

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal  
asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura,  
2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en  
Administración**

**Autor**

Bach. Sánchez Pérez, Antonio Felix

**Código ORCID 0000-0003-4592-0452**

**Asesor**

MSC. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**Piura – Perú**

**2023**

## Palabras clave

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Tema                    | Cultura organizacional, compromiso organizacional  |
| Especialidad            | Administración   |
| Líneas de Investigación | Código OCDE<br>Recursos humanos<br>5. Ciencias Sociales<br>5.2 Economía y negocios<br>Negocios y Management<br>Gestión de personas |

Título

Cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal asistencial del  
Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

## Resumen

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura de la organización y el compromiso que muestra el personal asistencial de la entidad de salud Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado, Piura 2023.

La investigación fue de tipo básica, además de no experimental, fue de nivel descriptivo – correlacional, asimismo de corte transversal y también cuantitativa. Se consideró como población muestral a los 82 trabajadores asistenciales del hospital donde se realizó la tesis, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento de recojo de información, un cuestionario de 18 interrogantes, el cual ha sido validado por tres expertos además de obtener una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0.801 para la cultura organizacional y de 0.762 para el compromiso organizacional.

Por medio del estadístico SPSS se aplicó el Chi cuadrado y el Tau b de Kendall, obteniéndose que la cultura del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado de la provincia de Piura en el año 2023, si se relaciona con el compromiso organizacional, finalmente se plantearon las recomendaciones pertinentes y en beneficio de la institución.

## Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship that exists between the culture of the organization and the commitment shown by the healthcare personnel of the health entity Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado, Piura 2023.

The research was of a basic type, in addition to being non-experimental, it was descriptive - correlational, also cross-sectional and also quantitative. The 82 care workers of the hospital where the thesis was carried out were considered as the sample population, the survey and the information collection instrument were used as a technique, a questionnaire of 18 questions, which has been validated by three experts in addition to obtaining a reliability according to Cronbach's Alpha of 0.801 for organizational culture and 0.762 for organizational commitment.

Using the SPSS statistic, the Chi square and Kendall's Tau b were applied, obtaining that the culture of the Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado in the province of Piura in the year 2023, if it is related to organizational commitment, was finally raised pertinent recommendations and for the benefit of the institution.

## Introducción

### Antecedentes y fundamentación científica

Se tiene como antecedentes internacionales a:

Chiang y Candia (2021), presentaron su estudio con la finalidad de analizar la influencia entre la cultura de una empresa en Chile en el compromiso organizacional y la satisfacción de los trabajadores. Las variables estudiadas son de importancia para ayudar a la gestión de las instituciones en los aspectos de niveles de trabajo, producción y también de ausencia, la calidad de vida de los trabajadores y el movimiento de los trabajadores. Se trata de una tesis de tipo causal, con un diseño no experimental y transaccional. Se logró aplicar 3 encuestas, validadas por el alfa de Cronbach, se utilizaron para tomar la información de los 101 trabajadores de la empresa. Como conclusión se llegó a denotar que conforme a las ecuaciones estructurales hay causalidad por parte de la cultura – creencias con la satisfacción del personal y el compromiso de la empresa.

Pomavilla y Villa (2021), sustentaron su tesis de cultura en la entidad comercial JYN y la relación que existe con el desempeño que realiza su personal. Utilizaron una metodología en la que aplicaron 2 cuestionarios, para cada variable respectivamente, siendo aplicadas a los jefes, trabajadores y clientes. Se obtuvo como resultado que el desempeño de su personal está en el nivel aceptable y por el lado de la cultura de la empresa se encontró en un nivel fuerte, así como débil en el mismo momento. Además, las variables abordadas dieron como resultado que son independientes, sin dejar pasar que se debe reforzar algunos aspectos.

Coronado et. al. (2020), en su artículo menciona que hablar del compromiso en una entidad se entiende como aquella preocupación por parte del personal por la organización y recíprocamente. Es un término estudiado ampliamente y para este estudio se hizo la revisión de cincuenta artículos indexados en la revista Scopus, llegando a encontrar que existen variables que se pueden manipular para fomentar distintos tipos de compromiso.

Asimismo, hay otras que tienen impacto en el compromiso sin embargo la organización no las puede controlar. También se encontró que no siempre los resultados de esta variable son siempre favorables puesto que va depender conforme al tipo y al grado en que se presenten, por último se encontró que el compromiso de tipo afectivo es el que genera mayor efecto en las organizaciones.

Cuenca y López (2020), en su artículo publicado tuvieron como intención analizar en la empresa FLACSO, la cultura de esta empresa y el compromiso que tiene su personal, para lo cual emplearon como instrumento un formulario elaborado tomando en cuenta las variables que se están estudiando, además de buscar identificar la correlación que existe entre ellas además del tipo de cultura que prevalece y el tipo de compromiso que conlleve a que se fortalezca. Dentro de los resultados se halló que la cultura de la organización que predomina es la burocrática debido que su fin es que se cumplan los que se proyectan en función a los procesos que ya están establecidos. asimismo, se encontró que los trabajadores no registran los elementos de la cultura de la entidad como los símbolos, ritos, tradiciones, lenguajes; en cuanto al compromiso el que más predomina es el afectivo y el normativo.

Rovayo (2020), realizó su investigación en un ministerio público estudiando el compromiso que existe en la institución y la influencia que ejerce en la administración pública. Se trabajó un enfoque cualitativo obteniéndose datos medibles y auténticos, llegándose a encontrar que existe compromiso de la entidad en un 74%, además el nivel de la satisfacción por parte del personal es de 49.04%; además se halló que el compromiso de tipo afectivo se ubica en un nivel de aceptación de 89%, mientras que el compromiso de continuidad estuvo en un 62.21% de aceptación y por último el compromiso de tipo normativo alcanzó un nivel de 72.53% de aceptación.

Valencia (2018), expuso su investigación realizada en la Defensoría Pública del país de Ecuador, estudiando a la cultura organizacional y su incidencia con la calidad del servicio que brindan en esta institución, se llegó a aplicar un cuestionario llamado (OCAI) del autor Cameron & Quinn (1999), para esta investigación se les aplicó este instrumento a 201 trabajadores, por ser la muestra del estudio, se llegó a obtener como resultado que el tipo de cultura que predomina en la entidad pública es la de Jerárquica con subculturas de tipo mercado y clan.

En el ámbito nacional se tiene a los antecedentes:

Ore y Tapia (2022), estudiaron la correspondencia que hay entre la cultura de la organización y la variable compromiso laboral de una compañía de servicios gráficos de Arequipa, se tomó como población muestra a 35 trabajadores, se trabajó bajo un tipo de estudio básico, adicionalmente correlacional, fue además cuantitativo y no experimental con corte transaccional, se llegó a utilizar una encuesta, siendo esta aplicada a la población de estudio. se encontró la presencia de una dependencia alta y de significancia entre la cultura de la empresa y el compromiso de sus trabajadores, además se asevera que hay correspondencia continua y de significatividad entre las dimensiones de la primera variable siendo estas: los valores, las creencias, el clima, las normas, los símbolos, la filosofía con el compromiso de su personal

García (2021), presentó su tesis sobre la cultura de la entidad y su influencia con el compromiso de la una empresa OCA de Lima, fue una investigación aplicada, explicativa, no experimental, cuantitativa; consideró como población a 120 colaboradores quienes permitieron obtener como resultado que la cultura de la empresa es fuerte, con respecto al compromiso de la entidad se halló que hay presencia de un nivel medio. Se concluyó que la cultura de la empresa OCA de Lima si tiene influencia significativa en el compromiso de los trabajadores de la compañía en estudio.

Del Castillo (2020), trabajó su investigación sobre la cultura y el compromiso de la organización, tesis realizada en una compañía que brinda servicios de tipo tecnológico en la ciudad de Lima, fue una investigación de tipo básica, descriptiva, y correlacional; se tuvo como población a 152 analistas, se empleó dos grupos de interrogantes, siendo uno por cada variable. Como resulta se evidenció que preexiste una alta correlación la misma que es positiva en la cultura de la compañía con el compromiso de la misma, conjuntamente se halló que existe reciprocidad positiva entre cada una de las dimensiones de la primera variable cultura siendo estas el involucramiento, seguido de la consistencia, de la adaptabilidad y por último la misión; con el compromiso normativo, afectivo y de continuidad.

