



**La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal
de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Navarro Ore Abandio David

ASESOR:

Mg. Hans Mejía Guerrero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA-PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SÚSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): NAVARRO ORÉ, ABANDIO DAVID

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

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA, CALLAO 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 1:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Enrique Gustavo García Talledo

Firma:

SECRETARIO: Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

Firma:

VOCAL: Mg. Hans Mejía Guerrero

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORÍA

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

REDACCIÓN APA

REFORMULAR CONCLUSIONES

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.

Dedicatoria

A mi Madre, a mi Esposa e Hijos.

Que de una u otra manera siempre me apoyan incondicionalmente para lograr un nuevo reto en mi vida profesional.

Agradecimiento

A mi familia por estar siempre conmigo y motivándome. A los profesores que me apoyaron a través de la transmisión de sus conocimientos y sabiduría.

A DIOS:

Por guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento

Declaración de autoría

- Yo, Abandio David Navarro Oré, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la universidad César Vallejo, sede Callao; declaro que el trabajo académico titulado La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la municipalidad de la Perla Callao 2018, presentada en 207 folios para la obtención del grado académico de Maestro 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 busca 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.
-

Callao, Agosto 2018

Navarro Ore Abandio David

DNI N° 10419668

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Ante ustedes, alcanzo la tesis denominada “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la municipalidad de la perla, callao 2018”. Que se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018. Se realiza esta presentación para cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 254 Trabajadores de la Municipalidad distrital de la Perla. Se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert.

Se espera que la presente investigación alcance a cubrir las expectativas para la aprobación y posterior sustentación de ella.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	Ii
Dedicatoria	Iii
Agradecimiento	Iv
Declaración de autenticidad	V
Presentación	Vi
Índice	vii
Índice de Tablas	Ix
Índice de Figuras	X
Resumen	Xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.2.1. Cultura organizacional	23
1.2.2. Desempeño laboral	51
1.3 Justificación	63
1.4 Problema	64
1.4.1 Planteamiento del Problema	64
1.4.2. Problema general	66
1.4.3. Problemas específicos	66
1.5 Hipótesis	66
1.5.1. Hipótesis general	66
1.5.2. Hipótesis específicas	66
1.6 Objetivos	67
1.6.1. Objetivo general	67
1.6.2. Objetivos específicos	67
II. Marco metodológico	68
2.1. Variables	69
2.2. Operacionalización de variables	70

2.3. Metodología	73
2.4. Tipo de estudio	73
2.5. Diseño de estudio	74
2.6. Población, muestra	75
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
2.8. Métodos de análisis de datos	79
2.9. Aspectos éticos	79
III. Resultados	80
3.1. Análisis descriptivo	81
3.2. Prueba de hipótesis	95
IV. Discusión	100
V. Conclusiones	104
VI. Recomendaciones	106
VII. Referencias bibliográficas	108
Anexos	113
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Consentimiento por la institución	
Anexo 4: Matriz de datos	
Anexo 5: Instrumentos	
Anexo 6: Formato de validación	
Anexo 7: Inprpant de resultados	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable cultura Organizacional	70
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño laboral	72
Tabla 3. Tabla de población	75
Tabla 4. Confiabilidad – Alfa de Cronbach	78
Tabla 5. Validación del instrumento: Cultura Organizacional	78
Tabla 6. Validación del instrumento: Desempeño Laboral	78
Tabla 7. Niveles de la variable cultura organizacional	81
Tabla 8. Niveles de la dimensión Implicación	82
Tabla 9. Nivel de la dimensión Consistencia	83
Tabla 10. Nivel de la dimensión Adaptabilidad	84
Tabla 11. Nivel de la dimensión Misión	85
Tabla 12. Niveles de la variable Desempeño laboral	86
Tabla 13. Niveles de datos de la dimensión Conocimiento/habilidades del puesto	87
Tabla 14. Niveles de la dimensión Calidad/cantidad de trabajo	88
Tabla 15. Niveles de la dimensión Planeación. /Organización	89
Tabla 16. Niveles de la dimensión Iniciativa. / Compromiso	90
Tabla 17. Niveles de la dimensión Solución de problemas. / Creatividad	91
Tabla 18. Niveles de la dimensión Trabajo en Equipo y Cooperación	92
Tabla 19. Niveles de la dimensión Habilidades Interpersonales	93
Tabla 20. Niveles de la dimensión Comunicación	94
Tabla 21. Prueba de correlación según Spearman entre cultura Organizacional y el desempeño laboral	95
Tabla 22. Prueba de correlación según Spearman entre la Implicación y el desempeño laboral	96
Tabla 23. Prueba de correlación según Spearman entre la Consistencia y el desempeño laboral	97
Tabla 24. Prueba de correlación según Spearman entre la Adaptabilidad y el desempeño laboral	98

Tabla 25. Prueba de correlación según Spearman entre la Misión y el desempeño laboral

