



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño laboral en la Gerencia
Regional de Transportes y Comunicaciones, Moquegua,
2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Cahuana Quispe, Carmen Rosalin

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia Henry

SECCIÓN: Ciencias

Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ- 2017

PÁGINA DE JURADO

DR. TORRES ESTEVES SANTIAGO

Presidente

MG. ESTRADA MEDINA JOHAN

Secretario

MG. VILLACORTA VALENCIA, HENRY

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por la sabiduría y fortaleza que me da día a día para poder llevar a cabo mis propósitos, a mis padres y hermanos, porque, a pesar de todo, siempre están conmigo.

AGRADECIMIENTO

La autora agradece a todos los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Moquegua, por su amplio espíritu de cooperación para la realización del presente estudio y a mis asesores por su apoyo.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Carmen Rosalin Cahuana Quispe, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, e identificada con DNI N°04438488, presento la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Moquegua, 2017”

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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moquegua, 28 de abril de 2017



Carmen Rosalin Cahuana Quispe

DNI N°04438488

Presentación

En cumplimiento con la normatividad dispuesta en el *Reglamento de Grados y Títulos* de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, y los considerandos que la universidad ha dispuesto como requisitos administrativos para la obtención del grado académico de Magister, se presenta a los miembros del jurado el informe final de la tesis titulada *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Moquegua, 2017*. En este informe se describe el proceso de investigación realizado en la Gerencia Regional mencionada, con el propósito de determinar la relación entre la *cultura organizacional y desempeño laboral*.

La autora

Índice

	Pág.
.....	i
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teoría relacionada al tema.....	20
1.3.1. Cultura organizacional	20
1.3.2. Desempeño laboral.....	23
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema general.....	26
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5. Justificación	26
1.6. Hipótesis	28
1.6.1. Hipótesis general	28
1.6.2. Hipótesis específicas	28
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo general	28
1.7.2. Objetivos específicos	29
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables.....	30
2.2.1. Variables	30
2.2.2. Operacionalización de las variables	30
2.3. Población y Muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.4.1. Acerca de las técnicas de investigación	33
2.4.2. Acerca de los instrumentos	33

2.4.3. Fichas técnicas	34
2.4.4. Validez	35
2.4.5. Confiabilidad	35
2.4.5. Niveles de medición de las variables	36
2.5. Métodos de análisis de datos	38
III. RESULTADOS	41
3.1. Análisis descriptivo de resultados	41
3.2. Análisis de normalidad de las variables	49
3.3. Análisis de la relación entre variables	50
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS.....	67
ANEXOS.....	71
ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	
ANEXO 02. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES	
ANEXO 03. MATRIZ DE ESPECIFICACIONES DEL INSTRUMENTO	

Índice de tablas

Tabla 1	Confiabilidad de la <i>Escala de Cultura Organizacional</i>	35
Tabla 2	Confiabilidad de la <i>Escala de Desempeño Laboral para la Gestión Pública</i>	36
Tabla 3	Cultura organizacional. Estadísticos descriptivos	41
Tabla 4	Cultura organizacional por niveles	42
Tabla 5	Cultura organizacional por niveles según dimensiones	43
Tabla 6	Desempeño laboral. Estadísticos descriptivos	45
Tabla 7	Desempeño laboral por niveles	46
Tabla 8	Desempeño laboral por niveles según dimensiones	47
Tabla 9	Pruebas de normalidad	49
Tabla 10	Relación entre <i>cultura organizacional</i> y <i>desempeño laboral</i>	50
Tabla 11	Relación entre <i>implicación</i> y <i>desempeño laboral</i>	52
Tabla 12	Relación entre <i>consistencia</i> y <i>desempeño laboral</i>	54
Tabla 13	Relación entre <i>clima adaptabilidad</i> y <i>desempeño laboral</i>	56
Tabla 14	Relación entre <i>misión</i> y <i>desempeño laboral</i>	58

Índice de figuras

Figura 1	Cultura organizacional por niveles	42
Figura 2	Cultura organizacional por niveles según dimensiones	43
Figura 3	Desempeño laboral por niveles	46
Figura 4	Desempeño laboral por niveles según dimensiones	47

Resumen

Este trabajo de tesis se plantea como objetivo determinar la relación que existe entre la *cultura organizacional* y el *desempeño laboral* en la Gerencia Regional de transportes y Comunicaciones, Moquegua, 2017.

El estudio se inscribe en el marco del enfoque cuantitativo; por su propósito corresponde a investigación básica; y por su alcance, a investigación correlacional. Para el contraste de hipótesis, se utiliza el diseño no experimental transeccional. Se trabajó con una población de 78 trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: la Escala de Cultura Organizacional, adaptación del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison, y la Escala de Desempeño Laboral, adaptación de la Escala CETYS de desempeño laboral. Los dos instrumentos cuentan con validez de contenido obtenido mediante juicio de expertos, y confiabilidad más que suficiente.

Como conclusión general, se encontró que existe relación directa entre la *cultura organizacional* y el *desempeño laboral*, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Moquegua, 2017. Esta relación se verifica en un coeficiente de correlación positivo, de magnitud media a considerable y de alta significancia ($R_s = 0,683$; $p = 0,000$). A nivel de resultados parciales, se encontró también relación directa entre cada una de las dimensiones de la cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión) y el desempeño laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, gerencia regional, diseño no experimental, significancia.

Abstract

This thesis work aims to determine the relationship between organizational culture and work performance in the Regional Transportation and Communications Management, Moquegua, 2017.

The study is part of the quantitative approach; For its purpose corresponds to basic research; And by its scope, to correlational research. For the hypothesis test, the non-experimental transectional design is used. We worked with a population of 78 workers of the Regional Transportation Management. For data collection, two instruments were applied: the Organizational Culture Scale, adaptation of the Denison Organizational Culture Questionnaire, and the Labor Performance Scale, adaptation of the CETYS Scale of work performance. The two instruments have validity of content obtained by expert judgment, and more than sufficient reliability.

As a general conclusion, it was found that there is a direct relationship between the organizational culture and the work performance, in the Regional Management of Transport and Communications, Moquegua, 2017. This relationship is verified in a positive correlation coefficient, of medium to considerable magnitude and High significance ($R_s = 0.683$, $p = 0.000$). At the level of partial results, a direct relationship was also found between each of the dimensions of organizational culture (involvement, consistency, adaptability and mission) and work performance.

Keywords: Organizational culture, job performance, regional management, non-experimental design, significance.