Salcedo (2020), presentó su tesis sobre la cultura de la entidad pública en estudio y el compromiso laboral del personal de una municipalidad de Áncash, teniendo como objetivo determinar la incidencia entre las variables mencionadas, fue un estudio no experimental, correlacional causal, transversal. Para el recojo de los datos se usó la encuesta aplicada por medio de un cuestionario. Se encontró que la cultura del municipio muestra un nivel efectivo y el compromiso del personal se encontró en un nivel alto. Asimismo, se denota que la cultura de la municipalidad de Ancash no tiene incidencia entre el compromiso laboral.

Orbegoso (2018), en su tesis sustentada sobre la cultura de la organización y el compromiso laboral de los trabajadores de un centro tecnológico y de producción de Puerto Maldonado buscó establecer la correspondencia entre ambas variables, fue una tesis de metodología básica, descriptiva, así como correlacional y transversal; se llegó a la terminación que la institución posee una cultura desarrollada y el compromiso laboral se encuentra en un nivel regular; además hay una reciprocidad moderada, directa y de significancia en las variables estudiadas,

Arenas (2018), sustentó su tesis sobre la influencia que ejerce la cultura de la organización en el compromiso por parte de los trabajadores de una I.E. de Arequipa, fue un estudio no

experimental, descriptivo y explicativo. Consideró como población a la totalidad de colaboradores de la institución los mismos que fueron 53, se les aplicó un cuestionario que llevó a medir a las variables. Se llegó a concluir que la cultura de la organización si influye de manera positiva en el compromiso laboral, además se encontró que los elementos de la cultura de la I.E. si influye en la segunda variable, por último, se concluyó que las características de la cultura de la I.E. también influyen significativamente en el compromiso laboral.

Sagastegui (2018), presentó su trabajo de tesis sobre la cultura de un centro de salud de la Libertá y el compromiso laboral, se utilizó una metodología correlacional, no experimental, se consideró como muestra a 80 colaboradores aplicándoseles dos cuestionarios, para poder medir las dos variables. Entre los resultados encontrados se alcanzó el nivel de la cultura del centro de salud siendo medio y alto los que predominaron y el nivel del compromiso laboral que se encontró fue medio y bajo en su gran porcentaje. Por otro lado, se encontró que hay relación o dependencia muy alta y de significancia entre las variables que se estudiaron cultura de la entidad y el compromiso laboral, asimismo se halló que la cultura del centro de salud corresponde alta y significativamente con todas las dimensiones de la segunda variable, compromiso laboral: afectivo, normativo y continuo; asimismo hay relación alta y significatividad entre las dimensiones de la cultura de la organización: valores, creencias, clima, símbolos, normas y filosofía con el compromiso laboral.

En el ámbito local se tiene a los siguientes antecedentes:

Timaná (2022), en su tesis publicada sobre el compromiso en una entidad financiera de Piura, y la incidencia que tiene con la calidad de atención por parte de sus trabajadores. En lo que se refiere a la metodología fue una tesis de tipo básica, mostrando un enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional y descriptivo, trabajó como objetivo determinar la incidencia de la primera variable sobre la otra. Se llegó a aplicar dos cuestionarios para obtener información de su personal, los mismos que fueron 48 trabajadores de la financiera en estudio. Dentro de los resultados encontrados se tiene que existe

dependencia entre el compromiso de la entidad financiera Efectiva de la ciudad de Piura con la calidad de atención brindada.

Carmen y Cuchicho (2021), en su trabajo de tesis publicado de la cultura de una entidad financiera de la provincia de Sullana y el compromiso del personal de la entidad, buscó determinar la relación que existe entre ambas. La tesis fue realizada conforme a una metodología cuantitativa, además de ser aplicada, trabajada bajo un diseño no experimental, además de ser de nivel descriptivo y también correlacional. Se consideró para el estudio una población de treinta y cinco trabajadores de la entidad, aplicándoseles una encuesta para poder obtener los datos. Se obtuvieron como resultado de acuerdo a la percepción del total de su personal encuestado que la cultura presenta un nivel alto al igual que el compromiso con un porcentaje menor que la cultura. Asimismo, se determinó que las variables se relacionan directamente

Gonzales (2020), presentó su tesis sustentada sobre las estrategias del compromiso de una empresa logística de Piura y la productividad en el trabajo; se trabajó bajo la metodología no experimental, transaccional, además de ser propositiva y descriptiva. Como instrumentos de recojo de información para el estudio se utilizó un formulario para los colaboradores y una guía de entrevistas para los jefes, se consideró como muestra a veinte trabajadores de una sucursal de la empresa logística. El estudio concluyó que el tipo de compromiso de nivel alto fue el normativo; y para la variable productividad la dimensión eficiencia es la que logró un nivel óptimo.

Oliva (2020), presentó su tesis realizada en la escuela superior de la UNP para conocer el tipo de cultura que prevalece en esta casa de estudios, además de llegar a determinar las características que se visualizan en el personal, conocer si existe un proceso inductivo de la cultura del instituto. Se tomó como muestra al personal docente y administrativo del ETSUNP, a quienes se les aplicó una entrevista. Se llegó a obtener como resultado que hay falencias en la percepción de una cultura que encamine al buen desarrollo de sus labores en la institución, además, no existe unión ni colaboración entre las áreas, tampoco

permiten que el personal innove lo que conlleva a que no mejoren en el servicio que ofrece. Se suma a ello que la institución no viene respondiendo a las variaciones del entorno y la cultura no muestra valores ni espíritu de servicio.

Yauri (2020), en su tesis sobre el compromiso de la entidad y la optimización de la gestión por resultados en una entidad del ejército en Piura, fue una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental, además descriptivo puesto que se realizó una descripción general de cada una de las variables de la tesis. Se consideró como población muestral a los cincuenta y cinco colaboradores; se emplearon como técnicas la encuesta, además de la observación y la entrevista, utilizando como instrumentos una guía de observación y el cuestionario los cuales estuvieron direccionados hacia los trabajadores y a los jefes de cada departamento. La investigación arrojó como resultado que el compromiso de los colaboradores de la organización se encuentra en un nivel bajo, esto se debe a que la capacitación es carente, al igual que los incentivos a los trabajadores eficientes, ocasionado de esta manera una gestión por resultados de nivel inadecuado. Por último, estos aspectos generan insatisfacción de su personal trayendo consigo un que el compromiso de la entidad vaya disminuyendo no logrando una buena gestión.

Alberca (2018), su investigación tuvo como fin lograr determinar la motivación del trabajo en una empresa de comida de Piura y el compromiso de sus trabajadores. Fue una tesis no experimental, con un tipo de investigación descriptivo – correlacional, se tomó como muestra a cuarenta y dos colaboradores de la empresa PECAR. Para la aplicación de los instrumentos se elaboró para la motivación un formulario de diecinueve preguntas y para la segunda variable veintiséis interrogantes. Conforme a los resultados que se encontraron la mayor parte se encuentra motivado en un nivel regular y más del 50% muestra un compromiso de nivel alto. Adicionalmente se denota que existe correlación moderada y alta entre las variables indagadas.

Se ha trabajado con la Fundamentación científica siguiente:

Se ha considerado para la primera variable de la tesis, Cultura organizacional, a Krieger & Franklin (2015), quien hace mención sobre la cultura como la interrelación de un grupo de personas con las tecnologías organizacionales, lo que da como resultado lo llamado sistema socio – técnico. Esta relación es observada en la manera en que interactúan los individuos, con los valores compartidos además de las ideologías que predominan, así como también en el diseño sociológico, actualmente las organizaciones se han convertido en creadoras de significados y realizan rituales en el desarrollo de sus actividades diarias. Por otro lado, se tiene a Robbins y Judge (2015), quienes hacen mención que la cultura de una institución u organización es un conjunto de significados compartidos por los miembros de la misma, distinguiéndose de las demás. Este grupo de significados que se comparten son un conjunto de elementos claves que la entidad valora. La mayoría de las investigaciones realizadas al respecto de este tema señalan que hay siete particularidades que al ser unidas sujetan la esencia de la cultura de una compañía.

A continuación, se mencionan las características que presenta la cultura de una organización, según Calderón (2013), quien señala que existen siete características siendo estas: la innovación y correr riesgos, alentando a los trabajadores a que el personal innove y asuman riesgos; la minuciosidad, aquí se espera que el personal sea lo mas exacto, atento a los detalles y desarrolle su capacidad de análisis; orientación hacia los resultados, en este aspecto los directivos se enfocan en los resultados mucho más que en los procedimientos o técnicas que realizan para alcanzar resultados; orientación a las personas; en este aspecto las decisiones de los directivos son enfocadas en las resultas de los miembros de la entidad o institución; orientación hacia los equipos, consiste en la forma en que las funciones laborales son organizadas en equipos y no tanto de manera individual; agresividad, nivel en que el personal es más osado y competitivo, en lugar de ser despreocupado; estabilidad, nivel en que mantiene el personal el equilibrio, permanencia en el mismo

Además, se considera importante mencionar las funciones que tiene la cultura de la organización, que según Espinoza y Gaspar (2018), señala que son: Definir fronteras, lo que significa lograr diferenciarse de las demás organizaciones. Transmitir un enfoque de identificación a los integrantes de la entidad. Facilitar a que se generen un compromiso mucho más fuerte que el interés personal. Mantener la estabilidad del sistema social. Finalmente, la cultura organizacional ayuda como un medio para dar sentido, así como para encaminar el actuar de los colaboradores.