99

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable cultura organizacional	81
Figura 2. Niveles de la dimensión Implicación	82
Figura 3. Niveles de la dimensión Consistencia	83
Figura 4. Nivel de la dimensión Adaptabilidad	84
Figura 5. Niveles de la dimensión Misión	85
Figura 6. Niveles de la variable Desempeño laboral	86
Figura 7. Niveles de la dimensión Conocimiento/habilidades del puesto	87
Figura 8. Niveles de la dimensión Calidad/cantidad de trabajo	88
Figura 9. Niveles de la dimensión Planeación. /Organización	89
Figura 10. Niveles de la dimensión Iniciativa. / Compromiso	90
Figura 11. Niveles de la dimensión Solución de problemas. / Creatividad	91
Figura 12. Niveles de la dimensión Trabajo en Equipo y Cooperación	92
Figura 13. Niveles de la dimensión Habilidades Interpersonales	93
Figura 14. Niveles de la dimensión Comunicación	94

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura Organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018. El método que se utilizó fue descriptivo, con un diseño correlacional y de tipo cuantitativa. La muestra de estudio estuvo conformada por 254 servidores de la Municipalidad distrital de la Perla. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, que a través de la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad fuerte de 0,940 para la variable cultura tributaria y 0,840 para la variable Recaudación de Impuesto Predial. Los resultados arrojaron que el 57.09% de los servidores de la Municipalidad distrital de la Perla, presenta y perciben una la cultura organizacional regular, el 24.41% una cultura organizacional buena y el 18.50% una mala, así el 62.60% de los servidores de la Municipalidad distrital de la Perla, presentan un desempeño laboral de nivel medio, el 22.83% de nivel alto y un 14.57% de nivel bajo. Y según los resultados obtenidos se concluye que existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el Desempeño laboral de la Municipalidad distrital en la Perla, año 2018; según la correlación de Spearman de 0.702 representado este resultado como positiva considerable con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05. Aceptándose la hipótesis general. Así mismo se recomendó a la gerencia de la municipalidad distrital la perla fortalecer la cultura organizacional existente dentro de su personal que permita que se cumpla con los objetivos trazados en el plan operativo institucional (POI), para lo cual es necesario que se incentive la capacitación de sus servidores, con el objetivo que se mejore el desempeño laboral de cada uno de ellos, determinándose a mayor rendimiento laboral, mayor compromiso con la cultura organizacional institucional.

Palabras Clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, implicación, valores, competencia.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between organizational culture and work performance staff of the district municipality in Pearl, year 2018. The method used was descriptive, correlational design and quantitative type. The study sample was conformed by 254 servers of the district municipality of Pearl. For the collection of data was used as instrument the questionnaire, that through the test of Cronbach's alpha was obtained a strong reliability of 0.940 for variable tax culture and 0,840 for the variable property tax levy. Results showed that the 57.09% of servers of the district municipality of Pearl, presents and one perceive organizational culture to regulate, the 24.41% a good organizational culture and the 18.50% a bad, thus the 62.60% of servers of the District municipality of Pearl, have a mid-level job performance, the 22.83% of high level and a 14.57% of low level. And according to the results obtained it is concluded that there is a significant relationship between organizational culture and work performance of the district municipality in Pearl, year 2018; According to the Spearman correlation of 0.702 represented this result as positive significant with a statistical significance of $p = 0.001$ being less than 0.05. The general hypothesis is accepted. Also recommended that the management of the district municipality Pearl strengthen the existing organizational culture within your staff enabling compliance with the objectives laid out in the institutional operational plan (POI), for which it is necessary that is encourage the training of their servers, with the aim that improve employment of each of them, determined to greater working efficiency, greater engagement with organizational institutional culture.

Key words: Oganizational culture, values, work performance, involvement, competition.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Hans Mejía Guerrero, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo -Callao, revisor de la tesis titulada **“La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Municipalidad de la Perla, Callao 2018”** del (de la) estudiante **Navarro Oré, Abandio David** constato que investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/La suscrito (a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las condiciones detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad cesar Vallejo.

Lima, 04 de setiembre del 2018.



Mg. Hans Mejía Guerrero
DNI: 40720573



La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la
Municipalidad de la Perla, Callao 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

B. Navarro Ore Abandio David

Resumen de coincidencias ✕


24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

24	1	repo.uta.edu.ec	1 %	>
	2	repositorio.unh.edu.pe	1 %	>
	3	www.piensa.profuturo.c...	1 %	>
	4	cybertesis.unmsm.edu...	1 %	>
	5	www.drc-cusco.gub.pe	1 %	>
	6	www.launchnow.com	1 %	>
	7	www.cicap.ucr.ac.cr	1 %	>
	8	www.ateco.com	1 %	>

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Abandion David Navarro Qui identificado con DNI N° 104119668
 egresado de la Escuela Profesional de Postgrado - M.G.P. de la
 Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo (X) la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"La cultura organizacional y el desempeño laboral
de la Municipalidad de Tu. Pata
Callao, 2018 en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
 Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

El presente trabajo de investigación ya se
publica por otra institución



FIRMA

DNI: 104119668

FECHA: 07 de Dic del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Maestría en Gestión Pública

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Navarro Oré Abandio David

INFORME TITULADO:

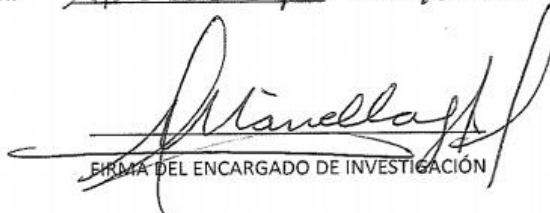
La cultura organizacional y el desempeño
laboral del personal de la Municipalidad de la
Perla, Callao 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 25-08-18

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN