



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred yugoslavia, nuevo chimbote 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud.

AUTORA:

Merliza Yeni Valentín Valera.

ASESOR:

Dr. Dwitgh Ronnie Guerra Torres.

SECCIÓN:

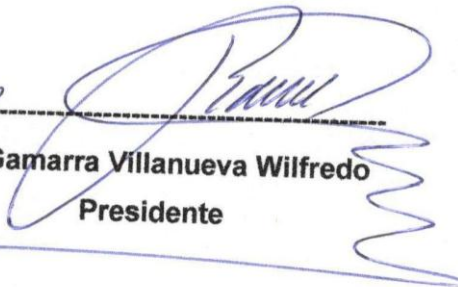
Ciencias Médicas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

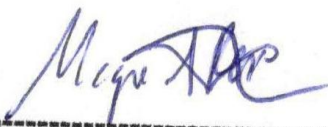
Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ - 2018


DOCENTES DEL JURADO

P/P


Dr. Gamarra Villanueva Wilfredo
Presidente



Mg. Pérez Pérez Miguel Ángel
Secretario

P/P 

Dr. Guerra Torres Dwight Ronnie
Vocal

Dedicatoria

A dios quien me guía cada día por el camino correcto, por darme la fortaleza para seguir adelante para seguir adelante y no desistir a pesar de las adversidades.

A mis padres y hermanos quienes me apoyaron y alentaron para continuar y lograr así uno de mis objetivos.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis, Dr. Dwight Ronnie Guerra Torres por su dedicación y esfuerzo, quien con sus orientaciones, recomendaciones y paciencia motivaron el logro y culminación de la tesis de maestría.

A mis compañeros y amigos de trabajo del área de servicios médicos UCV por su apoyo y motivación en el logro de este objetivo.

Declaración de autenticidad

Yo, Merliza Yeni Valentín Valera, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de salud, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado **“Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017”**, presentada en 146 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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



Merliza Yeni Valentín Valera
DNI 45631706

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, presento el trabajo de investigación denominado: Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017.

La presente investigación fue dividida en siete capítulos: El capítulo I, considero la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados; el capítulo V, las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones y finalmente en el capítulo VII, las referencias bibliográficas y anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias y expectativas establecidas por la universidad.

La autora.

	Pág.
	Índice
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3 Justificación	63
1.4 Problema	66
1.5 Hipótesis	66
1.6 Objetivos	67
II. MARCO METODOLÓGICO	68
2.1 Variables	69
2.2 Operacionalización de variables	70
2.3 Metodología	72
2.4 Tipos de investigación	73
2.5 Diseño	73
2.6 Población, muestra y muestreo	74
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
2.8 Métodos de análisis de datos	79
2.9 Aspectos éticos	79
III. RESULTADOS	81
3.1 Resultados descriptivos	82
3.1.1 Resultados de la variable cultura organizacional	82

3.1.2 Resultados de la dimensión involucramiento	83
3.1.3 Resultados de la dimensión consistencia	85
3.1.4 Resultados de la dimensión adaptabilidad	86
3.1.5 Resultados de la dimensión misión	88
3.1.6 Resultados de la variable desempeño laboral	89
3.1.7 Resultados de la dimensión capacidad laboral	91
3.1.8 Resultados de la dimensión desenvolvimiento	92
3.1.9 Resultados de la dimensión productividad	93
3.2 Tablas de contingencia	95
3.2.1 Tablas de contingencia para la cultura organizacional y el desempeño laboral	95
3.2.2 Tablas de contingencia para la cultura organizacional y la capacidad laboral	97
3.2.3 Tablas de contingencia para la cultura organizacional y desenvolvimiento	98
3.2.4 Tablas de contingencia para la cultura organizacional y productividad	100
IV. DISCUSIÓN	107
V. CONCLUSIONES	113
VI. RECOMENDACIONES	115
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	117
VIII. APENDICE	126
Apéndice A: Matriz de consistencia	127
Apéndice B: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ	129
Apéndice C: Matriz de datos	130
Apéndice D: Instrumento	134
Apéndice E: Matriz de validación del instrumento	138
Apéndice F: Artículo científico	140