También se toma en cuenta a los tipos de cultura de la organización

De acuerdo a Robbins (2009), considera que existen dos tipos de cultura, la cultura débil y la cultura fuerte; en el primer caso, se hace mención que cuanto más dispersa este la cultura de la institución u organización y el acuerdo de los trabajadores con sus valores sea grande, mucho más difícil será que adopten la cultura de la entidad. Sin embargo, en las culturas fuertes los colaboradores aceptan y se comprometen con los valores de la empresa los comparten con intensidad haciendo fuerte la cultura de la institución. Cuanta más aceptación exista de los valores base y su compromiso sea grande con la organización mayor fuerza tendrá su cultura, lo que conlleva que exista un buen control del actuar de su personal

En una organización con cultura fuerte no es tan necesario la emisión de documentos escritos, lo que se afirma que la cultura y la formalización se visualiza como caminos distintos, pero con un común destino.

Otro tipo de clasificación es la presentada por Góngora (2014) quien señala que existe los siguientes tipos de cultura:

*Cultura burocrática*; denominada también jerarquizada, es un tipo de cultura donde la empresa pone en práctica lo formal, las reglas y los procedimientos, poseen una coordinación jerárquica, los integrantes de la entidad otorgan mayor valor a los bienes estandarizados, así como al servicio al cliente. La formalidad es sustentada por las normas de conducción, los directivos toman en consideración que su papel radica en actuar como coordinadores buenos y organizados; además de velar que se lleguen a cumplir las normas

establecidas. Todas las funciones, responsabilidades y de quienes dependen los colaboradores están fijados con claridad.

*Cultura de clan*, denominada de compañerismo, aquí predomina la lealtad, la tradición, el compromiso de las personas, la autodirección, el trabajo en equipo, sus integrantes llegan a reconocer que tienen un deber que trasciende de trabajar sólo por un sueldo. Consideran que sus aportes a la entidad pueden extenderse a las establecidas en su contrato. En este tipo de cultura el compromiso es recíproco, tanto por parte del individuo a la empresa como viceversa, en un largo plazo, otorgándole seguridad a sus trabajadores, en recompensa al compromiso entregado. La percepción que se tiene es que la empresa los tratará con imparcialidad en términos de aumento salarial, reconocimientos. Los integrantes de la organización comparten la forma como se conduce la entidad. Las actividades y sus declaraciones fortifican sus valores. En la cultura de tipo clan sus integrantes se sienten orgullosos de ser parte de su institución, además de sentirse muy comprometidos con la misma.

*Cultura emprendedora*, denominada cultura de adhocracia, en este tipo de cultura predomina la creatividad y la predisposición para asumir riesgos, suelen reaccionar de manera rápida a los cambios que se presentan en el entorno, además de generar los cambios. Características particulares son la iniciativa personal, la libertad y la flexibilidad que llevan a propiciar el desarrollo siendo estas recompensadas y alentadas. Las pequeñas y medianas empresas utilizan este tipo de cultura, la cual las dirigen los fundadores. Los valores impartidos por el fundador y que se asocian a la cultura de clan son el espíritu emprendedor y la innovación. En cuanto a la toma de decisiones (Mintzberg, 2012) menciona que en este tipo de cultura se presenta la cultura administrativa que funciona en equipos de trabajo basados en la innovación contribuye a solucionar los problemas satisfaciéndose así misma; y la cultura operativa es la que innova y resuelve los problemas presentados por los clientes.

*Cultura de mercado*, este tipo de cultura la suelen tener las empresas financieras puesto que se caracteriza por el logro de metas exigentes, aquí los trabajadores y la entidad tiene una relación contractual, esto es que ambos acuerdan previamente las obligaciones que tendrán. En este contexto, el control es formal y estable en este tipo de cultura. Los

trabajadores son responsables de un determinado nivel de desempeño y la entidad ofrece las recompensas ofrecidas. Cuan más alto sea el desempeño reciben mayor recompensa, conforme a lo acordado previamente entre trabajador y organización (Góngora, 2014; Pág. 38)

En cuanto a la segunda variable Compromiso organizacional se tiene:

Según Allen et al (2011), precisan que el compromiso es la actitud que adopta un trabajador frente a las metas y objetivos de la compañía; además de la necesidad de sentirse parte significativa de una entidad. En decisiva, es un lazo entre los trabajadores y la empresa, que se va formando de la sostenida relación entre ambas partes y que se ubica en un estado psicológico manteniéndose en el tiempo, no obstante, esta relación se puede alterar en función de algunos factores casuales que se van presentando.

De acuerdo a Arias (2001) menciona que el compromiso de la organización se visualiza como la intensidad de compromiso que presenta el trabajador con la entidad, lo cual depende de diversos factores tales como los valores, el trato que reciben, etc. Es necesario establecer valores de la organización en el personal de la entidad lo que llevara a una mejora en los niveles de productividad.

Se presenta la importancia del compromiso por parte de los colaboradores

De acuerdo con Ayala y Bustamante (2019) quien afirma que cada vez se vuelve más importante el compromiso que el personal tenga con la empresa donde labora, de esta manera para que los colaboradores puedan brindar un servicio de calidad primero es necesario darles un buen trato a ellos para que se comprometan libremente con la empresa. es de mayor importancia valorar todas las acciones que realizan los trabajadores, tanto las simples como las complejas realizando acciones de motivación de manera permanente de manera que se alcance una alta autoestima de los mismos, de esta manera ganan ambas parte tanto la empresa como los colaboradores, y genera varias ventajas como la disminución de ausentismo y de rotación externa lo que ayudará a que haya trabajadores afianzados y permanentes; se va contar con colaboradores de mayor productividad llevando a resultados más óptimos y por último los clientes se van a sentir

más contentos de ser atendidos por personal que demuestran un buen trabajo y son comprometidos. Tener estas ventajas permite mejores beneficios económicos en beneficio del personal y de la empresa.

Por otro lado, se tiene a los determinantes del compromiso organizacional, que según Rivera (2010) se clasifican en 3 grupos: Las características individuales demográficas de la persona, Rivera menciona que según los estudios la edad genera un efecto positivo en el compromiso y mucho más en el de tipo afectivo, a veces se le relaciona con la antigüedad en la entidad. Asimismo, se menciona que los trabajadores de mayor edad suelen tener mayor compromiso afectivo con la empresa. Otro determinante son las apreciaciones o experiencias de su entorno laboral, en la que están inmersas variables como lo es la satisfacción en el trabajo que es representado por el salario que recibe, y que genera resultados positivos cuando el nivel de satisfacción es más alto que el salario que cubre con sus expectativas, además se encuentra los posibles de ascensos, pudiendo hacer una línea de carrera en la empresa; y por último está la percepción del clima dentro de la empresa, reflejado en las relaciones entre los jefes y sus colaboradores. Finalmente se tiene el determinante, características del puesto y las condiciones laborales, quien según Rivera menciona que la socialización del personal depende del número de horas que labora, así mismo lo relaciona con el grado de compromiso que pueda tener. Además, el compromiso de una organización se va dar en mayor grado conforme al grado de libertad, diversidad de funciones y la responsabilidad para el desarrollo de las actividades. Se suele presentar que los que tienen cargos directivos en una organización su nivel de compromiso es mayor debido a las recompensas y beneficios enriquecedores que reciben por parte de esta.

A continuación, se presenta em modelo de Allen y Meyer

Según Meyer y Allen (1993) el compromiso organizacional cuenta con tres componentes, siendo estas el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo, los mismos que se detallan a continuación:

Compromiso afectivo. – es un tipo de compromiso en la que el personal muestra un sentido de pertenencia e identificación con la entidad. Este compromiso va naciendo al transcurrir el tiempo en la compañía, por los aportes que van dando, su actuar en el equipo de trabajo o en el área de trabajo, el clima de la entidad y el trato que reciben, hace que se vinculen de manera afectiva. El intento de optar por ir a otra compañía no le genera satisfacción; aspectos que predominan en este tipo de compromiso son la confianza y la satisfacción laboral.

