



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016.

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

**MAESTRO EN GESTIÒN PÙBLICA**

**AUTOR:**

**Br. German Medrano Valverde**

**ASESOR:**

Dr. Hugo Ricardo Prado López

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÌNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**LIMA - PERÙ**

**2017**

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

 EL / LA BACHILLER (ES): **MEDRANO VALVERDE, GERMAN**

 Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

**CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL AÑO 2016**

Fecha: 20 de marzo del 2017

Hora: 6:00 p. m.

**JURADOS:**
**PRESIDENTE:** Dr. Chantal Jara Aguirre

 Firma: .....  .....

**SECRETARIO:** Dra. Eliana Castañeda Nuñez

 Firma: .....  .....

**VOCAL:** Dr. Hugo Ricardo Prado López

 Firma: .....  .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

 ..... *Por mayoría* .....

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- APA. (Aeol 12 y 1.5 interlineado)
- Corregir la redacción de las dimensiones q1 coincide en toda las formulaciones.
- Corregir Población y muestra
- Mejorar el sustento del marco teórico de la Variable Cultura organizacional
- Por la Operacionalización Nominal 1

**Dedicatoria**

A mi familia y a todas aquellas personas que durante el transcurso de mi vida estuvieron alentándome a mejorar constantemente.

A la memoria de mi padre y abuelo,  
Que Dios los tenga en su gloria. Ave  
María Sin Pecado Concebida.

El autor.

**Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por la fortaleza y la fe, a la Universidad Cesar vallejo, que ha hecho posible mi realización en esta parte de mi vida profesional.

Agradezco a mi familia por su incondicional apoyo. Mi gratitud eterna para todos.

### Declaración de Autoría

Yo, German Medrano Valverde, estudiante de la Escuela de Posgrado. Maestría en Gestión en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016”, presentada, en 96 folios para para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre del 2016



Apellidos y Nombre: German Medrano Valverde  
DNI N° 16022314

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos la tesis titulada: “Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016”, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre las buenas prácticas gerenciales que se aplican en el Hospital de Chancay y el rendimiento de los mismos. El documento está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete secciones: (a) primera sección Introducción, (b) segunda sección se desarrolla el Marco metodológico, (c) tercera sección se desarrolla los resultados de la investigación, (d) cuarta sección se presenta la discusión de estudio, (e) quinta y sexta sección se presenta las conclusiones y sugerencia y (f) séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesario.

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

El autor

## Índice

	<b>Pág.</b>
Caratula	I
Dictamen de la sustentación de la tesis	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autoria	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	X
Lista de figuras	XI
<b>Resumen</b>	<b>XII</b>
<b>Abstrac</b>	<b>XIII</b>
<b>I. INTRODUCCIÒN</b>	<b>14</b>
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Antecedentes Internacionales	17
1.1.2. Antecedentes del estudio	20
1.2. Fundamentación del estudio.	21
1.2.1. Cultura organizacional.	21
1.2.1.1 Definición Cultura Empresarial .	21
1.2.1.2 Dimensiones de la Cultura Empresarial .	23
1.2.1.3 Características de la Cultura Empresarial	23
1.2.1.4 Funciones de la Cultura Organizacional.	23

1.2.1.5	Importancia de la Cultura Organizacional	23
1.2.2.	Compromiso organizacional	23
1.2.2.1	Definición de Compromiso Organizacional	23
1.2.2.2	Dimensiones del Compromiso Organizacional.	23
1.2.2.3	Importancia del Compromiso Organizacional	27
1.3.	Justificación	28
1.3.1.	Justificación teórica	28
1.3.3.	Justificación práctica	28
1.3.4.	Justificación metodológica	28
1.4.	Problema	29
1.4.1.	Realidad problemática	29
1.4.2.	Formulación del problema	30
1.5.	Hipótesis	31
1.5.1.	Hipótesis general	31
1.5.2.	Hipótesis específicas	31
1.6.	Objetivos	31
1.6.1	Objetivo General	31
1.6.2	Objetivos Específicos	32
<b>II. MARCO METODOLÒGICO</b>		<b>33</b>
2.1.	Variables	34
2.1.1.	Definición de la variable cultura empresarial	34
2.1.2.	Definición de la variable compromiso empresarial	34
2.2.	Operacionalización de las variables	34



2.2.1. Cultura organizacional	35
2.2.2. Compromiso organizacional	36
2.3. Metodología	37
2.4. Forma de estudio	37
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Método de análisis de datos	43
2.9. Aspectos éticos (si corresponde)	43
<b>III. RESULTADOS</b>	44
3.1. Descripción de los resultados	45
3.2. Confrontación de hipótesis	52
<b>IV. DISCUSIÒN</b>	56
<b>V. CONCLUSIONES</b>	58
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	61
<b>VII. REFERENCIAS</b>	63
<b>VIII. APÈNDICE</b>	66
Acta de aprobación de originalidad de tesis.	94
Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	95
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	96

**Índice de tablas**

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional	51
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	53
Tabla 3	Distribución de la población de estudio	56
Tabla 4	Prueba de confiabilidad de cultura organizacional	60
Tabla 5	Prueba de confiabilidad del compromiso organizacional	60
Tabla 6	Distribución de frecuencias entre la cultura y compromiso organizacional	62
Tabla 7	Distribución de frecuencias entre artefactos y compromiso organizacional	64
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre la dimensión valores adoptados y el Compromiso organizacional en los trabajadores del HCH.	65
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre la dimensión supuestos básicos y el Compromiso organizacional en los trabajadores del HCH.	67
Tabla 10	Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura y compromiso Organizacional en los trabajadores del HCH.	69
Tabla 11	Grado de correlación y nivel de significación entre los artefactos y el Compromiso organizacional en los trabajadores del HCH.	70
Tabla 12	Grado de correlación y nivel de significación entre compromiso Organizacional y los valores adoptados en los trabajadores del HCH.	71
Tabla 13	Grado de correlación y nivel de significación entre supuestos básicos y el Compromiso organizacional en los trabajadores del HCH.	72

**Índice de Figuras**

	Pág.
Figura 1 Niveles de la cultura organizacional	27
Figura 2 Los distintos estratos de la cultura organizacional	29
Figura 3 Niveles entre la cultura y compromiso organizacional en los trabajadores Públicos Administrativos del Hospital de Chancay.	63
Figura 4 Niveles entre la dimensión artefactos y el compromiso organizacional en los Públicos Administrativos del Hospital de Chancay	64
Figura 5 Niveles entre la dimensión valores adoptados y el compromiso Organizacional en los trabajadores del HCH.	66
Figura 6 Niveles entre la dimensión supuestos básicos y el compromiso Organizacional en los trabajadores del HCH.	68

## Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el rendimiento de los servidores públicos administrativos del Hospital de Chancay, en base a una cultura y compromiso organizacional. Siendo el problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016 y el rendimiento de los mismos?

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 56 trabajadores del área administrativa del Hospital de Chancay y SBS, las cuales están constituidas por las siguientes unidades orgánicas: Recursos Humanos, Logística, Economía y Planeamiento Estratégico. Se utilizó el muestreo no probabilístico.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 49 trabajadores y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Cultura organizacional 0,922 y compromiso organizacional 0,87. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 21. Así mismo los resultados obtenidos evidencia que existe relación moderada positiva entre las variables  $R_h=0,40$ .

Palabra clave: Desempeño laboral y gestión por competencias.

## Abstract

The present research aims to determine the relationship between the performance of administrative public servants of Hospital de Chancay and good management practices. Being the general problem: ¿What is the relationship between the Management Practices and the Performance of the Administrative Public Servants of the Hospital de Chancay – 2016?

The type of research is basic, the level of research is quantitative, descriptive and explanatory of non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was constituted by 56 workers of the administrative area of Hospital de Chancay and SBS, which are constituted by the following organic units: Human Resources, Logistics, Economy and Strategic Planning. Non-probabilistic sampling was used.

To establish the reliability of the questionnaire, an internal consistency test was applied to a pilot sample of 49 workers and the Cronbach Alpha statistic was obtained for the variables: Organizational culture 0.922 and organizational commitment 0.87. The data were then processed using the SPSS version 21 statistical program. Likewise, the results show that there is a moderate positive relationship between the variables  $R_h = 0.40$ .

Key word: Job performance and competency management.