



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional en el desempeño laboral de los
trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto
Larán – Chincha, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Ronceros Aburto, Marisela Milagros

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO



Dr. Pedro Prado Lozano
Presidente



Mg. Angélica Pacherras Ruiz
Secretaria



Mg. Henry Villacorta Valencia
Vocal

DEDICATORIA

A DIOS:

Por regalarme la salud física y espiritual, por ser mi guía por este camino de bien.

A MIS PADRES OLGA Y GUILLERMO:

Por estar siempre a mi lado física y espiritualmente cuando los necesito, por brindarme su soporte absoluto en el trascurso de mi aprendizaje personal y profesional.

A MIS HERMANOS CHRISTIAN Y GUILLERMO:

Por estar a mí costado cuando necesito de ellos, por estimarme y respetarme como soy, por ser mis guías y amigos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco intensamente a la Universidad Cesar Vallejo y a la escuela de posgrado por haberme brindado una formación técnica y humanista, al coordinador por brindarme su apoyo constante en mantenerme informada del proceso de maestría, a mis asesores metodólogo, estadista y revisor por su visión crítica de la investigación y de los aspectos cotidianos que se presentan en la vida, por la ecuanimidad mostrada en su profesión como educadores universitarios y por los consejos que me brindaron los cuales me ayudaron a realizar una buena investigación.

De igual forma un agradezco al Señor Elías Antonio Colmenares Chávez en su calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Alto Larán de la provincia de Chincha del departamento de Ica, por haberme permitido y autorizado encuestar a sus trabajadores y poder recoger la información adecuada y real para el estudio de investigación, de la misma manera brindo un agradecimiento especial al Señor Alberto Enrique García Aburto Sub Gerente de Recursos Humanos de esta institución por brindarme información importante para esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. RONCEROS ABURTO, Marisela Milagros, estudiante del Programa maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°70174000; con la tesis “Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán - Chincha, 2018”

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de Junio del 2018


.....
Br. Ronceros Aburto, Marisela Milagros
DNI. 70174000



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán - Chíncha, 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la “Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chíncha, 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de maestra en gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

La autora

ÍNDICE

| | |
|-----------------------------------|----|
| CARÁTULA..... | 1 |
| PÁGINA DEL JURADO..... | 2 |
| DEDICATORIA..... | 3 |
| AGRADECIMIENTO..... | 4 |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | 5 |
| PRESENTACIÓN..... | 6 |
| RESUMEN..... | 12 |
| ABSTRACT..... | 14 |

I. INTRODUCCION

| | |
|---|----|
| 1.1 Realidad problemática..... | 16 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 20 |
| 1.3 Teorías relacionadas a las variables..... | 25 |
| 1.3.1 Definición de cultura organizacional..... | 25 |
| 1.3.2 Teorías de cultura organizacional..... | 28 |
| 1.3.3 Dimensiones de la cultura organizacional..... | 32 |
| 1.3.4 Definición del desempeño laboral..... | 35 |
| 1.3.5 Teorías del desempeño laboral..... | 36 |
| 1.3.6 Dimensiones del desempeño laboral..... | 42 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 43 |
| 1.4.1 Problema general..... | 43 |
| 1.4.2 Problemas específicos..... | 43 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 44 |
| 1.6 Hipótesis..... | 45 |
| 1.6.1 Hipótesis general..... | 45 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas..... | 45 |
| 1.7 Objetivos..... | 46 |
| 1.7.1 Objetivo general..... | 46 |
| 1.7.2 Objetivos específicos..... | 46 |

II. MÉTODO

| | |
|----------------------------------|----|
| 2.1 Diseño de investigación..... | 48 |
|----------------------------------|----|