Compromiso continuo. - en este tipo de compromiso el trabajador entra en un estado donde considera que debe quedarse en la empresa como parte de una obligación; hay factores que intervienen en el compromiso continuo como son el tiempo que llevan en la empresa, el esfuerzo que invierten, la dedicación, el aporte que dan a la empresa, así como la experiencia que adquirieron en la entidad, aspectos que ayudan a que realicen sin mayor complejidad las actividades de la empresa. El cambiar de centro de trabajo, trasladaría al trabajador a tener que iniciar de nuevo y perder todo lo que adquirió con el tiempo, aspectos como es el status, el reconocimiento y la posición que tiene en la organización,

Compromiso normativo. - este tipo de compromiso corresponde al sentimiento que el colaborador tiene porque considera que es un derecho ganado por lo cual está obligado a permanecer en la empresa, esto se debe a los logros alcanzados o también en gratitud hacia el líder, así como porque le han prometido algo en la empresa, en este compromiso mas se ve reflejado la lealtad y fidelidad hacia la entidad.

En cuanto a la justificación se tiene:

Justificación de tipo científica. - la presentación de esta tesis tiene como intención contribuir conocimientos acerca de cómo la cultura de la organización está relacionada con el compromiso de la entidad en estudio, asimismo de brindar resultados que indican si se requiere incorporar estrategias que conlleven a mejorar el funcionamiento del hospital, puesto que se estaría otorgando información válida.

Justificación de tipo práctica. – esta tesis se orientó a evaluar cada una de las dimensiones de la cultura organizacional que se relaciona con el compromiso organizacional, y así facilitar recomendaciones a la institución de manera que tomen las mejores decisiones las

mismas que aporten mayor valor para el personal y a la vez mayor rentabilidad a la empresa.

Justificación de tipo metodológica. - La producción de este estudio emplea técnicas que permiten el análisis de la cultura organizacional lo que llevará a la obtención de resultados los mismos que deben ser tomados en cuenta por la entidad de salud, respecto al compromiso organizacional.

Igualmente, la información que han brindado los directivos del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura., es de gran ayuda pues permite hacer una comparación de la información que se ha obtenido al término del estudio con la información que se ha brindado anteriormente.

Justificación de tipo social. - En primera instancia lo beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el presente trabajo serán los colaboradores de la institución en estudio, porque es seguro que se les brindará mejores condiciones laborales. Estos al sentirse satisfechos seguro que desarrollarán sus labores con más compromiso y gusto beneficiando a los usuarios.

En lo que respecta al problema se considera que parte de la identificación de toda entidad es la cultura de la misma por lo que debe ser difundida a todos los miembros de la organización para que se comprometan con la misma y sea la que diferencia e identifiquen de las demás empresas. Sabiendo esto es preciso preguntarse:

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado, Provincia de Piura, 2023?

En lo que respecta a la conceptualización y operacionalización de las variables, se tiene  
Definición Conceptual de la variable cultura organizacional. – según lo mencionado por el autor Robbins (2010) esta variable es un conjunto de significados que son compartidos a la totalidad de los integrantes de la sociedad o compañía, y hace que se distingan de las demás. Si se analiza con detenimiento, esta variable es el conglomerado de características principales que son valoradas por la empresa.

Definición Operacional de la cultura organizacional. - es el conjunto de creencias, normas, reglas, símbolos, valores que son asumidos y compartidos por todos los participantes de la empresa y que permiten que se diferencie de las demás.

Definición Conceptual de la variable compromiso de la organización. – Conforme lo menciona Chiavenato (2006), es una variable que se entiende como la forma en la que los integrantes de una empresa se identifican con esta; esto es, el deseo o gusto de estar activamente en ella, contribuyendo y siendo parte del logro de sus metas y de sus objetivos.

Definición Operacional del compromiso organizacional. – Es entendido como la caracterización que muestra el personal con la empresa a la cual pertenece, se suma a ello el sentido de pertenencia.

En cuanto a la matriz de Operacionalización de las variables, se tiene a las

Variable uno: cultura organizacional

Variable dos: compromiso organizacional

Se presenta como Hipótesis

Hipótesis Alternativa H1: La relación entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional es muy significativa en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Hipótesis Nula H0: La relación entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional no es muy significativa en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

## Objetivos

### Objetivo general

Establecer cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

### Objetivos específicos

Describir el nivel de la Cultura organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Analizar el nivel del compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Establecer la relación entre la cultura burocrática y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Definir la relación entre la cultura de clan y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

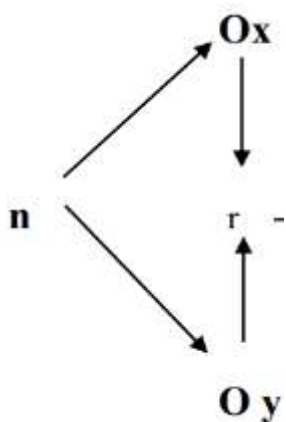
Determinar la relación entre la cultura emprendedora y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

## Metodología del trabajo

### Tipo y Diseño

En función al problema trazado y a los objetivos expresados, fue una investigación no experimental, esto se debe a que se visualizó y también se describió el actuar de cada una de las variables abordadas sin necesidad de tener que influir en ellas.

El diseño que fue utilizado en esta tesis responde al descriptivo, así como también correlacional, con el corte transaccional. Se denota correlacional, esto porque se llegó a establecer la relación o dependencia entre las variables abordadas, y transaccional esto porque los datos fueron recogidos en un momento único, sin haber alteración de las condiciones en las que se encuentran



### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Cultura organizacional)

Oy = Variable 2 (Compromiso organizacional)

r = Relación entre las dos variables

### Población – Muestra:

La población para esta tesis fueron 82 trabajadores asistenciales del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

La muestra considerada para la investigación fue de 82 trabajadores, bajo el discernimiento que la muestra tomada fue estable y específica de la población

Técnicas e instrumentos:

La técnica utilizada en esta tesis fue la encuesta, la cual fue elaborada para recopilar datos de las variables estudiadas.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de interrogantes, adecuadamente diseñada con interrogantes que contribuyeron a recoger información del tema estudiado.

En cuanto a la validez se acudió al juicio de tres expertos y para efectos de su confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach,

Procesamiento y análisis de la información

La información obtenida se procesó en el software estadístico SPSS versión 25, los obtenidos fueron tabulados, analizados, así como interpretados por medio de tablas estadísticas, las mismas que para su diseño se utilizó el programa Excel y lograr una buena presentación.

El diseño de las tablas llevó a formular las conclusiones y proponer las adecuadas recomendaciones.

Para poder conocer si hay relación o no en las variables se llegó a aplicar el estadístico Chi cuadrado.

## Resultados

### Descripción de resultados

**Tabla 1**

***Nivel de la Cultura organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| NIVELES      | Frec      | % válido     | % acumulado |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| N. BAJO      | 1         | 1,2          | 1,2         |
| N. MEDIO     | 37        | 45,1         | 46,3        |
| N. ALTO      | 44        | 53,7         | 100,0       |
| <b>Total</b> | <b>82</b> | <b>100,0</b> |             |

### **Interpretación:**

Como señala la tabla 1, el 53.7% del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023, consideraron que la cultura organizacional tiene nivel alto, el 45.1% consideraron que tiene nivel medio; y el 1.2% opinó que tiene nivel bajo; lo que demuestra que el personal hace propia la cultura de la institución.

**Tabla 2**

***Nivel del compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| <b>NIVELES</b>  | <b>Frec</b> | <b>% válido</b> | <b>% acumulado</b> |
|-----------------|-------------|-----------------|--------------------|
| <b>N. BAJO</b>  | 0           | 0               | 0                  |
| <b>N. MEDIO</b> | 13          | 15,9            | 15,9               |
| <b>N. ALTO</b>  | 69          | 84,1            | 100,0              |
| <b>Total</b>    | 62          | 100,0           |                    |

**Interpretación:**

Como señala la tabla 2, el 84.1% del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023, opinaron que el compromiso de la organización tiene nivel alto, el 15.9% opinaron que tiene nivel medio; y ninguno opinó que es de nivel bajo; lo que significa que el personal está comprometido con el hospital donde labora.

