para cada valor o intervalo de valores se indica la frecuencia absoluta observada o empírica. (Alea V, et al, 2000, p 103)

3.4 VARIABLES

Operacionalización de las variables

VARIABLE	INDICADOR	DIMENSION	SUB - DIMENSIONES	VALORES	ESCALA
PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Denison organizational Culture Survey	Implicancia	Empoderamiento	Nivel alto	ordinal
			Trabajo en equipo	Nivel Medio	
			Desarrollo de capacidades	Nivel bajo	
		Consistencia	Valores centrales	Nivel alto	ordinal
			Acuerdo	Nivel Medio	
			Coordinación e integración	Nivel bajo	
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Nivel alto	ordinal		
	Orientación al cliente	Nivel Medio			
	Aprendizaje organizativo	Nivel bajo			

		Misión	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	Nivel alto Nivel Medio Nivel bajo	ordinal
EDAD	cronológico	tiempo transcurrido desde el nacimiento		20-29 años 30-39 años 40-49 años 50 a más	intervalos
GENERO	Antropológico	registro en DNI		Femenino masculino	nominal
CONDICIÓN LABORAL	Antropológico	tiempo transcurrido en el trabajo		Nombrados Contratados	nominal

3.5 POBLACION

Personal que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo de las unidades organizacionales que lo conforman.

3.6 MUESTRA

La unidad muestral estuvo conformada por 845 trabajadores de 20 a 50 a más años de edad que laboran en el hospital Nacional Dos de Mayo y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

Poblacion	1453		
Grado confianza	95.00		
Error admisible	0.02	0.0004	
p	0.70		#

$Z^2 (p q)$ $n1 = \frac{Z^2 (p q)}{L^2}$ $n1$ $nm = \frac{n1}{1 + n1 / M}$	MUESTRA	0.80674	Z2 x p x q	
		845	0.0004 Error 2	
			2,016.84	Valor N1
			1.388	n1 / M
			2.388	1 + n1 / M

Los datos trabajados fueron los siguientes:

Población = 1453
 Nivel de Confianza = 95%
 Error admisible = 0.2%
 Valor p = 0.70
 Valor q = 0.30

La muestra corresponde a 845 trabajadores, con p 0.70, nivel de confianza 95% y error de admisible 2%.

Nota: Se realizó un "survey" para hallar el valor de p y Err

La ubicación espacial de los sujetos de estudio es precisa, porque se encontraron siempre ubicados en sus áreas de trabajo dentro del hospital, además, existe facilidad de poder obtener información sobre el personal y su ubicación, así como días de descanso o vacaciones, con el fin de identificar en qué momento se podían localizar o no en la institución.

3.6.1. Criterios de inclusión

- ✓ El personal del Hospital de base, nombrados y contratados por las diferentes modalidades, que tenga más de un año de laborar en él y acepte participar en la investigación.

3.6.2. Criterios de exclusión

- ✓ Personal que tenga menos de un año de laborar en la organización.
- ✓ Personal que se encuentre de vacaciones en el periodo de aplicación del instrumento.
- ✓ Personal que se encuentre fuera de la institución en el momento de la aplicación, o en un área determinada, por permiso o comisión.
- ✓ Igualmente personal que esté realizando residencia hospitalaria

3.7. TECNICAS DE INVESTIGACION

3.7.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La recopilación de la información se hizo mediante la aplicación de una encuesta, los cuales se aplicó a los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo con la finalidad de recoger la opinión que tienen respecto al ambiente organizacional.

A los pacientes que formaron parte de la muestra se les informo el fin del estudio de manera verbal y escrita mediante el consentimiento informado que por motivos de seguridad fue aplicado de forma confidencial. (Anexo N° 1)

El instrumento de medición que se utilizó para esta investigación (Anexo N° 2) es "la adaptación al castellano del Denison Organizational Culture Survey; una encuesta diseñada para la evaluación de la cultura organizacional (ambiente organizacional).Este cuestionario está compuesto por 60 preguntas agrupadas en 12 subescalas que identifican a su vez 4 dimensiones" (Bonavia, Prado, & García, 2009, p.16).

Se estableció tres niveles para describir las 4 dimensiones investigadas:

Alto, medio y bajo.

Tabla 1 dimensiones e indicadores de la cultura organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Implicación	– Empoderamiento	1-5
	– Trabajo en equipo	6-10
	– Desarrollo de capacidades.	11-15
Consistencia	– Valores centrales.	16-20
	– Acuerdo.	21-25
	– Coordinación e integración.	26 -30
Adaptabilidad	– Orientación al cambio.	31-35
	–Orientación al cliente.	36-40
	– Aprendizaje organizativo.	41-45
Misión	– Dirección y propósitos estratégicos	46-50
	– Metas y objetivos.	51-55
	– Visión	56-60

Fuente: Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey (Bonavia, T., Prado, V., & García, A. 2009).

La escala de respuestas que se uso fue según tipo Likert; en donde el 1 equivale a muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 es neutral, 4 es de acuerdo, y 5 es totalmente de acuerdo.

En lo que a las dimensiones se refiere la escala de evaluación establecida para evaluar los resultados es la siguiente:

Dimensiones	Ítems	Escala		
		Bajo	Medio	Alto
Implicancia	15	15 - 30	31 - 44	45 - 60
Consistencia	15	15 - 30	31 - 44	45 - 60
Adaptabilidad	15	15 - 30	31 - 44	45 - 60
Misión	15	15 - 30	31 - 44	45 - 60
Ambiente.Organizacional	60	60 - 149	150 - 230	231 - 300

La puntuación máxima para la medición del ambiente organizacional fue de 300 puntos y la mínima de 60 puntos en donde de los rangos de calificación fueron:

231pts. - 300pts. Percepción alta del ambiente organizacional que muestra que el colaborador se encuentra comprometido con la misión, visión, valores, comunicación e identidad con la empresa y cualquier plan en el cual lo involucre la organización.

150pts. - 230pts. Percepción media del ambiente organizacional que muestra la participación y el involucramiento; sin embargo no se encuentra comprometido del todo con la empresa.

60pts. - 149pts. Percepción baja del ambiente organizacional que no muestra empatía ni interés por involucrarse en la organización, se limita a realizar su trabajo.

3.7.2 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

El primer paso que se utiliza en el procesamiento y análisis de los datos; es la codificación, como ya se pudo ver en la Operacionalización de las variables, los valores que se le asignaron a cada ítem varían entre 1 y 5, dependiendo de la respuesta por parte del encuestado.

Una vez codificados los datos, fue más fácil el análisis de estos, a través de un programa informático, además de que fue más sencillo por la gran cantidad de información que se analizó.

Para ello se realizó una base de datos en el programa SPSS 20, ya que es un programa que contiene todas las pruebas estadísticas que se utilizan para un análisis.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 CONTRASTACION DE HIPOTESIS

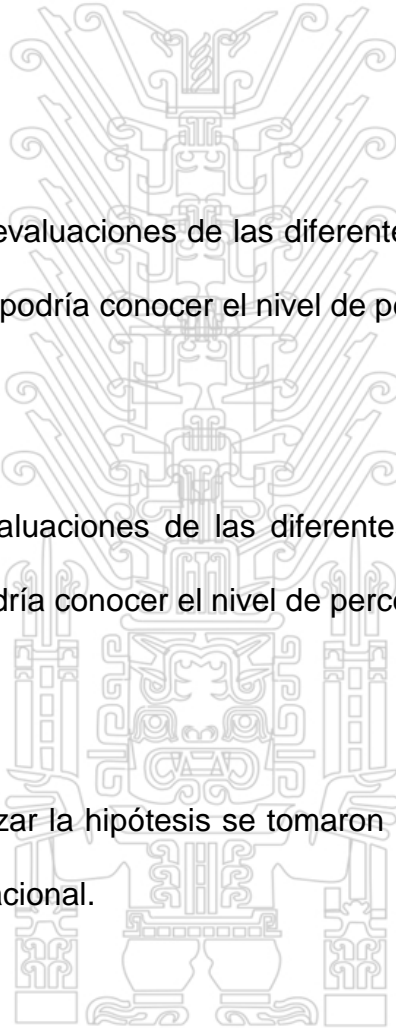
H₀: Hipótesis nula

Si no se realizan las evaluaciones de las diferentes dimensiones del ambiente organizacional; no se podría conocer el nivel de percepción.

H₁: Hipótesis Alternativa

Si se realizan las evaluaciones de las diferentes dimensiones del ambiente organizacional; se podría conocer el nivel de percepción.

Para aceptar o rechazar la hipótesis se tomaron en cuenta las 4 dimensiones del ambiente organizacional.



Dimensiones	Alto	Medio	Bajo	TOTAL
implicancia	69	75	4	148
Consistencia	137	82	24	243
Adaptabilidad	98	106	55	259
Misión	105	56	34	195
TOTAL	409	319	117	845

Tabla. Calculo del Chi cuadrado

Fo	Fe	$(Fo - Fe)^2 / Fe$
69	71.6	0.09
137	117.7	3.2
98	125.3	5.9
105	94.3	1.2
75	55.8	6.6
82	91.7	1.0
106	97.7	0.7
56	73.6	4.2
4	20.4	13.1
24	33.6	2.7
55	35.8	10.2
34	27.0	1.8
		$X^2 = 50.69$

$$X^2 c = 50.69$$

Grado de libertad

$$Gf = (4-1) \cdot (3-1)$$

$$Gf = 6$$

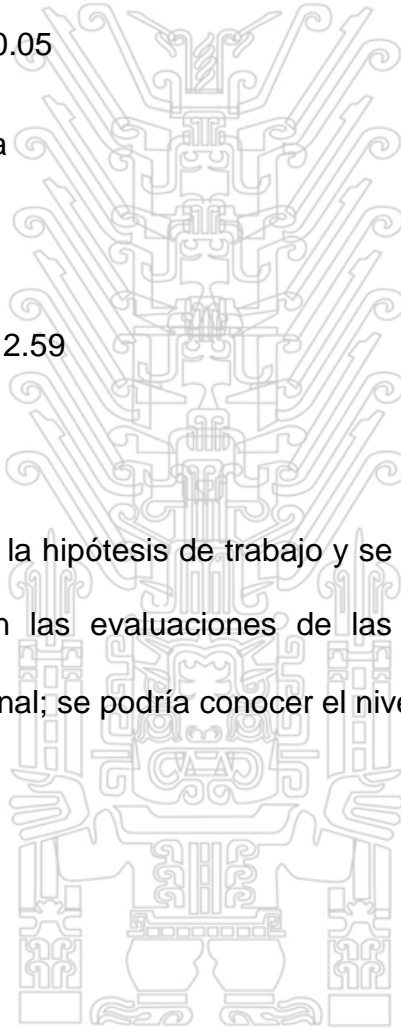
Nivel de confianza = 0.05

Chi – cuadrado Tabla

$$X^2 t = 12.59$$

$$X^2 c = 50.69 > X^2 t = 12.59$$

Por lo cual se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, es decir; “Si se realizan las evaluaciones de las diferentes dimensiones del ambiente organizacional; se podría conocer el nivel de percepción”



4.2 ANALISIS E INTERPRETACIÓN

Tabla N° 01

Valores y distribución porcentual de la muestra según género

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

Género	Total	
	Nº	%
Total	845	100
femenino	607	71,8.%
masculino	238	28,2.%

En la tabla se observa que del total de la muestra, 607 (71,8%) de los participantes son del género femenino y 238 (28,2%) son del género masculino.

Grafico N° 01

Valores y distribución porcentual de la muestra según género

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

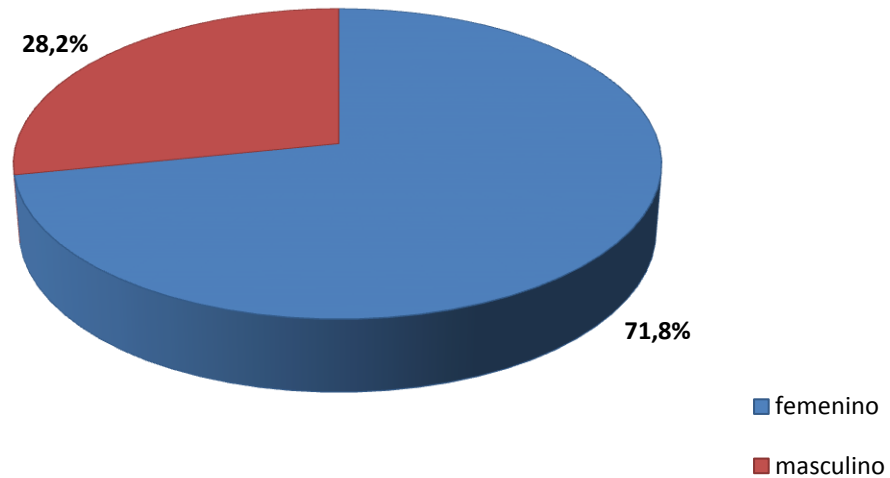
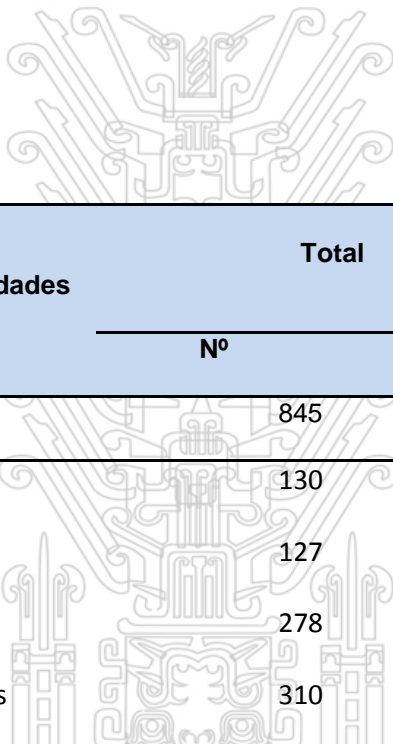


Tabla N° 02

Valores y distribución porcentual de la muestra según edades

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.



Grupo de edades	Total	
	Nº	%
Total	845	100
20 - 29 años	130	15,4
30 - 39 años	127	14,9
40 - 49 años	278	33,0
50 a más años	310	36,7

En la tabla se observa que del total de la muestra, 130 (15,4) trabajadores tienen de 25 a 35 años, 127 trabajadores (14,9%) tienen de 30 a 39 años, 278 trabajadores (33,0%) tienen de 40 a 49 años y 310 trabajadores (36,7%) tienen de 50 a más años.

Grafico N° 02

Valores y distribución porcentual de la muestra según edades

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

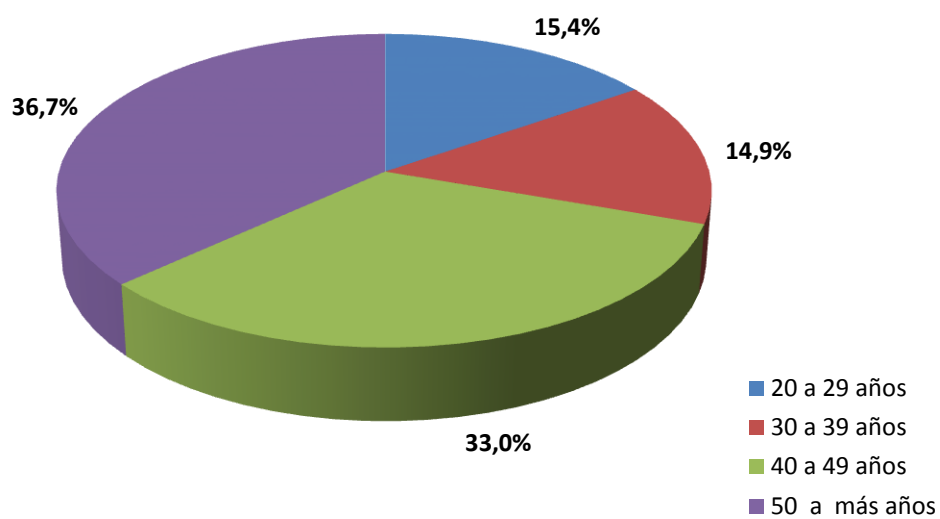
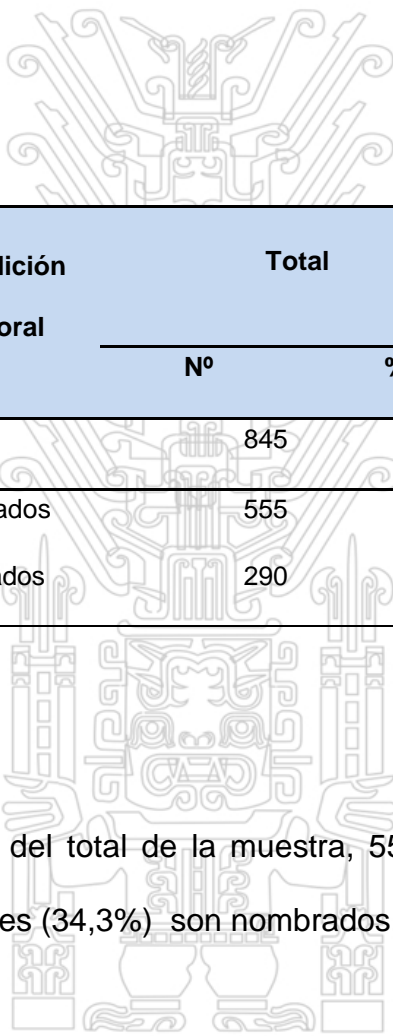


Tabla N° 03

Valores y distribución porcentual de la muestra según condición laboral

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.



Condición laboral	Total	
	Nº	%
Total	845	100
contratados	555	65,7.%
nombrados	290	34,3.%

En la tabla se observa que del total de la muestra, 555 (65,7%) trabajadores son contratados y 290 trabajadores (34,3%) son nombrados.

Grafico N° 03

Valores y distribución porcentual de la muestra según condición laboral

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

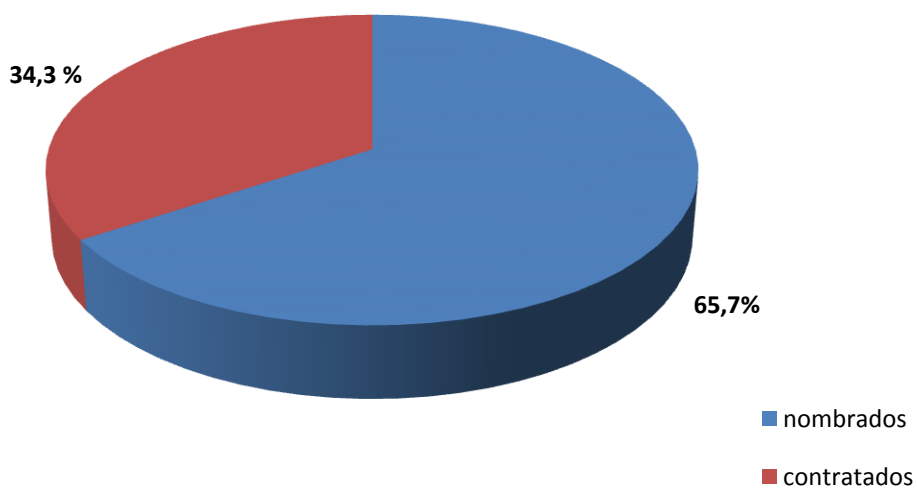


Tabla N° 04

Valores y distribución porcentual de la muestra según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

Nivel de percepción del ambiente organizacional	Total	
	N°	%
	845	100
Nivel Alto	405	48,0
Nivel Medio	250	29,5
Nivel Bajo	190	22,4

En la tabla destaca el nivel alto de percepción con un 48,0 % y el nivel medio con un 29,5 %, seguido por el nivel bajo con un 22,4 % con respecto a la variable ambiente organizacional

Grafico N° 04

Valores y distribución porcentual de la muestra según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

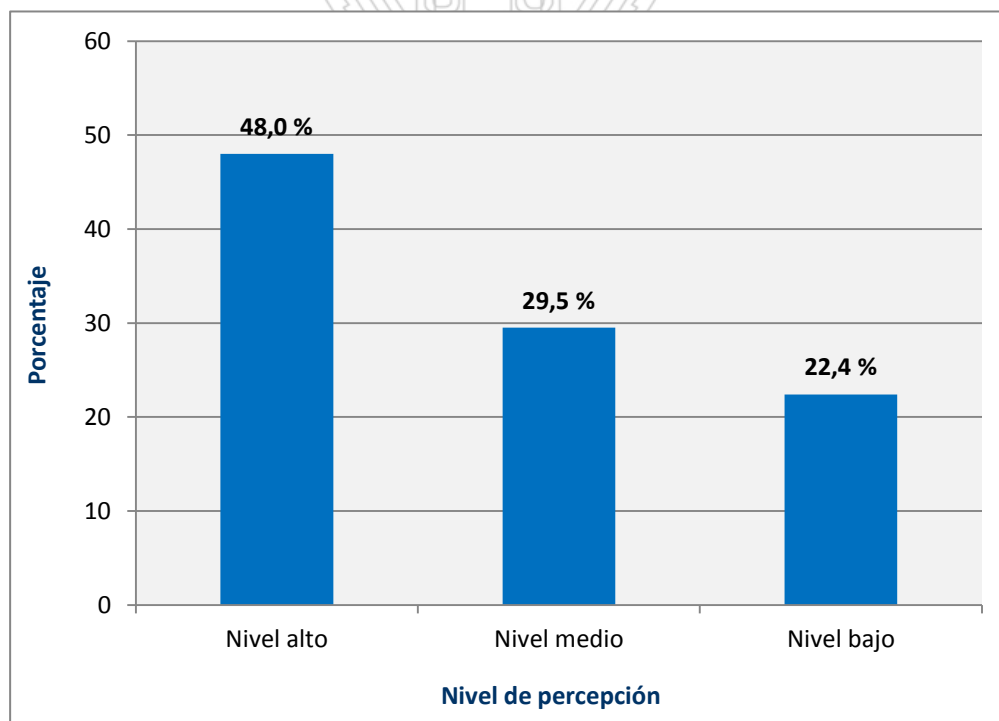


Tabla N° 05

Valores y distribución porcentual de la muestra por género, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015.

Nivel de percepción del ambiente organizacional	Total		Género			
			femenino		masculino	
	N°	%	N°	%	N°	%
	845	100	607	71,8	238	28,2
Nivel Alto	405	48,0	310	36,7	118	14,0
Nivel Medio	250	29,5	203	24,0	75	8,9
Nivel Bajo	190	22,4	94	11,1	45	5,3

La muestra fue conformada por 845 trabajadores, de los cuales el 71,8 % fueron mujeres (607 trabajadores) y 28,2% fueron varones (238 trabajadores); predominando el Nivel de percepción Alta con 36,7% del género femenino y un 14,0 % del género masculino. Asimismo el nivel de percepción media está conformada por 24,0 % de féminas y un 8,9 % de varones y, seguido por el nivel de percepción baja con un 11,1 % de mujeres y 5,3 % de varones.

Grafico N° 05

Valores y distribución porcentual de la muestra por género, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015.

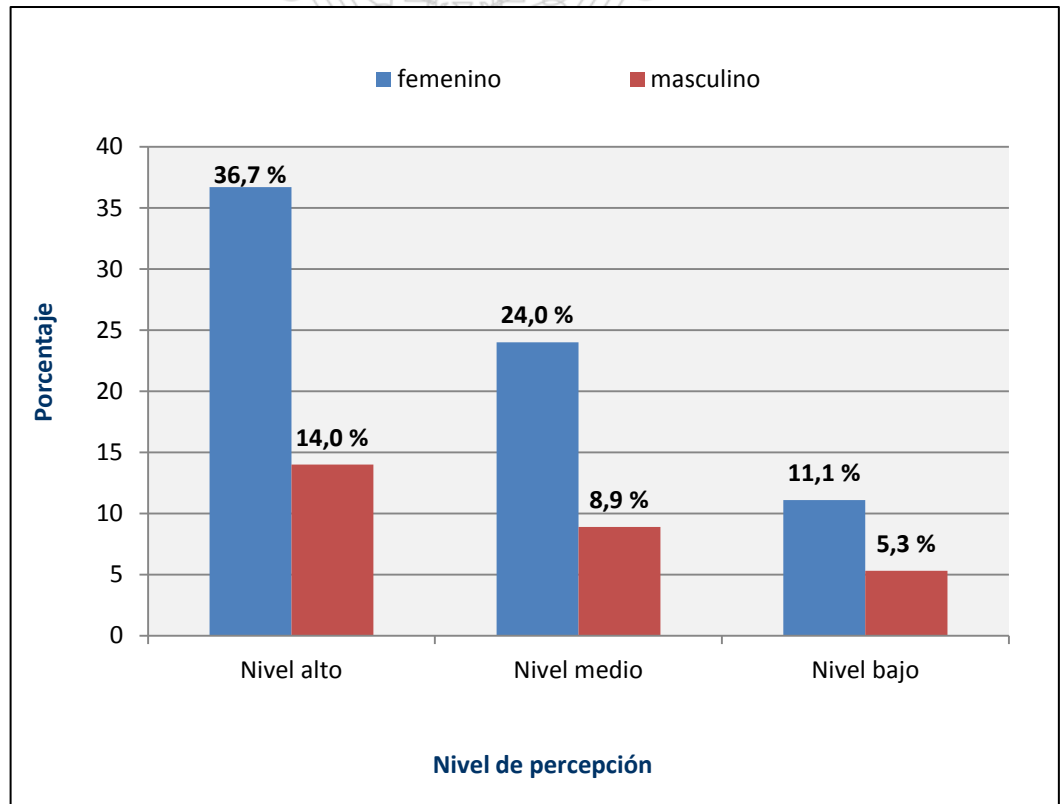


Tabla N° 06

Valores y distribución porcentual de la muestra por grupos de edad, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

Total		Grupos de edad							
		De 20 a 29 años		De 30 a 39 años		De 40 a 49 años		De 50 a más años	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
845	100	130	15,4	127	14,9	278	33	310	36,7
405	48,0	30	3,6	76	8,9	103	12,1	170	20,1
250	29,5	65	7,7	51	6,0	126	14,9	140	16,6
190	22,4	35	4,1	0	0,0	49	6,0	0	0,0

En la tabla se observa que de los 170 trabajadores (16,6 %) cuyas edades oscilan entre 50 a más años presentan un nivel alto de percepción con respecto al ambiente organizacional. Asimismo, presentan niveles medios 7,7 % con edades entre los 20 a 29 años, seguido con un 14,9 % con edades de 40 a 49 años.

Gráfico N° 06

Valores y distribución porcentual de la muestra por grupos de edad, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima - 2015.

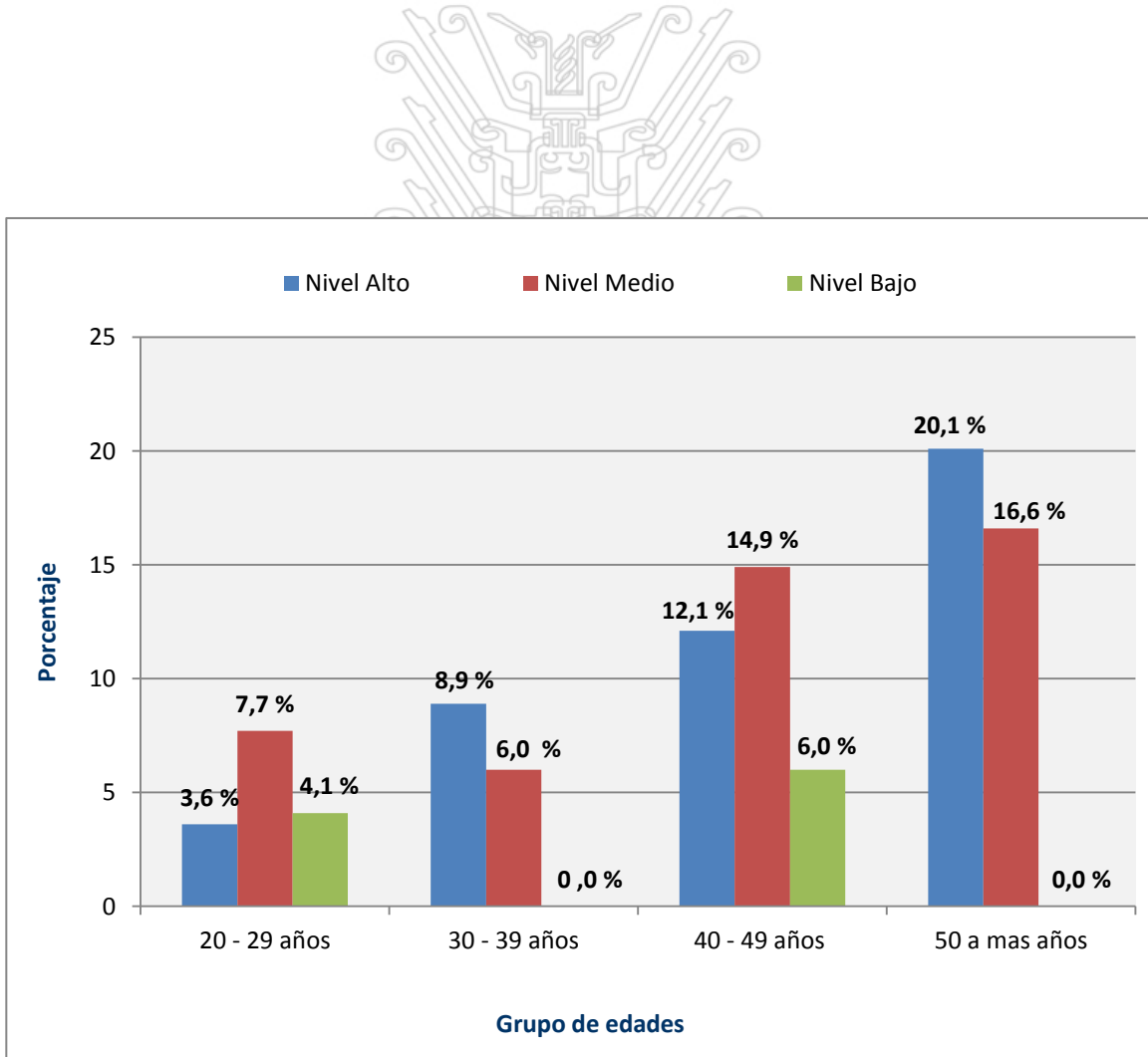


Tabla N° 07

Valores y distribución porcentual de la muestra por condición laboral, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015

Nivel de ambiente organizacional	Total		Condición laboral			
			contratado		nombrados	
	N°	%	N°	%	N°	%
	845	100	555	65,7	290	34,3
Nivel Alto	405	48,0	180	21,4	90	10,7
Nivel Medio	250	29,5	290	34,2	162	19,1
Nivel Bajo	190	22,4	85	10,1	38	4,5

En la tabla se observa que de 555 trabajadores cuya condición laboral son contratados hay un predominio del nivel medio de percepción en un 34,2 % y un 19,1 % de los trabajadores que son nombrados tienen un nivel Medio de percepción, seguido por el nivel de percepción alta en un 21,4% por personal contratado y un 10,7 % por un personal nombrado con un nivel alto de percepción. Un 4,5 % pertenece al personal contratado y un 10,1% al personal nombrado; ambos con un nivel de percepción bajo.

Gráfico N° 07

Valores y distribución porcentual de la muestra por condición laboral, según el nivel de percepción del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015

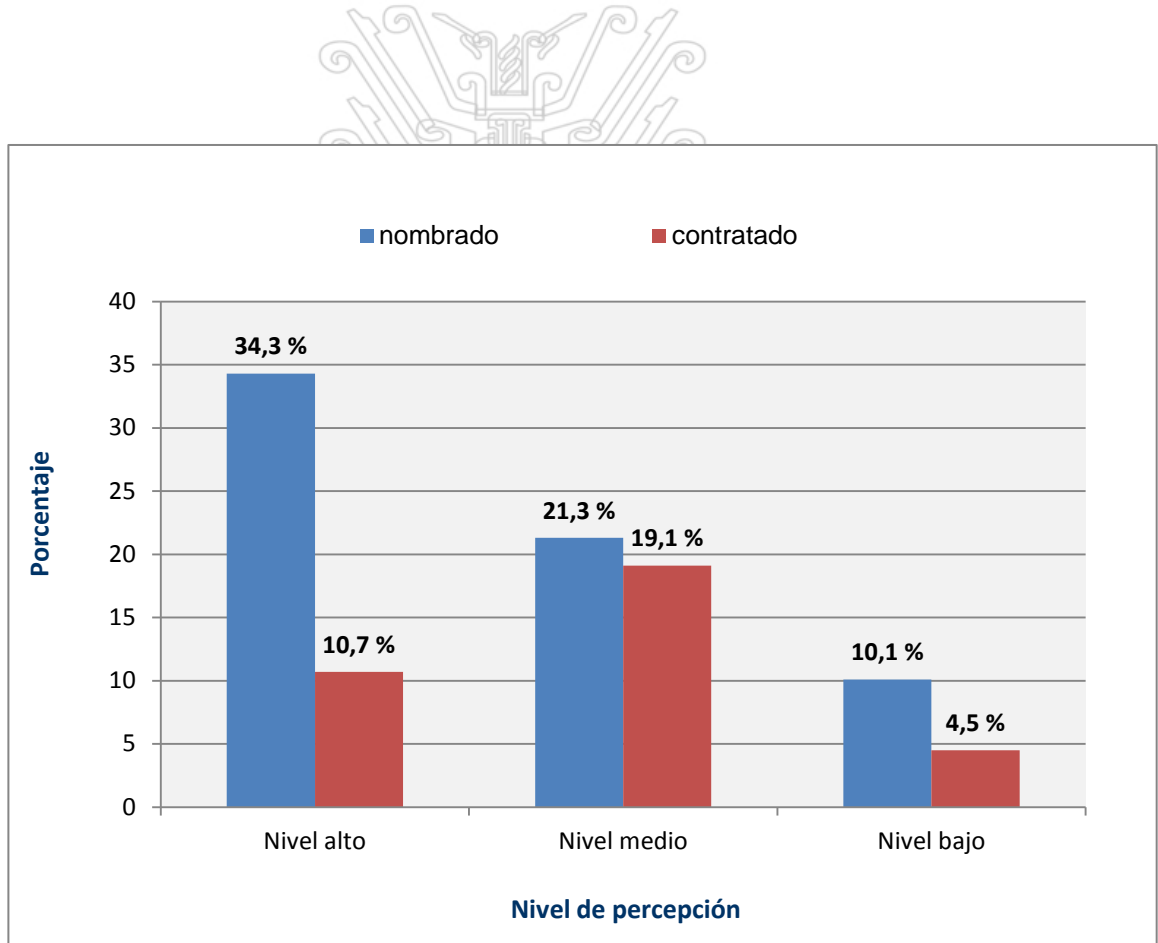


Tabla N° 08

Valores y distribución porcentual de la muestra por las cuatro dimensiones del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015

Niveles	Dimensiones							
	Implicancia		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	148	17,6	243	28,7	259	30,7	195	23,0
Nivel Alto	75	8,9	137	16,2	98	11,7	105	12,4
Nivel Medio	69	8,2	82	9,7	106	12,5	56	6,6
Nivel Bajo	4	0,5	24	2,8	55	6,5	34	4,0

En la muestra se observa que en la dimensión implicación un 8,9 % de los trabajadores presentan un predominio del nivel alto del ambiente organizacional, seguido por 69 trabajadores que perciben un nivel medio, seguido por un 0,5% de trabajadores que presentan un nivel bajo .

En la dimensión consistencia, predomina el nivel alto con 137 trabajadores (16,2) %, de igual forma se detectó un 9,7 % con nivel medio, seguido por un 2,8 % con un nivel bajo del ambiente organizacional.

En la dimensión de adaptabilidad, son 259 trabajadores los que tienen mayor peso en esta dimensión y tienen un nivel medio del ambiente organizacional en un 12,5%, de igual forma se detectó que un 11,7 % perciben un nivel alto y un 6,5% tienen un nivel bajo.

En la dimensión de misión, son 195 trabajadores los que tienen mayor peso en esta dimensión y tienen un alto nivel del ambiente organizacional con un 12,4%, seguido con un 6,6 % que tienen un nivel medio y un 4,0 % de los trabajadores perciben un nivel bajo.

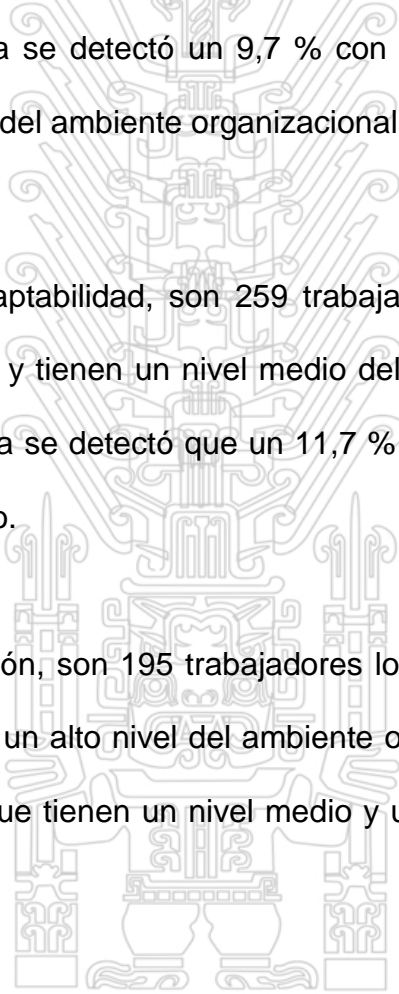
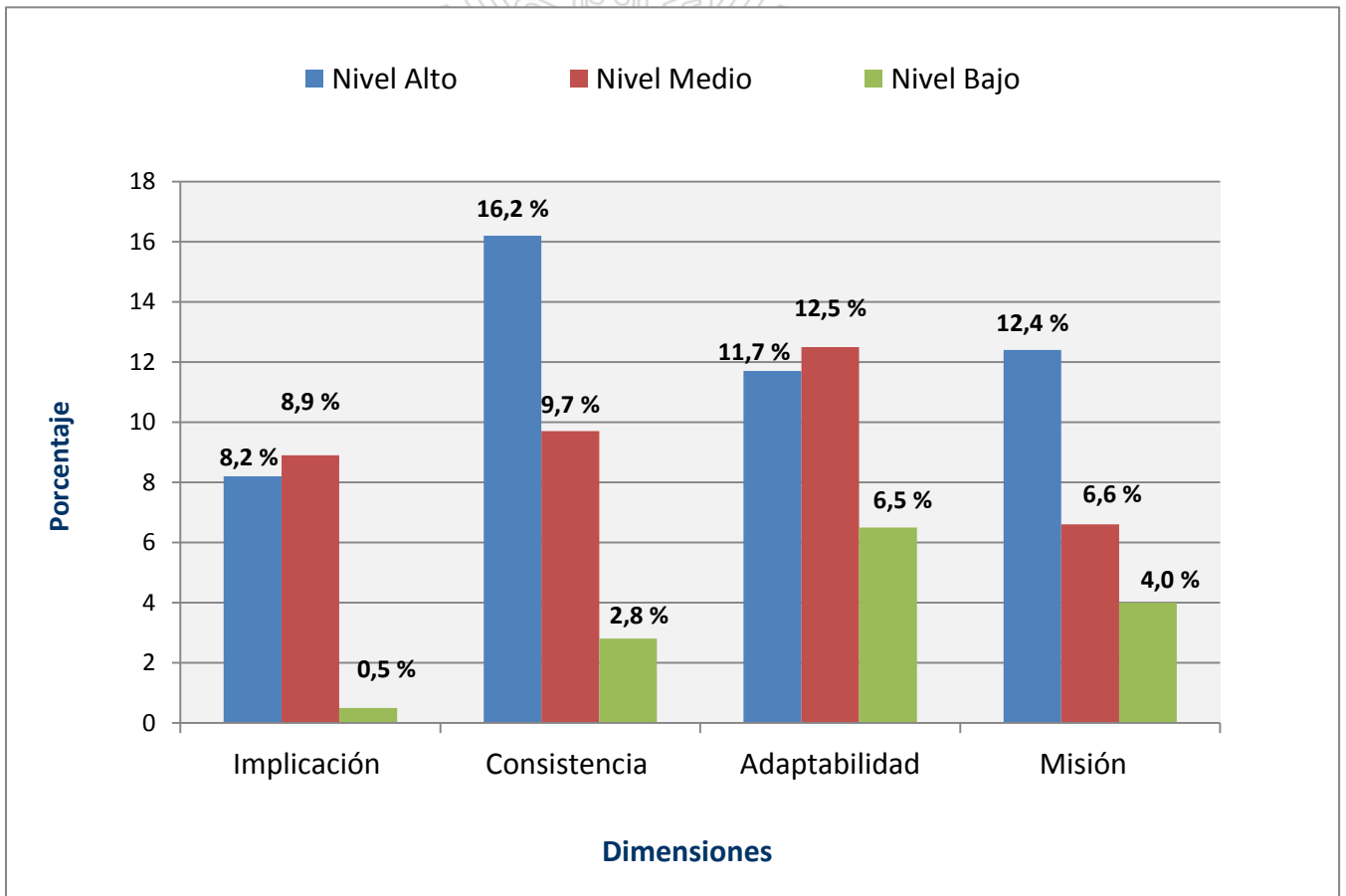


Gráfico N° 08

Valores y distribución porcentual de la muestra por las cuatro dimensiones del ambiente organizacional.

Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2015



CAPÍTULO V

DISCUSION

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente se han enfocado en determinar que el ambiente organizacional que percibe el personal de Hospital Nacional Dos de Mayo es predominantemente alto, lo cual indica que hay una buena actuación del personal, especialmente tratándose de una institución hospitalaria. Morocho C (2012), corrobora lo afirmado anteriormente, en su investigación destaca el nivel aceptable (47.8%) y el nivel alto (47.3%) con respecto a la cultura organizacional. Newstrom (2007) refiere que la cultura organizacional puede ser creada en forma deliberada por sus miembros clave o puede evolucionar con el paso del tiempo. Por lo que esto permite reafirmar una vez más que la cultura puede ser adaptada a los requerimientos de la organización y por supuesto, establecer las bases para que se den determinados comportamientos que mejoren el desempeño de la empresa. Asimismo Falcones G (2014), concluye que el clima organizacional que rodea en la empresa, es muy favorable y esta incide positivamente sobre la cultura de la unidad de negocio en estudio, ya que en promedio esta calificación es del 89%, una tendencia elevada y positiva.

En el presente estudio se evaluó el nivel de percepción del ambiente organizacional según la condición laboral que se mide por el tiempo

transcurrido laborando en el hospital; obteniendo un nivel medio en el personal nombrado con un 34,3%; al igual que Ozuna N. En el año 2012; quien plantea que la antigüedad también resultó ser un factor importante para la identificación de la cultura organizacional, ya que mientras más años se tengan en una institución, más baja es la Cultura Organizacional y, por consecuencia, más baja la productividad, ya que se va perdiendo el interés por el trabajo. (Tabla 4)

El nivel de percepción de los trabajadores del hospital en el estudio tuvo una mayor proporción en el género femenino con 607 trabajadores que registraron un nivel alto del ambiente organizacional (36.7%) al igual que el género masculino con 14.0%; ambos con un nivel alto de percepción del ambiente organizacional. Al igual que Ramos K (2014), determinó en su investigación que la percepción de los colaboradores respecto a la cultura organizacional a nivel general (hombres-mujeres) se encuentra a nivel lo alto, por lo que se infiere que el empleado se encuentra comprometido con la misión, visión, valores, comunicación e identidad con la empresa y cualquier plan en el cual lo involucre la organización. Lo que indica que la empresa se ha esmerado en hacer que los colaboradores se sientan valorados y se sientan parte de la organización. (Tabla 2)

Considerando el rango de edades en la investigación muestra un predominio del nivel alto de percepción del ambiente organizacional entre los 50 a más años. Datos que se contrastan en la investigación de Ozuna N (2012); en

donde el análisis de la información obtenida en la muestra indican que las edades de los directivos de las áreas de corporativo y/o sucursales en su mayoría se encuentran de los 25 a 34 años de edad y que precisamente este rango de edad es el que presenta una tendencia hacia una baja Cultura Organizacional.

Asimismo, las puntuaciones logradas en la dimensión Implicancia, se han ubicado en el nivel medio, resultando que los trabajadores del hospital están comprometidos con su trabajo. Esto coincide con el trabajo de investigación que realizó Falcones G (2014), resultando que a pesar de que existe un alto ritmo laboral todos los miembros de la organización sienten un alto grado de compromiso con la empresa y ven que hay oportunidades de crecimiento; tienen un manejo efectivo de recursos humanos y hay excelentes relaciones interpersonales entre todos los colaboradores. Ozuna N (2012), recomienda trabajar en la implicación que involucra al empoderamiento, al trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades compartiendo actividades tales como compartir la información, haciendo ver que cada colaborador causa un impacto positivo en la institución, fomentando la cooperación de todos los involucrados en una área de trabajo, estableciendo acuerdo en donde se delimiten la responsabilidad de cada miembro de la institución

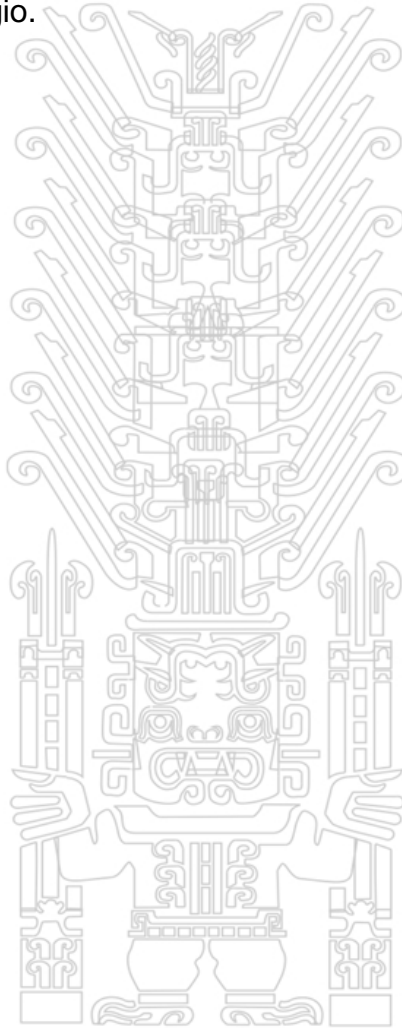
En relación a la dimensión consistencia que perciben los trabajadores del hospital, en el resultado obtenido destacan el nivel alto, lo cual nos hace suponer que el personal que labora en el hospital pone en práctica los valores

centrales, acuerdos y tiene una buena coordinación e integración. Según Ozuna N (2012), recomienda a las Instituciones trabajar con la dimensión consistencia que implica valores centrales, acuerdos, coordinación e integración, se puede reforzar esta dimensión por medio de los líderes, cada vez que ellos digan algo y lo hagan los demás colaboradores seguirán su ejemplo, fomentando y creando dinámicas de integración en donde se recalque a todos los integrantes de la organización. Lo referido anteriormente coincide con el trabajo de investigación que realizó Babilonia C (2014), que concluye que fue alta la dimensión consistencia en la cultura organizacional en los docentes de su institución.

Las puntuaciones logradas en la dimensión adaptabilidad se han ubicado predominantemente en un nivel medio, estos resultados nos indica que los trabajadores del hospital tienen que desarrollar la capacidad para enfrentarse a los cambios. Barbosa L, Arregocés L, Latorre J y col (2009), refiere que es obvia la resistencia al cambio, un cambio necesario para responder a las exigencias del sistema de garantía de calidad y que proviene, entre otros aspectos, del personal nuevo que ingresa con estilos propios de relación y metas prioritarias diferentes. Y es que el cambio se da en función de necesidades reales sentidas, pero también de necesidades individuales inconscientes.

En lo que respecta a la dimensión misión los resultados se sitúan en un nivel alto de percepción, lo cual hace suponer que los trabajadores saben hacia

dónde se dirigen, ya que las organizaciones al tener un bajo nivel de percepción usualmente acaban en algún lugar no previsto. Babilonia, C (2014), coincide al afirmar que los educadores de la escuela se encargan de enfatizar la dimensión Misión del ambiente organizacional; lo cual indica que el personal de alto mando es capaz de afianzar los objetivos en beneficio del colegio.

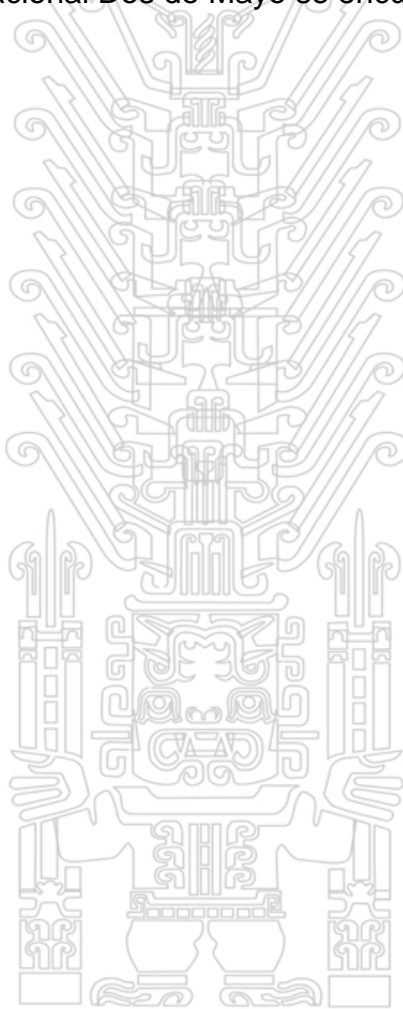


CONCLUSIONES

1. El ambiente organizacional según la percepción de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo se encuentra en el nivel alto.
2. El nivel de percepción de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo según el género se encuentran en el nivel alto en la edad de 50 a más años.
3. El nivel de percepción de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo según la condición laboral se encuentran en el nivel medio.
4. El nivel de percepción de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo según el género la edad se encuentran en el nivel alto.
5. La dimensión implicancia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo se encuentra en el nivel alto.
6. La dimensión consistencia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo se encuentra en el nivel alto.

7. La dimensión adaptabilidad del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo se encuentra en el nivel medio.

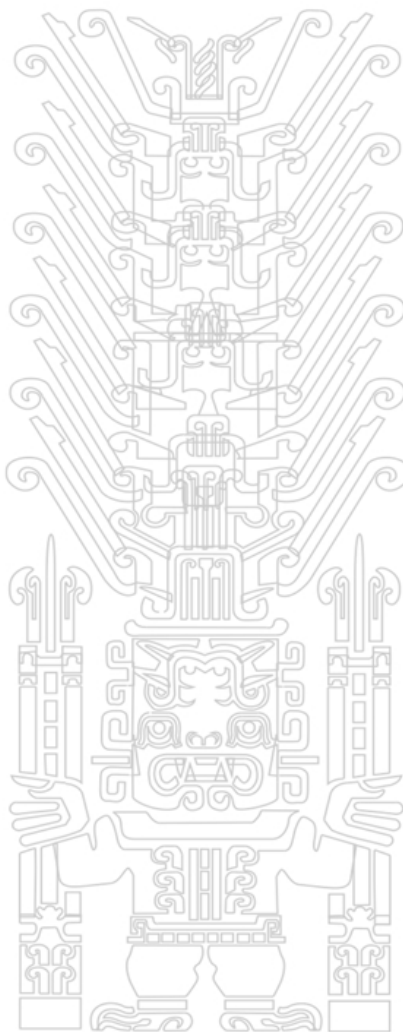
8. La dimensión misión del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo se encuentra en el nivel alto.



RECOMENDACIONES

1. A los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo les es necesario demostrar un nivel alto del ambiente organizacional, ya que el resultado sería el cumplimiento de las labores dejando de lado el beneficio propio en mejoría del hospital.
2. A los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo; reforzar el ambiente organizacional relacionado a la dimensión implicancia, consistencia y adaptabilidad, estas dimensiones hacen que los trabajadores del nosocomio estén unificados; haya igualdad entre todos los trabajadores de la institución y se tracen una ruta con la intención de cumplir las metas trazadas.
3. Realizar mediciones del ambiente organizacional en el futuro, de forma periódica con el fin de establecer un ambiente sano, innovando con nuevas ideas, esto ayudara a fortalecer el ambiente laboral, alcanzando las metas necesarias para el crecimiento de la organización.
4. Es importante que los empleados tengan claro cuáles son las funciones a realizar, las responsabilidades que deben cumplir y los principios que deben seguir. Esto con el fin de que se establezcan adecuados entornos de trabajo.

5. A los directores del Hospital Nacional Dos de Mayo; promover eventos sobre el ambiente organizacional dirigida a los trabajadores del nosocomio y fomentar diversos estatutos que de algún modo influyan en el modo de actuar de los trabajadores del nosocomio.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alea V, et al (2000). Estadística con SPSS V.10.0. Universidad de Barcelona.
2. Babilonia, C. (2014). *Cultura organizacional en docentes – instituciones educativas colegio nacional de Iquitos y colegio san Agustín, Iquitos 2011*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de la Amazonía Peruana, Perú.
3. Barbosa, L., Arregocés, L., Latorre, J., Martínez, D., Muñoz, M., & Rozo, J. (2009). Transformaciones en la percepción de la cultura organizacional generadas por los cambios implementados en el manejo gerencial en una institución prestadora de servicios de salud mental en Bogotá. *Psicogente*, 12(21), 96-110.
4. Beltran, V., Lopez, K. (2015). *Cultura organizacional en claro telefonía sucursal bocagrande*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Colombia.
5. Bonavia, T., Prado, V., & Barbera, D. (2009). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Psicothema*, 21(4), 633-638.
6. Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7, 15 - 32.
7. Carrada, T. (2002). La cultura organizacional en los sistemas de salud. ¿Por qué estudiar la cultura?. *Rev Med IMSS*, 40 (3), 203-211.

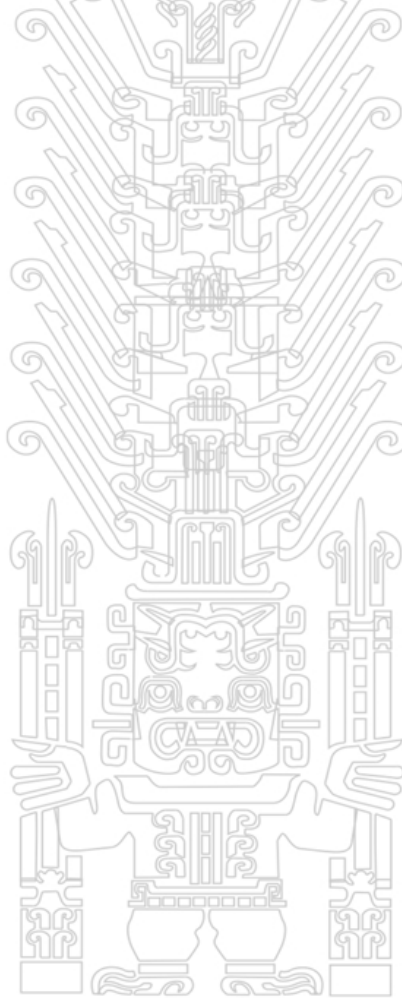
8. Cújar A, et al. (2013). Estudios Gerenciales: Evolución en la medida, 29 (2):pp. 350-355.
9. Daft R (2000). Organization Theory and Design. Mason, OH: South Western College Publishing.
10. Deal T, Kennedy A. (1982). Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life. Reading, MA: AddisonWesley.
11. Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
12. Denison, D.R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
13. Denison, D.R (1997). *Corporate culture and organizational effectiveness*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
14. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. (2009) Ministerio de Salud, 2(1): pp.1- 44.
15. Esra A, et al (2011) The Effect of Organizational Culture on Organizational Efficiency: The Moderating Role of Organizational Environment and CEO Values .*Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24 (1):pp.1560–1573.
16. Etkin, J. (2000). Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones. Acuerdos, Dualidades y Divergencias. Chile.
17. Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain guayaquil de Nestle Ecuador (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

18. Freitas, M. E. de (1991). Cultura organizacional: grandes temas em debate. En *Revista de Administração de Empresa. São Paulo*, 31 (3):1-16.
19. García M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174.
20. García L, et al (2012) .Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el modelo de valores en competencia. *Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya*, 2(1); pp. 9-29.
21. Gutiérrez G (2010). Percepción de la cultura organizacional y su relación con la calidad de atención percibida por el usuario de consultorios externos del H.H.U Tacna- 2010. (Tesis de pregrado) Universidad de Tacna, Perú.
22. Hatch M, Cunliffe A. (2006). *Organizational Theory*. New York: Oxford University Press.
23. Harzing A, Sorge A. (2003). The relative impact of country of origin and universal contingencies on internationalization strategies and corporate control in multinational enterprises: worldwide and European perspectives. *Organizational Studies*, 24(1): pp.187-214.
24. Hernández R. (2008). Exploración del Modelo de Valores en Competencia en el medio laboral mexicano y su vinculación con el clima organizacional. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Celaya, Guanajuato, México.
25. Kroeber, A, Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers.

26. Luthans F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (11ª ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
27. Mansilla, L. (2014). "La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales: estudio realizado en ASSA, 2014" (tesis de maestría). Universidad De San Carlos De Guatemala.
28. Martínez S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista. *La Ventana, Revista de Estudios de Género*, 18 (35): pp.133-163.
29. Melgarejo L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *ALTERIDADES*, 4 (8): PP. 47-53.
30. Montaña A, Torres G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. caso empresa sector financiero*. (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Colombia.
31. Morocho C (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio De Loyola, Perú.
32. Méndez C. (2006) *Transformación cultural en las organizaciones: un modelo para la gestión del cambio*. (1ra. Ed). Bogotá: Editorial Limusa, Universidad del Rosario.
33. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill Interamericana.

34. Ozuna, N. (2012). La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera (Tesis de maestría). Instituto politécnico nacional, México.
35. Quinn R, et al (2007). *Becoming a master manager: A Competing Values Approach* (4a. Ed.). Hoboken, NJ, EE. UU.: John Wiley & Sons.
36. Velasco R (2015). Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación. Instituto Tecnológico de Sonora, Mexico.
37. Romero S. (2009). La cultura organizacional como valor empresarial. (1a ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
38. Ramos, K .(2014)."La percepción de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en una empresa nacional dedicada a la salud agropecuaria" (Tesis de pregrado).Universidad Rafael Landívar, Guatemala
39. Rocha F, et al (2014).The organizational culture of a brazilian public hospital. *Rev Esc Enferm USP*, 48(2):pp. 1-7.
40. Saillour F, Domec S, Dumond M. (2016). Design and validation of a questionnaire to assess organizational culture in French hospital wards. *Health Services Research*, 10 (11):1-14.
41. Schein E. (1987). Defining organizational culture. In J. M. Shafritz & J. S. Ott (Eds.), *Classics of organizational theory* (2nd ed., pp. 381–396). Chicago, IL: The Dorsey Press.

