



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa
Nacional Cuna Más - Sede Lima, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTOR:

Doris Osorio Tapara (ORCID: 0000-0002-4277-1247)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID:0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, a mi hijo Thiago, por las horas que dejé de pasar con él por alcanzar mis metas profesionales, y a mi familia (padres y hermanos) que siempre me ha apoyado, alentado y respaldado a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

Agradecimiento a mis profesores de la maestría, a la Universidad Cesar Vallejo y a Cuna Más, por haberme brindado el apoyo e información requerida para la realización de la presente investigación.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OSORIO TAPARA, DORIS**

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

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS - SEDE LIMA, 2019

Fecha: 18 de agosto de 2019

Hora: 3:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: 

VOCAL: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobada por unanimidad.*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
APA
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Doris Osorio Tapara**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: **“Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Sede Lima, 2019”**, enfolios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de agosto de 2019



Doris Osorio Tapara
DNI N° 42409331

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Variables y operacionalización	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
VII. Referencias	30
VIII. Anexos	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	39
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	44
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	50
Anexo 5: Consentimiento informado	54
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	55
Anexo 7: Gráfico de barras de los resultados obtenidos en la investigación	56
Anexo 8: Turnitin	58

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Cultura organizacional	14
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral	15
Tabla 3 Validez de contenido de los instrumentos de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral por juicio de experto	17
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Cultura organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	19
Tabla 5 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable cultura organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	19
Tabla 6 Distribución de frecuencias del Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	20
Tabla 7 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	20
Tabla 8 Ajuste de los modelos para el análisis de la variable cultura organizacional con el desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 9 Coeficiente de determinación Pseudo R cuadrado para las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	21
Tabla 10 Estimaciones de parámetros entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	22
Tabla 11 Estimaciones de parámetros entre la variable cultura organizacional y la dimensión eficacia laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	23
Tabla 12 Estimaciones de parámetros entre la variable cultura organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	23
Tabla 13 Estimaciones de parámetros entre la variable cultura organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	24

Tabla 14 Fiabilidad de los instrumentos de las variables Cultura organizacional y
Desempeño Laboral

53

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable Cultura organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	56
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable Cultura organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	56
Figura 3. Niveles de la variable Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	57
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019	57

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar si existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, durante el año 2019, motivo por el cual, su desarrollo tiene un enfoque cuantitativo, aplicándose el método hipotético deductivo. Asimismo, este estudio fue de tipo descriptivo, correlacional causal y tuvo un diseño no experimental de corte transversal.

Por otro lado, habiéndose observado que el Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima posee una cantidad de trabajadores poco considerables, se tomó como muestra para el estudio a su población total, es decir, a 139 unidades muestrales, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios con escalamiento Likert analizados con el coeficiente Alfa de Chronbach para medir su confiabilidad, obteniéndose un coeficiente de ,974 para el cuestionario de la variable cultura organizacional y un coeficiente de ,910 para el de la variable desempeño laboral.

En ese sentido, luego de analizarse los datos a través del programa estadístico SPSS V. 25, se obtuvieron resultados que demostraron que existe una relación de dependencia entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral pues, conforme al R cuadrado de Nagelkerke, la variabilidad por efecto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más-Sede Lima alcanzó un porcentaje de 7,8%. Por otro lado, el valor del estadístico de Wald fue igual a 8,528 mayor a 4 que es el punto de corte, con un nivel de significancia $p = 0,003 < 0,01$ lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa afirmándose que la cultura organizacional sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más-Sede Lima, 2019.

Palabras clave: *Cultura organizacional, desempeño laboral, Eficacia, Eficiencia, Productividad.*

Abstract

The main objective of the present investigation was to determine if there is influence of the organizational culture in the labor performance of the workers of the Cuna Más-Sede Lima National Program, during the year 2019, which is why its development has a quantitative approach, being applied the hypothetical deductive method. Likewise, this study was descriptive, causal correlational and had a non-experimental cross-sectional design.

On the other hand, having observed that the National Program More-Headquarters Lima has a considerable number of workers, its total population was taken as a sample for the study, that is, 139 sample units, to which the technique was applied of the survey through two questionnaires with Likert scaling analyzed with the Chronbach Alpha coefficient to measure their reliability, obtaining a coefficient of 974 for the questionnaire of the organizational culture variable and a coefficient of 910 for the variable of work performance .

In that sense, after analyzing the data through the statistical program SPSS V. 25, results were obtained that demonstrated that there is a dependency relationship between the variables organizational culture and work performance because, according to Nagelkerke's R-square, the variability by The effect of the organizational culture on the work performance of the workers of the national program Cuna Más-Sede Lima reached a percentage of 7.8%. On the other hand, the value of the Wald statistic was equal to 8,528 greater than 4 which is the cut-off point, with a level of significance $p = 0.003 < 0.01$ which allows us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis affirming that the organizational culture does influence the work performance of the workers of the National Cuna Más-Sede Lima Program, 2019.

Keywords: *Organizational culture, work performance, Efficiency, Efficiency, Productivity.*