### Contratación de hipótesis

**Ho:** No hay relación entre la Cultura Organizacional. y el Compromiso Organizacional. del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

**H1:** Si hay relación entre la Cultura Organizacional. y el Compromiso Organizacional. del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

### Tabla 3

*Establecimiento de la relación existente entre la Cultura Organizacional. y el Compromiso Organizacional. en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023*

| Pruebas de Chi-Cuadrado. |                      |     |                                      |
|--------------------------|----------------------|-----|--------------------------------------|
|                          | Valor                | df  | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-Cuadrado Pearson     | 483,133 <sup>a</sup> | 247 | ,000                                 |
| Razón de verosimil.      | 248,237              | 247 | ,466                                 |
| Asoc lineal por lineal   | 15,591               | 1   | ,000                                 |
| N de casos válidos       | 82                   |     |                                      |

### Interpretación:

Según la tabla 3, el nivel de significación es de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir: se admite la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Consecuentemente, la cultura organizacional si se relaciona significativamente con el compromiso de la organización, del recurso humano asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023, esto se debe a que el personal hace propia la cultura de la institución y a su vez se siente identificado con la misma.

**Tabla 4**

***Correlación de la Cultura organizacional y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| <b>Correlaciones</b> |                                  |                               |                                  |
|----------------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>ESTADISTICO</b>   |                                  | <b>Cultura de la Organiz.</b> | <b>Compromiso de la Organiz.</b> |
| Tau_b de Kendall     | Coefic. Correlac.                | 1,000                         | ,353**                           |
|                      | <b>Cultura de la Organiz.</b>    |                               |                                  |
|                      | Sig. (bilat)                     | .                             | ,000                             |
|                      | N                                | 82                            | 82                               |
|                      | <b>Compromiso de la Organiz.</b> |                               |                                  |
|                      | Coefic. Correlac                 | ,353**                        | 1,000                            |
|                      | Sig. (bilat)                     | ,000                          | .                                |
|                      | N                                | 82                            | 82                               |

**Interpretación:**

Según la tabla 4, se obtuvo un coeficiente correlacional de 0.353, es decir que entre la cultura y el compromiso organizacional la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es de 0.000; lo que significa que la cultura si se relaciona con el compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

**Tabla 5**

***Establecimiento de la relación que hay entre la cultura burocrática y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023***

| <b>Pruebas de Chi-Cuadrado.</b> |                      |     |                              |
|---------------------------------|----------------------|-----|------------------------------|
|                                 | Valor                | df  | Signific<br>asintótica (bil) |
| Chi-Cuadrado Pearson            | 214,763 <sup>a</sup> | 130 | ,000                         |
| Razón de verosimil.             | 167,882              | 130 | ,014                         |
| Asoc lineal x lineal            | 8,932                | 1   | ,003                         |
| N de casos válidos              | 82                   |     |                              |

**Interpretación:**

Según la tabla 5, el nivel de significación que se obtuvo fue de 0.000; lo que quiere decir que la cultura burocrática si se relaciona significativamente con el compromiso de la organización, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023; esto debido que el personal cumple las políticas, procedimientos establecidos por el hospital.

**Tabla 6**

***Correlación de la Cultura burocrática y Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| <b>Correlaciones</b> |                                  |                            |                                  |
|----------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| <b>ESTADISTICO</b>   |                                  | <b>Cultura burocrática</b> | <b>Compromiso organizacional</b> |
| Tau_b de Kendall     | Coefic. Correlac.                | 1,000                      | ,310**                           |
|                      | <b>Cultura burocrática</b>       | Sig. (bilat)               | ,000                             |
|                      | N                                | 82                         | 82                               |
|                      | Coefic. Correlac                 | ,310**                     | 1,000                            |
|                      | <b>Compromiso organizacional</b> | Sig. (bilat)               | ,000                             |
|                      | N                                | 82                         | 82                               |

**Interpretación:**

Según la tabla 6, muestra el coeficiente correlacional obtenido de 0.310, es decir que entre la cultura burocrática y el compromiso de la organización la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación obtenido fue de 0.000; lo que significa que la cultura burocrática si hay relación con el compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

**Tabla 7**

***Definición de la relación que existe entre la cultura de clan y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023***

| <b>Pruebas Chi-Cuadrado.</b> |                      |     |                                      |
|------------------------------|----------------------|-----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df  | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-Cuadrado Pearson         | 232,461 <sup>a</sup> | 117 | ,000                                 |
| Razón de verosimil.          | 177,425              | 117 | ,000                                 |
| Asoc lineal x lineal         | 8,572                | 1   | ,003                                 |
| N de casos válidos           | 82                   |     |                                      |

**Interpretación:**

Según la tabla 7, el nivel obtenido de significación es 0.000 inferior a 0.005; lo que quiere decir que la cultura de clan si tiene relación significativa con el compromiso de la organización, del recurso humano asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023; esto se debe a que el personal trabaja en conjunto con sus demás compañeros para cumplir lo establecido por el hospital.

**Tabla 8**

***Correlación de la Cultura de clan y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| <b>Correlaciones</b> |                                  |                        |                                  |
|----------------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| <b>ESTADISTICO</b>   |                                  | <b>Cultura de clan</b> | <b>Compromiso organizacional</b> |
|                      | Coefic. Correlac.                | 1,000                  | ,283**                           |
|                      | <b>Cultura de clan</b>           |                        |                                  |
|                      | Sig. (bilat)                     | .                      | ,001                             |
|                      | N                                | 82                     | 82                               |
| Tau_b de Kendall     | Coefic. Correlac                 | ,283**                 | 1,000                            |
|                      | <b>Compromiso organizacional</b> |                        |                                  |
|                      | Sig. (bilat)                     | ,001                   | .                                |
|                      | N                                | 82                     | 82                               |

**Interpretación:**

Según la tabla 8, el coeficiente correlacional obtenido fue de 0.283 es decir que entre la cultura de clan y el compromiso organizacional la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación fue de 0.001 menor que 0.05; lo que significa que la cultura de clan si tiene relación con el compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

**Tabla 9**

***Determinación de la relación que hay entre la cultura emprendedora y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023***

| <b>Pruebas Chi-Cuadrado.</b> |                      |     |                                      |
|------------------------------|----------------------|-----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df  | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-Cuadrado Pearson         | 220,873 <sup>a</sup> | 117 | ,000                                 |
| Razón de verosimil.          | 171,326              | 117 | ,001                                 |
| Asoc lineal x lineal         | 15,711               | 1   | ,000                                 |
| N de casos válidos           | 82                   |     |                                      |

**Interpretación:**

Según la tabla 9 el nivel obtenido de significación fue de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir que la cultura emprendedora si tiene relación de significancia con el compromiso de la organización, del recurso humano asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023; esto se debe a que el personal acepta y asume riesgos en sus actividades para lograr cumplir con lo establecido por la institución.

**Tabla 10**

***Correlación de la Cultura emprendedora y Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.***

| <b>Correlaciones</b> |                                  |                             |                                  |   |
|----------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---|
| <b>ESTADISTICO</b>   |                                  | <b>Cultura emprendedora</b> | <b>Compromiso organizacional</b> |   |
| Tau_b de Kendall     | Coefic. Correlac.                | 1,000                       | ,346**                           |   |
|                      | <b>Cultura emprendedora</b>      | Sig. (bilat)                | ,000                             |   |
|                      | N                                | 82                          | 82                               |   |
|                      | Coefic. Correlac                 | ,346**                      | 1,000                            |   |
|                      | <b>Compromiso organizacional</b> | Sig. (bilat)                | ,000                             | . |
|                      | N                                | 82                          | 82                               |   |

**Interpretación:**

Según la tabla 10, el coeficiente correlacional obtenido fue de 0.346 es decir que entre la cultura emprendedora y el compromiso de la organización la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación fue de 0.000 menor que 0.05; lo que significa que la cultura emprendedora si tiene relación con el compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023

## Análisis y discusión

Análisis y discusión del objetivo general: establecer cuál es la relación que existe entre la Cultura de la organización y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 3, el nivel de significación es inferior que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir. Consecuentemente, la cultura organizacional si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023. Estos resultados muestran coincidencia con Arenas (2018), quien concluyó que la cultura de la organización si influye de manera positiva en el compromiso laboral; además, Ore y Tapia (2022) encontró que hay una dependencia alta y de significancia entre la cultura de la empresa y el compromiso de sus trabajadores, además se asevera que hay correspondencia directa y de significancia entre las dimensiones de la primera variable siendo estas: los valores, las creencias, el clima, las normas, los símbolos, la filosofía con el compromiso de su personal; sin embargo no coincide con los de Salcedo (2020) quien denota que la cultura de la empresa no tiene incidencia entre el compromiso del personal. Estos resultados se fundamentan con Robbins & Judge (2015), quienes hacen mención que la cultura de una institución u organización es un conjunto de significados compartidos por los miembros de la misma, distinguiéndose de las demás. Este grupo de significados que se comparten son un conjunto de elementos claves que la entidad valora. La mayoría de las investigaciones realizadas al respecto de este tema señalan que hay siete particularidades que al ser unidas sujetan la esencia de la cultura de una compañía. Por otro lado, Allen et al (2011), precisan que el compromiso es la actitud que adopta un trabajador frente a las metas y objetivos de la compañía; además de la necesidad de sentirse parte significativa de una entidad. En definitiva, es un lazo entre los trabajadores y la empresa, que se va formando de la sostenida relación entre ambas partes y que se ubica en un estado psicológico manteniéndose en el tiempo, no obstante, esta relación se puede alterar en función de algunos factores casuales que se van presentando.

Análisis y discusión del Objetivo específico: Describir el nivel de la Cultura organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 1, el 53.7% del recurso humano asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023, opinaron que la cultura de la organización tiene nivel alto, el 45.1% opinaron que tiene nivel medio; y el 1.2% opinó que es de nivel bajo. Estos resultados tienen coincidencia con los de Sagastegui (2018), quien encontró que el nivel encontrado de la cultura organizacional es alto y medio los que predominaron en la entidad en estudio; asimismo, Salcedo (2020) encontró que la cultura del municipio estudiado muestra un nivel efectivo; al igual que Orbegoso (2018) la institución posee una cultura desarrollada; finalmente, Oliva (2020) llegó a obtener como resultado que hay falencias en la percepción de una cultura que encamine al buen desarrollo de sus labores en la institución, además, no existe unión ni colaboración entre las áreas, tampoco permiten que el personal innove lo que conlleva a que no mejoren en el servicio que ofrece. Se suma a ello que la institución no viene respondiendo a las variaciones del entorno y la cultura no muestra valores ni espíritu de servicio. Estos resultados se fundamentan con por Krieger & Franklin (2015), hace mención sobre la cultura como la interrelación de un grupo de personas con las tecnologías organizacionales, lo que da como resultado lo llamado sistema socio – técnico. Esta relación es observada en la manera en que interactúan los individuos, con los valores compartidos además de las ideologías que predominan, así como también en el diseño sociológico, actualmente las organizaciones se han convertido en creadoras de significados y realizan rituales en el desarrollo de sus actividades diarias.

Análisis y discusión del Objetivo específico: Analizar el nivel del compromiso de la organización del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 2, el 84.1% del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023, opinaron que el compromiso de la organización posee un nivel alto, el 15.9% opinaron que hay nivel medio; y ninguno opinó que es de nivel bajo. Resultados que tienen coincidencia con los de Salcedo (2020), quien denotó que el compromiso del

personal se encontró en el nivel alto, al igual que Rovayo (2020), quien observó que el compromiso alcanza el 74% en un nivel aceptable; sin embargo Orbegoso (2018) y Sagastegui (2018) manifestaron que el compromiso laboral se halla en un nivel regular o medio; a oposición de Yauri (2020), quien en la investigación arrojó como resultado que el compromiso de los colaboradores de la organización se encuentra en un nivel bajo, esto se debe a que la capacitación es carente, al igual que los incentivos a los trabajadores eficientes, ocasionado de esta manera una gestión por resultados de nivel inadecuado. Por último, estos aspectos generan insatisfacción de su personal trayendo consigo un que el compromiso de la entidad vaya disminuyendo no logrando una buena gestión. Estos resultados se fundamentan con Chiavenato (2006), se entiende como la forma en la que los integrantes de una empresa se identifican con esta; esto es, el deseo o gusto de estar activamente en ella, contribuyendo y siendo parte del logro de sus metas y de sus objetivos.

Análisis y discusión del Objetivo específico: Establecer la relación entre la cultura burocrática y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 5, el nivel obtenido de significación fue de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir que la cultura burocrática si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023. Estos resultados son parecidos a los de Cuenca y López (2020), quien muestra que la cultura de la entidad que predomina es la burocrática debido que su fin es que se cumplan los que se proyectan en función a los procesos que ya están establecidos; por otro lado Arenas (2018), menciona que los elementos de la cultura de la I.E. si influye en la segunda variable, por último, se concluyó que las características de la cultura de la entidad también influyen significativamente en el compromiso laboral. Estos resultados se fundamentan con Góngora (2014) quien señala que la cultura burocrática es denominada también jerarquizada, es un tipo de cultura donde la empresa pone en práctica lo formal, las reglas y los procedimientos, poseen una coordinación jerárquica, los integrantes de la entidad otorgan mayor valor a los bienes estandarizados, así como al servicio al cliente.

La formalidad es sustentada por las normas de conducción, los directivos toman en consideración que su papel radica en actuar como coordinadores buenos y organizados; además de velar que se lleguen a cumplir las normas establecidas. Todas las funciones, responsabilidades y de quienes dependen los colaboradores están fijados con claridad.

Análisis y discusión del Objetivo específico: Definir la relación entre la cultura de clan y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II

Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 7, el nivel obtenido de significación fue de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir que la cultura de clan si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023. Estos resultados son coincidentes con los de Sagastegui (2018) quien halló que la cultura de la entidad tiene relación de manera alta y significativa con cada una de las dimensiones del compromiso laboral: compromiso afectivo, normativo y continuo; asimismo hay relación alta y significativa entre las dimensiones de la cultura de la organización: valores, creencias, clima, símbolos, normas y filosofía con el compromiso laboral; además, Valencia (2018), menciona que llegó a obtener como resultado que el tipo de cultura que predomina en la entidad pública es la de Jerárquica con subculturas de tipo mercado y clan. Estos resultados se fundamentan con Góngora (2014) quien señala que la cultura de clan es denominada de compañerismo, aquí predomina la lealtad, la tradición, el compromiso de las personas, la autodirección, el trabajo en equipo, sus integrantes llegan a reconocer que tienen un deber que trasciende de trabajar sólo por un sueldo. Consideran que sus aportes a la entidad pueden extenderse a las establecidas en su contrato. En este tipo de cultura el compromiso es recíproco, tanto por parte del individuo a la empresa como viceversa, en un largo plazo, otorgándole seguridad a sus trabajadores, en recompensa al compromiso entregado.

Análisis y discusión del Objetivo específico: Determinar la relación entre la cultura emprendedora y el Compromiso de la organización en el personal asistencial del

Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.

Según la tabla 9 el nivel obtenido de significancia fue de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir que la cultura emprendedora si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023. Estos resultados coinciden con los Carmen y Cuchicho (2021), quien señaló como resultado de acuerdo a la percepción del total de su personal encuestado de la financiera Crediscotia que la cultura presenta un nivel alto al igual que el compromiso con un porcentaje menor que la cultura. Asimismo, se determinó que las variables se relacionan directamente; además García (2021), la cultura de la empresa OCA de Lima si tiene influencia significativa en el compromiso del recurso humano de la empresa en estudio. Estos resultados se fundamentan con Góngora (2014) quien refiere que la cultura emprendedora es denominada cultura de adhocracia, en este tipo de cultura predomina la creatividad y la predisposición para asumir riesgos, suelen reaccionar de manera rápida a los cambios que se presentan en el entorno, además de generar los cambios. Características particulares son la iniciativa personal, la libertad y la flexibilidad que llevan a propiciar el desarrollo siendo estas recompensadas y alentadas. Las pequeñas y medianas empresas utilizan este tipo de cultura, la cual las dirigen los fundadores. Los valores impartidos por el fundador y que se asocian a la cultura de clan son el espíritu emprendedor y la innovación

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

- El nivel obtenido de significación fue de 0.000 menor que 0.05; lo que quiere decir. Consecuentemente, la cultura organizacional si tiene relación significativa con el compromiso de la institución, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023, esto se debe a que el personal hace propia la cultura de la institución y a su vez se siente identificado con la misma.
- El 53.7% del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023, opinaron que la cultura organizacional tiene nivel alto, el 45.1% opinaron que tiene nivel medio; y el 1.2% opinó que es de nivel bajo; lo que demuestra que el personal aceptado la cultura de la institución y la asumen como parte de ellos.
- El 84.1% del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023, opinaron que el compromiso organizacional es de nivel alto, el 15.9% opinaron que tiene nivel medio; y ninguno opinó que es de nivel bajo; lo que significa que el personal está comprometido con el hospital donde labora.
- El nivel de significación es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que la cultura burocrática si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023; esto debido que el personal cumple las políticas, procedimientos establecidos por el hospital.
- El nivel de significación es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que la cultura de clan si tiene relación significativa con el compromiso organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023; esto se debe a que el personal trabaja en conjunto con sus demás compañeros para cumplir lo establecido por el hospital.
- El nivel de significación es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que la cultura emprendedora si tiene relación significativa con el compromiso

organizacional, del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2023; esto se debe a que el personal acepta y asume riesgos en sus actividades para lograr cumplir con lo establecido por la institución.

## Recomendaciones

- Los directivos del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura deben diseñar estrategias para fortalecer la cultura de la institución para generar mayor compromiso en los trabajadores de la misma.
- Se recomienda diseñar mecanismos que ayuden a dar a conocer todo el personal las normas, creencias, valores del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura para que la cultura organizacional alcance un nivel alto en su totalidad.
- Los directivos del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura deben fomentar acciones que contribuyan a que el personal se comprometa un poco más con la institución.
- Implementar medios de comunicación formales y efectivos que permitan difundir a los trabajadores, los procedimientos y documentos normativos de la institución para que sean asumidos y le den cumplimiento.
- Desarrollar estrategias que conlleven a trabajar en equipo para un mejor desarrollo de las funciones y promover un mayor compromiso por parte del personal de la institución.
- Implementar un sistema de recompensas y reconocimientos para fomentar el trabajo creativo y la iniciativa de los trabajadores del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura., llevando a un crecimiento personal y organizacional.
- Realizar investigaciones futuras donde se afiance sobre los elementos de la cultura organizacional y el compromiso del personal de la empresa

## Referencias bibliográficas

- Alberca, L. (2018) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pe - Car - Piura, 2017*. Tesis de pregrado. Perú. Universidad Alas Peruanas. Recuperado de: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6019/Tesis\\_Motivacion\\_laboral\\_compromiso\\_organizacional\\_Piura.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6019/Tesis_Motivacion_laboral_compromiso_organizacional_Piura.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Allen, R., Evans, W. & White, C. (2011). *Affective organizational commitment and organizational citizenship behavior: examining the relationship through the lens of equity sensitivity*. Organization Management Journal, 8 (4), 218-228.
- Arenas, M. (2018) *La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa grupo mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7676/Tesis\\_Influencia\\_Cultura\\_Organizacional\\_Compromiso\\_Laboral\\_Arequipa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7676/Tesis_Influencia_Cultura_Organizacional_Compromiso_Laboral_Arequipa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias (2001). *Compromiso Organizacional*, Recuperado de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)
- Ayala, C. y Bustamante, A. (2019) *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018*. Tesis de licenciatura Universidad Tecnológica del Perú.. Recuperado de: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala\\_Alvaro%20Bustamante\\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Calderón, Z. (2013) *La cultura organizacional en la estabilidad laboral” (estudio realizado en lubricantes la calzada S.A.)* Tesis de pregrado Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Carmen, K. y Cuchicho, M. (2021) *Cultura y compromiso organizacional en los colaboradores de Financiera Crediscotia Sullana, 2021*. Tesis de pregrado.

- Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83578/Carmen\\_FK\\_M\\_Cuchicho\\_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83578/Carmen_FK_M_Cuchicho_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M. y Candia, F. (2021) *Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales*. Revista Científica de la UCSA, Vol.8 N.o 1. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020) *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. Conciencia Tecnológica ISSN: 1405-5597 contec@mail.ita.mx Instituto Tecnológico de Aguascalientes México.
- Cuenca, R. y López, H. (2020) *Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO*. PODIUM No. 37, junio 2020. Universidad Espíritu Santo - UEES ISSN: 1390-5473 e-ISSN: 2588-0969. Recuperado de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Del Castillo, M. (2020) *Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – Lima*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion\\_Del\\_CastilloLiz%20C3%A1rraga\\_Mar%20C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion_Del_CastilloLiz%20C3%A1rraga_Mar%20C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, A. y Gaspar, J. (2018) *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica 2018*. Universidad Nacional de Huancavelica. Tesis de licenciatura. Recuperado de:  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>
- García, A. (2021) *Cultura organizacional y compromiso organizacional del personal de la empresa oca calidad medio ambiente y seguridad del Perú S.A.C., Lima, 2020*. Tesis de pre grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6390/GARCIA%20JIMENEZ%20ADONAY%20ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Góngora, N. (2014). *Estudio comparativo de la cultura organizacional en unidades de investigación de la UNPL*. Visión de Futuro: 34-59
- Gonzales, R. (2020) *Compromiso organizacional para promover la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Port Logistics S.A.C. Piura – 2019*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52076/Gonzales\\_AR\\_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52076/Gonzales_AR_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Krieger, M., & Franklin, E. (2016). *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. México D.F., México: Pearson Educación.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 22
- Mintzberg, H (2012) *La estructuración de la Organizaciones*. (1ª ed. es esta presentación) Barcelona: Ariel
- Oliva, G. (2020) *Estudio de la cultura organizacional de los trabajadores administrativos y docentes de la ETSUNP (Escuela Tecnológica Superior de la Universidad Nacional de Piura)*. tesis de licenciatura. Universidad de Piura. Perú. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4812>
- ORBEGOSO, E. (2018) *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/2217/Tesis\\_Cultura\\_Organizacional\\_Compromiso\\_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/2217/Tesis_Cultura_Organizacional_Compromiso_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ore, C. y Tapia, A. (2022) *Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de una empresa De servicios gráficos, Arequipa, 2019*. Tesis de pre grado. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14761/ADorzuca\\_tamea.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14761/ADorzuca_tamea.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pomavilla, T. y Villa, J. (2021) *La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019*. Tesis de pre grado. Universidad de Cuenca. Recuperado de:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35703/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf>

Rivera. (2010) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional* Decimosexta Edición ed.). México D.f.: Pearson Educación.

Robbins, S., (2010). *Comportamiento organizacional*. México Pearson Prentice Hall

Rovayo, D. (2020) *El compromiso organizacional en la gestión pública del ministerio de transporte y obras públicas en la zona 3*. Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31911/1/4907M.pdf>

Sagastegui, M. (2018) *Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017*. Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui\\_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salcedo, G. (2020) *La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre Ancash, 2021*. tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_2a8b4dc02ed932b749df2247a915ae8a/Description#tabnav](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_2a8b4dc02ed932b749df2247a915ae8a/Description#tabnav)

- Timaná, C. (2022) *El compromiso organizacional y su influencia en la calidad de atención de los trabajadores de la financiera efectiva – Piura, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9354/1/REP\\_CRISTIAN.TIMANA\\_EL.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9354/1/REP_CRISTIAN.TIMANA_EL.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.pdf)
- Valencia, J. (2018) *Cultura organizacional de la Defensoría Pública del Ecuador y su incidencia en la calidad de los servicios del Centro de Mediación en el Distrito Metropolitano de Quito*. Tesis de pregrado. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14679/T-ESPE-057794.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yauri, R. (2020) *Compromiso organizacional para optimizar la gestión por resultados de la I División de Ejército – Piura 2019*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55996/Yauri\\_SRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55996/Yauri_SRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### Matriz de operacionalización de las variables

#### 1. Anexos

| Variables                 | Definición conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones          | Indicadores            | Ítems    | Escala de medición |
|---------------------------|--|---|----------------------|------------------------|----------|--------------------|
| Cultura organizacional    | La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. (Robbins, 2010) | La cultura organizacional es el conjunto de creencias, normas, reglas, símbolos, valores que son asumidos y compartidos por todos los miembros de la empresa y que permiten que se diferencie de las demás. | Cultura burocrática  | Procedimientos         | Preg. 1  | Escala de Likert   |
|                           |  |   |                      | Reglas y normas        | Preg. 2  |                    |
|                           |  |   |                      | Jerarquía              | Preg. 3  |                    |
|                           |  |   | Cultura de clan      | Lealtad                | Preg. 4  |                    |
|                           |  |   |                      | Compromiso             | Preg. 5  |                    |
|                           |  |   |                      | Trabajo en equipo      | Preg. 6  |                    |
|                           |  |   | Cultura emprendedora | Asumir riesgos         | Preg. 7  |                    |
|                           |  |   |                      | Innovación             | Preg. 8  |                    |
|                           |  |   |                      | Espíritu emprendedor   | Preg. 9  |                    |
| compromiso organizacional | Compromiso organizacional como la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas. (Chiavenato, 2006)                            | Se entiende como la identificación que muestra el personal con la empresa a la cual pertenece, se suma a ello el sentido de pertenencia.  | Compromiso afectivo  | Sentido de pertenencia | Preg. 10 |                    |
|                           |  |   |                      | Identificación         | Preg. 11 |                    |
|                           |  |   |                      | Confianza              | Preg. 12 |                    |
|                           |  |   | Compromiso continuo  | Tiempo de permanencia  | Preg. 13 |                    |
|                           |  |   |                      | Esfuerzo               | Preg. 14 |                    |
|                           |  |   |                      | Experiencia adquirida  | Preg. 15 |                    |
|                           |  |   | Compromiso normativo | Logros                 | Preg. 16 |                    |
|                           |  |   |                      | Expectativas           | Preg. 17 |                    |
|                           |  |   |                      | Agradecimiento         | Preg. 18 |                    |