42. Schein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership*. United States of America: John Wiley & Son, Inc.
43. Robbins, S. (1996) *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México:Editorial Prentice Hall.
44. Zalpa ,G. (2002). La cultura en las organizaciones empresariales. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 8 (15), 9-33.





ANEXOS



ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente documento yo,.....

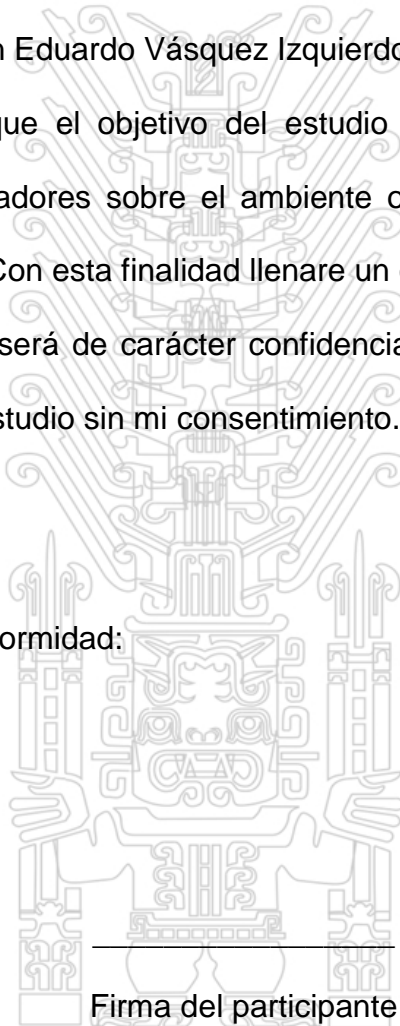
Identificado (a) con DNI..... acepto participar en la investigación

realizada por el C.D. Juan Eduardo Vásquez Izquierdo

He sido informado (a) que el objetivo del estudio es determinar: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el ambiente organizacional en el Hospital Nacional Dos de Mayo? Con esta finalidad llenare un cuestionario.

La información obtenida será de carácter confidencial y no será usada para otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Firmo en señal de conformidad:



ANEXO 2

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSTGRADO

PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DEL
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA – 2015

Cargo: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo que labora en el hospital: _____

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

- Por favor de una valoración a las siguientes oraciones:

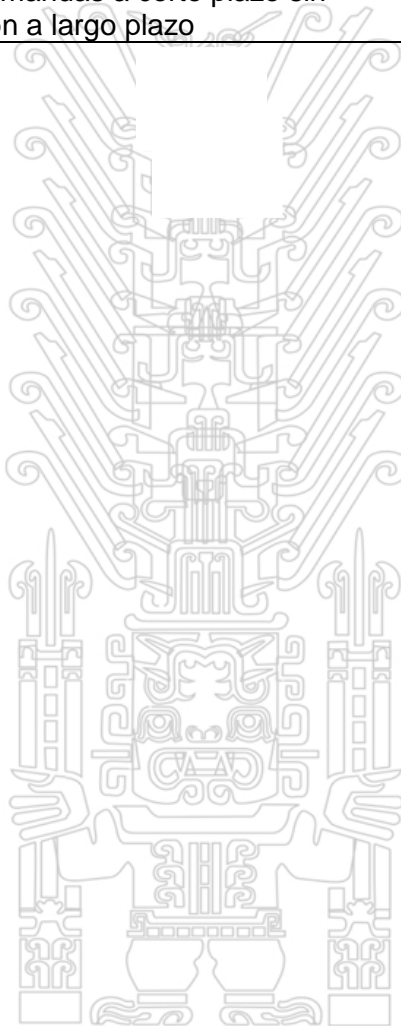
VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					

27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda».					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					



54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					



ANEXO 3

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

“La consistencia interna del instrumento fue examinada mediante el índice alpha de Cronbach. Toda esta información junto a los valores obtenidos en la versión original se recogen en la tabla 2” (Bonavia, Prado & Barbera, 2009, p.636).

Tabla 2
Comparación de la fiabilidad del cuestionario original (Denison, Janovics y Young, 2005; Denison, Janovics, Young y Cho, 2006) y de su adaptación al castellano

	α Cronbach (adaptación)	α Cronbach (original)
Implicación	0,90	0,90
Empowerment	0,79	0,77
Trabajo en equipo	0,80	0,83
Desarrollo de capacidades	0,72	0,70
Consistencia	0,87	0,88
Valores centrales	0,68	0,70
Acuerdo	0,80	0,75
Coordinación e integración	0,70	0,78
Adaptabilidad	0,87	0,87
Orientación al cambio	0,78	0,76
Orientación al cliente	0,78	0,73
Aprendizaje organizativo	0,70	0,75
Misión	0,93	0,92
Dirección y propósitos estratégicos	0,88	0,85
Metas y objetivos	0,86	0,80
Visión	0,76	0,78

Fuente: Fuente: Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey (Bonavia, T., Prado, V., & García, A. 2009).



ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISENCIA

Título: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA - 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS: (Objetivo General)	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cuál es el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2016?	Determinar el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Observacional de corte transversal.</p> <p>Nivel.de investigación:</p> <p>Descriptivo.</p>	<p>1.- según el género; predomina el Nivel de percepción Alta con 36,7% del género femenino y un 14,0 % del género masculino.</p> <p>2.-entre 50 a más años presentan un nivel alto de percepción con respecto al ambiente organizacional. Asimismo, presentan niveles medios 7,7 % con edades entre los 20 a 29 años, seguido con un 14,9 % con edades de 40 a 49 años.</p> <p>3.- hay un predominio del nivel medio de percepción cuya condición laboral son contratados hay un predominio del nivel medio de percepción en un 34,2 % y un 19,1 % de los trabajadores que son nombrados tienen un nivel Medio de percepción,</p> <p>4.- En la dimensión implicancia un 8,9 % de los trabajadores presentan un predominio del nivel alto del ambiente organizacional, seguido por 69 trabajadores que perciben un nivel medio, seguido por un 0,5% de trabajadores que presentan un nivel bajo .</p> <p>5.-En la dimensión consistencia, predomina el nivel alto con 137 trabajadores (16,2) %, de igual forma se detectó un 9,7 % con nivel medio, seguido por un 2,8 % con un nivel bajo del ambiente organizacional.</p> <p>6.-En la dimensión de adaptabilidad, son 259 trabajadores los que tienen mayor peso en esta dimensión y tienen un nivel medio del ambiente</p>	<p>1.- El nivel de percepción según el género se encuentra en el nivel alto.</p> <p>2.- El nivel de percepción según la edad se encuentra en el nivel medio.</p> <p>3.- El nivel de percepción según la condición laboral se encuentra en el nivel medio.</p> <p>4.- El nivel de la dimensión implicancia del ambiente organizacional se encuentra en un nivel alto.</p> <p>5.-El nivel de la dimensión consistencia del ambiente organizacional se encuentra en un nivel alto.</p> <p>6.- El nivel de la dimensión adaptabilidad del ambiente organizacional se encuentra en un nivel medio.</p> <p>7.- El nivel de la dimensión misión del ambiente</p>
	Objetivos específicos:	Población y Muestra:		
	<p>1.Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según género.</p> <p>2.Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según edad.</p> <p>3.Establecer el nivel de percepción de los trabajadores del ambiente organizacional del Hospital Nacional Dos de Mayo, según condición laboral.</p>	<p>La población estuvo conformada por: Trabajadores del Hospital Dos de Mayo.</p>		

<p>4.Determinar el nivel de la dimensión implicancia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>5.Determinar el nivel de la dimensión consistencia del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>6.Determinar el nivel de la dimensión adaptabilidad del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>7.Determinar el nivel de la dimensión misión del ambiente organizacional de los trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p>	<p>organizacional en un 12,5%, de igual forma se detectó que un 11,7 % perciben un nivel alto y un 6,5% tienen un nivel bajo.</p> <p>7.-En la dimensión de misión, son 195 trabajadores los que tienen mayor peso en esta dimensión y tienen un alto nivel del ambiente organizacional con un 12,4%, seguido con un 6,6 % que tienen un nivel medio y un 4,0 % de los trabajadores perciben un nivel bajo.</p>	<p>organizacional se encuentra en un nivel medio.</p>
---	--	---