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable cultura organizacional	70
Tabla 2. Operacionalización de variable desempeño laboral	71
Tabla 3. Población de estudio	75
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	78
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de cultura organizacional	78
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de desempeño laboral	78
Tabla 7. Resultados de la variable cultura organizacional	82
Tabla 8. Resultados de la dimensión involucramiento	83
Tabla 9. Resultados de la dimensión consistencia	85
Tabla 10. Resultados de la dimensión adaptabilidad	86
Tabla 11. Resultados de la dimensión misión	88
Tabla 12. Resultados de la variable desempeño laboral	89
Tabla 13. Resultados de la dimensión capacidad laboral	91
Tabla 14. Resultados de la dimensión desenvolvimiento	92
Tabla 15. Resultados de la dimensión productividad	93
Tabla 16. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y desempeño laboral.	95
Tabla 17. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y capacidad laboral.	97
Tabla 18. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y desenvolvimiento.	98
Tabla 19. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y productividad.	100
Tabla 20. Correlación de la hipótesis general	102
Tabla 21. Correlación de la primera hipótesis específica	103
Tabla 22. Correlación de la segunda hipótesis específica	104
Tabla 23. Correlación de la tercera hipótesis específica	105
Tabla 24. Prueba de normalidad de datos.	106

Lista de figuras	Pág.
Figura 2. Resultado de la variable cultura organizacional	82
Figura 3. Resultados de la dimensión involucramiento	84
Figura 4. Resultados de la dimensión consistencia	85
Figura 5. Resultados de la dimensión adaptabilidad	87
Figura 6. Resultados de la dimensión misión	88
Figura 7. Resultados de la variable desempeño laboral	90
Figura 8. Resultados de la dimensión capacidad laboral	91
Figura 9. Resultados de la dimensión desenvolvimiento	92
Figura 10. Resultados de la dimensión productividad	94
Figura 11. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y desempeño laboral.	96
Figura 12. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y capacidad laboral.	97
Figura 13 Tablas de contingencia para la cultura organizacional y desenvolvimiento.	99
Figura 14. Tablas de contingencia para la cultura organizacional y productividad.	100

Resumen

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017.

La investigación se realizó dentro del método hipotético deductivo, de tipo aplicada, de alcance descriptivo y diseño correlacional. La población objeto de análisis lo constituye 80 trabajadores de salud de la Microred Yugoslavia. La técnica empleada para recabar la información fue la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario tipo de escala de Likert. La confiabilidad de la variable cultura organizacional fue de 0,817 y desempeño laboral fue de 0,812.

Se concluyó que la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una relación directa y significativa (Rho Spearman 0,352) con una significancia mayor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula. Así mismo se determinó que la variable cultura organizacional es adecuada 63,8%; mientras que la variable desempeño laboral alcanzó un nivel medio 41,3%.

Palabras claves: cultura organizacional, desempeño laboral.

Abstract

The research has aimed as a general objective to determine the relationship between organizational culture and work performance of health workers in the Micro Network Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017.

The research was done within the deductive hypothetical method, applied type, descriptive scope and correlational design. The population under analysis was constituted by 80 health workers of the Micro Network Yugoslavia. The technique used to collect the information was survey, whose instrument was the Likert scale type questionnaire. The reliability of the organizational culture variable was 0,817 and work performance was 0,812.

Concluding that organizational culture and work performance are significant and directly connected (Rho Spearman 0,352), with a significance higher than 0.05, so the hypothesis of the study was accepted and the null hypothesis was rejected. Likewise, it was determined that the organizational culture variable is adequate 63,8%; and the variable work performance reached an intermediate level 41,3%.

Key words: organizational culture, work performance