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA  | VARIABLE   | OBJETIVOS   | HIPOTESIS   | METODOLOGÍA   |
|---|--|---|---|---|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023?</p> | <p>Variable 1:<br/>Cultura organizacional</p>    | <p><b>Objetivo general</b><br/>Establecer cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</p>   | <p>H1:<br/>La relación entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional es muy significativa en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</p>    | <p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>TIPO</u></b><br/>No experimental, cuantitativo.</li> <li>2. <b><u>DISEÑO</u></b><br/>Descriptivo, correlacional, transversal.</li> </ol> <p><b>Población y muestra</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>POBLACIÓN</u></b><br/>82 colaboradores</li> <li>2. <b><u>MUESTRA</u></b><br/>82 colaboradores</li> </ol> <p><b>Técnica e instrumentos de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>TECNICA</u></b><br/>Encuesta</li> <li>2. <b><u>INSTRUMENTO</u></b><br/>Cuestionario</li> </ol> |
|   | <p>Variable 2:<br/>Compromiso organizacional</p> | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir el nivel de la Cultura organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</li> <li>- Analizar el nivel del compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</li> <li>- Precisar la relación entre la cultura burocrática y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</li> <li>- Definir la relación entre la cultura de clan y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</li> </ul> | <p>H0:<br/>La relación entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional no es muy significativa en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023.</p> |   |

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional en el personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

|              |                   |                |                     |                |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| <b>1</b>     | <b>2</b>          | <b>3</b>       | <b>4</b>            | <b>5</b>       |
| <b>Nunca</b> | <b>Casi nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Siempre</b> |

**CULTURA ORGANIZACIONAL**

| N°                 | ITEMS  | CALIFICACIÓN |   |   |   |   |
|--------------------|--|--------------|---|---|---|---|
|                    |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión 1</b> |  |              |   |   |   |   |
| <b>1</b>           | ¿El trabajo que realiza en la empresa donde labora se rige por procedimientos bien definidos?                      |              |   |   |   |   |
| <b>2</b>           | ¿Se difunden las reglas y normas en la institución donde labora?   |              |   |   |   |   |
| <b>3</b>           | ¿Se respeta y se cumple las labores acordes a los niveles de jerarquía que existen en la institución donde labora? |              |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2</b> |  |              |   |   |   |   |
| <b>4</b>           | ¿Considera que los trabajadores son leales a la institución donde pertenecen?                                      |              |   |   |   |   |
| <b>5</b>           | ¿Existe compromiso por parte del personal de la entidad al momento de realizar su trabajo?                         |              |   |   |   |   |
| <b>6</b>           | ¿Se realiza el trabajo en equipo en beneficio de los usuarios de la institución donde labora?                      |              |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 3</b> |  |              |   |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 7 | ¿Los trabajadores asumen riesgos por brindar un buen trabajo?                             |  |  |  |  |  |
| 8 | ¿Utiliza técnicas innovadoras que le ayuden a realizar un mejor trabajo?                  |  |  |  |  |  |
| 9 | ¿Existe espíritu emprendedor por arte de los trabajadores de la institución donde labora? |  |  |  |  |  |

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº                 | ITEMS  | CALIFICACIÓN |   |   |   |   |
|--------------------|--|--------------|---|---|---|---|
|                    |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión 1</b> |  |              |   |   |   |   |
| 1                  | ¿Existe sentido de pertenencia en los trabajadores de la institución donde labora?                                     |              |   |   |   |   |
| 2                  | ¿El personal de la institución donde labora se siente identificado con la institución a la que pertenece?              |              |   |   |   |   |
| 3                  | ¿Existe confianza entre los trabajadores de la institución donde labora, lo que le permite trabajar con más seguridad? |              |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2</b> |  |              |   |   |   |   |
| 4                  | ¿Se siente comprometido con la institución donde labora por los años de servicio que lleva en ella?                    |              |   |   |   |   |
| 5                  | ¿Se esfuerza más con su trabajo porque lleva regular tiempo en la institución?   |              |   |   |   |   |
| 6                  | ¿Considera que adquirido bastante experiencia en la institución donde trabaja?   |              |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 3</b> |  |              |   |   |   |   |
| 7                  | ¿Se siente comprometido con la institución por los logros obtenidos en ella?   |              |   |   |   |   |
| 8                  | ¿Considera que la institución cubre con sus expectativas laborales y por eso se siente comprometido con ella?          |              |   |   |   |   |
| 9                  | ¿Siente agradecimiento con la institución donde labora por la oportunidad de trabajo que le brindan?                   |              |   |   |   |   |

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 13 marzo del 2023

Especialidad: Lic en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y el compromiso organizacional

Autor del instrumento: Sánchez Pérez Antonio Felix

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DE APOYO II JORGE REATEGUI DELGADO PIURA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento         | Criterios cuantitativos  | Deficiente                              | Regular   | Bueno     | Muy Bueno | Excelente   |
|---|--|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
|   |  | (1 – 9)                                 | (10 – 13) | (14 – 16) | (17 – 18) | (19 – 20)   |
| Claridad.   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |   |           |           | 18        |             |
| Objetividad.                                      | ¿Está expresadas con conductas observadas?                             |   |           |           | 18        |             |
| Actualidad.                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |   |           |           | 18        |             |
| Organización.                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |   |           |           |           | 20          |
| Suficiencia.                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |   |           |           |           | 20          |
| Intencionalidad                                   | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |   |           |           |           | 20          |
| Consistencia                                      | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |   |           |           |           | 20          |
| Coherencia  | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |   |           |           |           | 20          |
| Propósito   | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |   |           |           |           | 20          |
| Conveniencia                                      | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |           |           |           | 20          |
| Sumatoria parcial                                 |  |   |           |           | 54        | 140         |
| Sumatoria Total                                   |  | (siendo el puntaje máximo posible (200) |           |           |           | <b>194</b>  |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005) |  | (Siendo la valoración máxima en 1)      |           |           |           | <b>0.97</b> |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**SE DEBE APLICAR EL INSTRUMENTO, DEMUESTRA COEHERENCIA Y PERTINENCIA**

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| <b>Intervalos</b> | <b>Resultados</b> |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49       | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59       | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69       | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79       | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89        | Validez buena     |
| 0,90-1,00         | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{194} \equiv \boxed{0.97}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



**Firma del Experto**

**Grado Académico: Doctor en Administración**

**DNI.10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJÁN TORRES**

Fecha: **12.03.2023** Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y el compromiso organizacional

Autor del instrumento: Sánchez Pérez Antonio Felix

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento               | Criterios cualitativos -<br>cuantitativos                              | Deficiente | Regular | Bueno   | Muy Bueno  | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|------------|-----------|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16) | (17-18)    | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |            |         |         | 18         |           |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |            |         |         | 18         |           |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |            |         |         | 18         |           |
| <b>Organización</b>                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |            |         |         | 18         |           |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |            |         |         | 18         |           |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |            |         |         | 18         |           |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |            |         |         | 18         |           |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |            |         |         | 18         |           |
| <b>Propósito</b>  | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |            |         |         | 18         |           |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |            |         |         | 18         |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |            |         |         | <b>180</b> |           |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>180</b> |         |         |            |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.9</b> |         |         |            |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
Firma del Experto  
Grado Académico  
DNI.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 13/03/23 Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y el compromiso organizacional

Autor del instrumento: Sánchez Pérez Antonio Felix

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal asistencial del Hospital de Apoyo II Jorge Reategui Delgado Piura, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento               | Criterios cualitativos -<br>cuantitativos                              | Deficiente  | Regular | Bueno   | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|---------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)   | (10-13) | (14-16) | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |   |         |         |           | 19        |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |   |         |         |           | 19        |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |   |         |         |           | 19        |
| <b>Organización</b>                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |   |         |         |           | 19        |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |   |         |         |           | 19        |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |   |         |         |           | 19        |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |   |         |         |           | 19        |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |   |         |         |           | 19        |
| <b>Propósito</b>  | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |   |         |         |           | 19        |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |         |         |           | 19        |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |   |         |         |           | 190       |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>190 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |         |         |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>    |         |         |           |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} \equiv \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



**Firma del Experto**

**Mg. Administración de empresas y negocios MBA**

**DNI.32974960**