



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y compromiso organizacional en el  
Ministerio de la Producción Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Elizabeth Velásquez Fuentes

ASESORA:

Mgr. Mercedes Nagamine Miyashiro

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

## Página de Jurado en mérito

---

Dr. Carlos Sotelo Estacio  
Presidente

---

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles  
Secretario

---

Dr. Felipe Guizado Oscco  
Vocal

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis en primer lugar:

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mi compañero incondicional mi esposo por estar a mi lado apoyándome constantemente, ser paciente en este tiempo para cumplir una nueva meta.

A mis padres, quienes me enseñaron que en la vida hay que luchar para alcanzar nuestras metas.

## **DECLARACION DE AUTENTICIDAD.**

Yo, Br. Elizabeth Velásquez Fuentes, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI N° 08199071 con la tesis titulada Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se construirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lugar y fecha: San Borja Junio 2015

Firma:

DNI: 08199071

Nombres y apellidos:

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

El documento de investigación consta del siguiente contenido: en el capítulo I versa sobre el Problema de investigación, en donde se definieron la realidad problemática, justificación, limitaciones, antecedentes de la investigación, y sus objetivos, en el capítulo II, denominado Marco metodológico, en donde se formularon las hipótesis, diseño de la investigación, técnicas de recolección y métodos de análisis de los datos, en el capítulo III. llamado Resultados, fueron hallados tanto descriptivos como inferenciales, en donde se demostraron las hipótesis general y específicas de la presente tesis., en el capítulo IV denotado como Discusión, en donde se contrastan los resultados obtenidos en base al análisis inferencial con los antecedentes y la teoría, en el capítulo V. denominado Conclusiones, se mostró las respuestas a los objetivos general y específicos, en el capítulo VI. Recomendaciones, se muestran las sugerencias que la autora propone para la mejora de la cultura organizacional y el compromiso organizacional, en el capítulo VII. Referencias bibliográficas, se usó las fuentes secundarias de tesis, como libros de autores reconocidos, revistas científicas y páginas web y en el capítulo VIII denominado Anexos, en donde se expuso los instrumentos de recolección de datos, prueba de normalidad, confiabilidad estadística matriz de consistencia de datos así como la matriz de tabulación de datos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Br. Elizabeth Velásquez Fuentes

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I.INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	18
1.1.1.Antecedentes Internacionales	18
1.1.2. Antecedentes Nacionales	20
1.2. Fundamentación científica	22
1.2.1.Cultura Organizacional	22
1.2.2.Compromiso Organizacional	27
1.3. Justificación	30
1.3.1. Justificación teórica	30
1.3.2. Justificación práctica	32
1.3.3. Justificación metodológica	33
1.4. Problema	33
1.4.1. Realidad problemática	33
1.4.2. Formulación del problema	36
1.4.2.1. Problema General	36

	Pág.
1.4.2.2. Problemas Específicos	36
1.5. Hipótesis	37
1.5.1. Hipótesis General	37
1.5.2. Hipótesis Específicas	37
1.6. Objetivos	37
1.6.1. General	37
1.6.2. Específicos	37
II. MARCO METODOLÓGICO	38
2.1.Operacionalización de Variables	39
Definición conceptual de la operacionalización	41
Definición operacional	41
2.2. Metodología	41
2.3.Tipo de estudio	42
2.4.Diseño	42
2.5. Población, muestra y muestreo	43
2.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.7. Métodos de análisis de datos	49
2.8. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	82
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	91
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
VII. ANEXOS	99