| | |
|---|------------|
| 2.2 Variables, operacionalización..... | 48 |
| 2.3 Población y muestra..... | 57 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 58 |
| 2.4.1 Técnicas..... | 58 |
| 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos..... | 59 |
| 2.4.3 validez de instrumentos..... | 62 |
| 2.4.4 confidencialidad de instrumentos..... | 62 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos..... | 63 |
| III. RESULTADOS..... | 64 |
| 3.1 Descripción de resultados..... | 65 |
| 3.2 Estadígrafos descriptivos..... | 76 |
| 3.3 Prueba de normalidad..... | 79 |
| 3.4 Correlación..... | 81 |
| 3.5 Prueba de hipótesis..... | 83 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 94 |
| V. CONCLUSIONES..... | 97 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 99 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 101 |
| VIII. ANEXOS | |
| 8.1 ANEXO 1. Matriz de consistencia..... | 104 |
| 8.2 ANEXO 2. Matriz de definición de variables y dimensiones..... | 107 |
| 8.3 ANEXO 3. Operacionalización de definición de variables..... | 109 |
| 8.4 ANEXO 4. | 111 |
| Matriz de validación a juicio de experto variable: cultura organizacional | |
| Matriz de validación a juicio de experto variable: desempeño laboral | |
| 8.5 ANEXO 5. | 123 |
| Evaluación de la cultura organizacional | |
| Evaluación del desempeño laboral | |
| 8.6 ANEXO 6. | 135 |
| Cuestionario para evaluar la cultura organizacional | |
| Cuestionario para evaluar el desempeño laboral | |
| 8.7 ANEXO 7. | 143 |

| | |
|---|-----|
| Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach de cultura organizacional | |
| Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach de desempeño laboral | |
| 8.8 ANEXO 8. | 145 |
| Registro de datos de cultura organizacional | |
| Registro de datos de desempeño laboral | |
| 8.9 ANEXO 9. | 152 |
| Ficha técnica N°1 | |
| Ficha técnica N°2 | |
| 8.10 ANEXO 10. | 143 |
| Autorización | |
| 8.11 ANEXO 11. | 154 |
| Constancia | |
| 8.12 ANEXO 12. | 155 |
| Panel Fotográfico | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chincha – Ica..... | 57 |
| Tabla 2. | Distribución de la muestra de estudio..... | 58 |
| Tabla 3. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 58 |
| Tabla 4. | Descriptores para la variable cultura organizacional..... | 60 |
| Tabla 5. | Descriptores para la variable cultura organizacional..... | 61 |
| Tabla 6. | Niveles de la cultura organizacional..... | 65 |
| Tabla 7. | Niveles de la etnohistoria..... | 66 |
| Tabla 8. | Niveles de las creencias..... | 67 |
| Tabla 9. | Niveles de los valores..... | 68 |
| Tabla 10. | Niveles de la comunicación..... | 70 |
| Tabla 11. | Niveles del desempeño laboral..... | 71 |
| Tabla 12. | Niveles del desempeño de tareas..... | 72 |
| Tabla 13. | Niveles del desempeño contextual..... | 73 |
| Tabla 14. | Niveles del desempeño organizacional..... | 75 |
| Tabla 15. | Estadígrafos descriptivos de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Alto Larán..... | 76 |
| Tabla 16. | Estadígrafos descriptivos del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán..... | 77 |
| Tabla 17. | Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la cultura organizacional y desempeño laboral.... | 79 |
| Tabla 18. | Correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán..... | 81 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1. | Niveles de cultura organizacional..... | 65 |
| Figura 2. | Niveles de la etnohistoria..... | 66 |
| Figura 3. | Niveles de las creencias..... | 67 |
| Figura 4. | Niveles de los valores..... | 69 |
| Figura 5. | Niveles de la comunicación..... | 70 |
| Figura 6. | Niveles del desempeño laboral..... | 71 |
| Figura 7. | Niveles del desempeño de tareas..... | 72 |
| Figura 8. | Niveles del desempeño contextual..... | 74 |
| Figura 9. | Niveles del desempeño organizacional..... | 75 |

RESUMEN

La presente investigación se efectuó en la Municipalidad Distrital de Alto Larán el cual es un gobierno local de la provincia de Chíncha y tuvo como propósito investigar la correlación e influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán durante el año 2018.

La investigación se basó en dos grandes variables como son la cultura organización y el desempeño laboral, identificándose las dimensiones de etnohistoria con los indicadores de identidad cultural, etnoterritorio, las creencias con los indicadores de ideología, filosofía y mitos, los valores con los indicadores de rendimiento, eficacia, competitividad, honestidad, puntualidad, fidelidad, códigos, normas y decálogos, la comunicación con los indicadores de relación humana, consecución de objetivos y liderazgo, cada una de estas dimensiones con 8 ítems haciendo un total de 32 ítems para la primera variable. Para la segunda variable se estructuraron las dimensiones de desempeño de la tarea con los indicadores de conocimientos técnicos, resolución de problemas y productividad, desempeño contextual con los indicadores de ayuda y apoyo a otros, vinculación con y apoyo de la organización y desempeño más allá del puesto, para el desempeño organizacional se trabajó con los indicadores de motivación organizacional, uso adecuado del tiempo y recursos laborales, y capacidad organizacional, para estos indicadores se formularon 8 ítems con un total de 24 ítems para esta variable.

Para esta investigación se utilizó un diseño correlacional – causal, con instrumentos que fueron elaborados por la autora, los cuales se aplicaron a una muestra de 77 trabajadores de los cuales 51 son personales administrativos, 15 personales obreros y 11 personales de seguridad ciudadana, de una población total de 96 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios el primero para evaluar la cultura organizacional y el segundo para evaluar el desempeño laboral, constando de 32 y 24 ítems respectivamente, tuvo una

duración estimada de 50 minutos para el desarrollo por parte de los trabajadores.

La validez de los instrumentos aplicados fue a través del juicio de expertos y la confiabilidad se trabajó con la prueba de Cronbach, el procesamiento de los testimonios recabados se realizó mediante la estadística descriptiva realizando registros de resultados, construcción de tablas y gráficos de barras porcentuales de distribución de frecuencias para las 2 variables y las 7 dimensiones, también se hallaron los estadígrafos descriptivos para ambas variables dando una mediana aritmética de 92,36 puntos, una mediana de 94 puntos, una moda de 95 puntos para la cultura organizacional y para el desempeño laboral el estadígrafo arroja una media aritmética de 65,95 puntos, una mediana de 66 puntos y una moda de 48 puntos, así mismo se realizó la prueba de normalidad donde Sig. Asintótica bilateral muestra valores inferiores a 0.05 esto determino que para las pruebas de hipótesis se debía trabajar con la Rho de Spearman para cada una de las hipótesis planteadas dando como resultado que existe una correlación de Rho de Spearman de 0,954 y un valor de 0,000 inferior a 0.05 resultado que la cultura organizacional se relaciona e influye en el desempeño laboral e un 91.01 %.

Palabras claves: **Cultura organizacional y desempeño laboral**

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the District Municipality of Alto Larán which is a local government of the province of Chincha and had the purpose of investigating the correlation and influence of the organizational culture in the labor performance of the workers of the District Municipality of Alto Larán during the year 2018.

the research was based on two major variables such as the organization culture and work performance, identifying the dimensions of ethnohistory with indicators of cultural identity, ethnotrity, beliefs with indicators of ideology, philosophy and myths, values with indicators of performance, efficiency, competitiveness, honesty, punctuality, fidelity, codes, standards and decalogues, communication with indicators of human relationship, achievement of objectives and leadership, each of these dimensions with 8 items making a total of 32 items for the first variable. For the second variable, the performance dimensions of the task were structured with the indicators of technical knowledge, problem solving and productivity, contextual performance with indicators of help and support for others, linkage with and support of the organization and performance beyond the position, for organizational performance we worked with indicators of organizational motivation, adequate use of time and labor resources, and organizational capacity, for these indicators, 8 items were formulated with a total of 24 items for this variable.

For this investigation a correlational - causal design was used, with instruments that were elaborated by the author, which were applied to a sample of 77 workers of which 51 are administrative personnel, 15 personal workers and 11 personal security personnel, one total population of 96 workers, the instruments used were 2 questionnaires, the first to evaluate the organizational culture and the second to evaluate the work performance, consisting of 32 and 24 items respectively, had an estimated duration of 50 minutes for development by the workers.

The validity of the applied instruments was through expert judgment and the reliability was worked with the Cronbach test, for the processing of the information was made by descriptive statistics making records of results, construction of tables and bar graphs percentage of frequency distribution for the 2 variables and the 7 dimensions, the descriptive statistics for both variables were also found, giving an arithmetic median of 92.36 points, a median of 94 points, a fashion of 95 points for the organizational culture and for performance The statistician gives an arithmetic mean of 65.95 points, a median of 66 points and a fashion of 48 points, likewise the normality test was performed where Sig. Asymptotic bilateral shows values lower than 0.05 this determined that for the tests of hypothesis should be worked with Spearman's Rho for each of the hypotheses given as a result There is a correlation of Spearman's Rho of 0.954 and a value of 0.000 less than 0.05, which results in an organizational culture that affects 91.01%.

Keywords: **Organizational culture and work performance**