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 . <i>Variable 1: Cultura organizacional</i>	39
Tabla 2 . <i>Variable 2: Compromiso organizacional</i>	40
Tabla 3 . <i>Cultura Organizacional - Dimensión Involucramiento: Indicadores</i>	45
Tabla 4 . <i>Cultura Organizacional - Dimensión Consistencia: Indicadores</i>	45
Tabla 5 . <i>Cultura Organizacional - Dimensión Adaptabilidad: Indicadores</i>	45
Tabla 6 . <i>Cultura Organizacional- Dimensión de Misión: Indicadores</i>	46
Tabla 7 . <i>Dimensiones De Cultura Organizacional</i>	46
Tabla 8 . <i>Variable Cultura Organizacional</i>	46
Tabla 9. <i>Dimensiones de Compromiso Organizacional</i>	47
Tabla 10 . <i>Variable Compromiso Organizacional</i>	47
Tabla 11 . <i>Estadísticos de fiabilidad de cuestionario de cultura organizacional</i>	48
Tabla 12 . <i>Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional</i>	48
Tabla 13 . <i>Estadísticos de fiabilidad</i>	48
Tabla 14 . <i>Nivel empowerment en Cultura Organizacional</i>	52
Tabla 15 . <i>Nivel Trabajo en equipo en Cultura Organizacional</i>	53
Tabla 16 . <i>Nivel Desarrollo de capacidades en Cultura Organizacional</i>	54
Tabla 17 . <i>Nivel de acuerdo en Cultura Organizacional</i>	55
Tabla 18. <i>Nivel de Valores Centrales en Cultura Organizacional.</i>	56
Tabla 19. <i>Nivel de Coordinación e Integración en Cultura Organizacional</i>	57
Tabla 20. <i>Nivel de Orientación al Cliente en Cultura Organizacional</i>	58

	Pág.
Tabla 21 . <i>Nivel de Aprendizaje Significativo en Cultura Organizacional</i>	59
Tabla 22 . <i>Nivel de Orientación al Cambio en Cultura Organizacional</i>	60
Tabla 23 . <i>Nivel de Dirección y Propósitos Estratégicos en Cultura Organizacional</i>	61
Tabla 24 . <i>Nivel de Metas y Objetivos en Cultura Organizacional</i>	62
Tabla 25 . <i>Nivel de Visión en Cultura Organizacional</i>	63
Tabla 26 . <i>Nivel de la dimensión Involucramiento en Cultura Organizacional</i>	64
Tabla 27 . <i>Nivel de la Dimensión Consistencia en Cultura Organizacional</i>	65
Tabla 28 . <i>Nivel de la Dimensión Adaptabilidad en Cultura Organizacional</i>	66
Tabla 29 . <i>Nivel de la Dimensión Misión en Cultura Organizacional</i>	67
Tabla 30 . <i>Nivel de Cultura Organizacional</i>	68
Tabla 31 . <i>Nivel de Compromiso Afectivo</i>	69
Tabla 32 . <i>Nivel de Compromiso Normativo</i>	70
Tabla 33 . <i>Nivel de Compromiso Continuo</i>	71
Tabla 34 . <i>Nivel de Compromiso Organizacional</i>	72
Tabla 35 . <i>Contingencia de cultura organizacional y compromiso organizacional</i>	73
Tabla 36 . <i>Correlaciones de la cultura organizacional y compromiso organizacional</i>	74
Tabla 37 . <i>Correlaciones de la cultura organizacional y compromiso afectivo</i>	76
Tabla 38 . <i>Correlaciones de la cultura organizacional y compromiso normativo</i>	78
Tabla 39 . <i>Correlaciones de la cultura organizacional y compromiso normativo</i>	80

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Elementos del modelo cultura organizacional del autor Denison	24
Figura 2. Diagrama de barras de Nivel de empowerment de la cultura organizacional	52
Figura 3. Diagrama de barras de Nivel de trabajo en equipo de la cultura organizacional	53
Figura 4. Diagrama de barras de Nivel de desarrollo de capacidades de la cultura organizacional.	54
Figura 5. Diagrama de barras de Nivel acuerdo de capacidades de la cultura organizacional	55
Figura 6. Diagrama de barras de Nivel Valores Centrales de la cultura organizacional	56
Figura 7. Diagrama de barras de Nivel de Coordinación e Integración de la cultura organizacional	57
Figura 8. Diagrama de barras de Nivel de Orientación al cliente de la cultura organizacional	58
Figura 9. Diagrama de barras de Nivel de aprendizaje significativo de la cultura organizacional	59
Figura 10. Diagrama de barras de Nivel de orientación al cambio de la cultura organizacional	60
Figura 11. Diagrama de barras de Nivel de dirección y propósitos estratégicos de la cultura organizacional	61
<i>Figura 12.</i> Diagrama de barras de Nivel de metas y objetivos de la cultura organizacional.	62
<i>Figura 13.</i> Diagrama de barras de Nivel de Visión de la cultura organizacional	63
<i>Figura 14.</i> Diagrama de barras de Nivel de Involucramiento de la cultura organizacional	64

	Pág.
<i>Figura 15.</i> Diagrama de barras de la dimensión consistencia de la cultura organizacional	65
<i>Figura 16.</i> Diagrama de barras de Nivel de la dimensión de Adaptabilidad de la cultura organizacional	66
<i>Figura 17.</i> Diagrama de barras de Nivel de la dimensión de Misión de la cultura organizacional	67
<i>Figura 18.</i> Diagrama de barras de Nivel de cultura organizacional	68
Figura 19. Diagrama de barras de Nivel de compromiso afectivo	69
Figura 20. Diagrama de barras de Nivel de compromiso normativo	70
Figura 21. Diagrama de barras de Nivel de compromiso continuo	71
Figura 22. Diagrama de barras de Nivel de compromiso organizacional	72
Figura 23. Diagrama de dispersión de puntos entre cultura organizacional y compromiso organizacional	73
Figura 24. Diagrama de dispersión de puntos entre cultura organizacional y compromiso afectivo	75
Figura 25. Diagrama de dispersión de puntos entre cultura organizacional y compromiso normativo	77
Figura 26. Diagrama de dispersión de puntos entre cultura organizacional y compromiso continuo	79

## Resumen

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio de la Producción, Lima en el año 2015. En esa investigación se utilizó un diseño de investigación no experimental, transeccional y descriptivo correlacional.

El muestreo fue aleatorio simple, por que otorgó la misma probabilidad de ser elegidos a todos los elementos de la muestra, en la recopilación de datos. Los datos sobre el cultura organizacional se obtuvieron a través del cuestionario de Cultura Organizacional del autor Deninson y para el compromiso organizacional se aplicó el cuestionario de los autores Allen y Meyers. El cuestionario de cultura organizacional organizacional tuvo un alfa de Cronbach de 0.850, y el Cuestionario de Escala de Compromiso del empleado tuvo una confiabilidad estadística Cronbach de 0.865, lo que indicaron en ambos casos una alta confiabilidad estadística.

Los datos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS versión 20, para el análisis descriptivo se realizó utilizando gráficos y tablas estadísticas, en tanto para el análisis inferencial para hallar la correlación entre las dos variables se usó el coeficiente de rho de Spearman. Las conclusiones de esta investigación fue: La cultura organizacional tiene la relación directa y significativa con el compromiso organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, 2015, con un rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia p de 0.000

**PALABRAS CLAVES:** Cultura organizacional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

## **Abstract**

Objective: This work was developed with the aim of establishing the relationship between organizational culture and organizational commitment of staff working in the Ministry of Production, Lima in 2015. A non-experimental design, transactional and descriptive correlational research was used in this research.

Random sampling was simple, because it granted the same chance of being elected to all elements of the sample, data collection. Data on the organizational culture were obtained through the questionnaire Deninson author Organizational Culture and organizational commitment questionnaire and Allen Meyers authors applied. The organizational culture questionnaire had a Cronbach's alpha of 0.850, and Scale Questionnaire Commitment employee had a 0.865 Cronbach statistical reliability, which in both cases indicated a high statistical reliability.

The data were processed by SPSS version 20 for the descriptive analysis was performed using statistical charts and tables, while for the inferential analysis to find the correlation between the two variables rho coefficient was used Spearman. The conclusion of this research was: Organizational culture has a direct and significant relationship with organizational commitment of the administrative staff of Lima Administration of the Ministry of Production, 2015 General Office, with Spearman rho of 0.530 and a significance level of p 0.000.

**KEYWORDS:** organizational Culture, organizational commitment, affective commitment, continuous commitment, normative commitment.