



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y Clima Laboral en la
Dirección Regional de Educación de Lima
Metropolitana**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

GUILLERMO EDITH GARCÍA SAMAMÉ

ASESOR:

Dr. JOSÉ MUÑOZ SALAZAR

**SECCIÓN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

PERÚ - 2014

Dr. Ricardo Guevara Fernández
Presidente

Dr. John Murillo Flores
Secretario

Dr. José Muñoz Salazar
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Carmen Rosa, por su amor, comprensión y prevalencia en la cristalización de mi anhelo.

A Soledad, a mis hijos Martin y Raúl por su apoyo comprensión y motivación constante que ha permitido el logro de mi aspiración.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar los estudios de maestría.

A los trabajadores de la DRELM, por su apoyo y comprensión.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Guillermo Edith García Samamé**, estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI 16690332, con la tesis titulada “**Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana**”

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 la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 12 de Agosto del 2014

.....
Guillermo Edith García Samamé
DNI: 16690332

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias Administrativas, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado “Cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”

La investigación que presento tiene como propósito establecer la relación que se dan entre las dos variables en función, ya que en la actualidad las organizaciones públicas en el Perú se encuentran en un proceso de mejoramiento de la gestión pública mediante el análisis del contexto organizacional que a su vez representan desafíos importantes para mejorar el clima laboral. Por otro lado, ambas variables nos pueden ayudar a establecer un diagnóstico sobre la situación actual del personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

El documento consta de cuatro capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción del trabajo de investigación que en una u otra forma pretende contribuir con posibilitar un diagnóstico del proceso de mejoramiento de la gestión pública y por otro lado evaluar la eficacia de los servidores civiles de esta institución.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiaran no solo a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, donde se llevó a cabo el estudio, sino a todas aquellas que deseen servirse de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá logrado con creces su cometido.

ÍNDICE

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.1 Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	21
1.5. Antecedentes	21
1.5.1. Antecedentes nacionales	21
1.5.2. Antecedentes internacionales	24
1.6. Objetivos	27

1.6.1. Objetivo general	27
1.6.2. Objetivos específicos	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Cultura Organizacional	29
2.2. Clima Laboral	41
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	62
3.1.1 Hipótesis General	62
3.1.2 Hipótesis específica	62
3.2 Variables	62
3.2.1 Variable X: Cultura organizacional	62
3.2.1.1 Definición conceptual	62
3.2.1.2 Definición Operacional	63
3.2.1.3 Dimensiones de la variable X (1)	63
3.2.2 Variable Y: Clima Laboral	64
3.2.2.1 Definición conceptual	64
3.2.2.2 Definición Operacional	64
3.2.2.3 Dimensiones de la variable Y (1)	64
3.3 Metodología	68
3.3.1 Tipo de estudio	68
3.3.2 Diseño del estudio.	68
3.4 Población y Muestra	69
3.4.1 Población	69
3.4.2 Muestra	69
3.5. Método de investigación	70
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	70
3.7. Método de análisis de datos	72
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1. Descripción de resultados	75
4.2. Nivel inferencial (normalidad)	86
4.3. Comprobación de Hipótesis	87
4.4. Discusión de resultados	93

- Conclusiones	98
- Recomendaciones	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXOS	107
Anexo N° 01 Matriz de Consistencia	
Anexo N° 02 Instrumentos	
Anexo N° 03 Validación y confiabilidad de los instrumentos	
Anexo N° 04 Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Dimensiones de la Cultura Organizacional.....	40
Tabla 2: Propuesta analítica comparativa de Méndez.....	60
Tabla 3: Operacionalización de la variable 1: Cultura Organizacional	66
Tabla 4. Operacionalización de la variable 2: Clima Laboral	67
Tabla 5. Expertos para validez de los instrumentos.....	71
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos	72
Tabla 7. Niveles de la Cultura Organizacional	75
Tabla 8. Niveles de la dimensión Etnohistoria de la Cultura Organizacional ...	76
Tabla 9. Niveles de la dimensión Creencias de la Cultura Organizacional	77
Tabla 10. Niveles de la dimensión Valores de la Cultura Organizacional	78
Tabla 11. Niveles de la dimensión Producto de la Cultura Organizacional	79
Tabla 12. Niveles de clima laboral	80
Tabla 13. Niveles de la dimensión Autonomía del clima laboral	81
Tabla 14. Niveles de la dimensión Comunicación del clima laboral.....	82
Tabla 15. Niveles de la dimensión Presión laboral del clima laboral.....	83
Tabla 16. Niveles dimensión Percepción de la organización del clima laboral	84
Tabla 17. Niveles de la dimensión Sueldos-Salarios del clima laboral	85
Tabla 18. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	86
Tabla 19. Relación entre la cultura organizacional y clima laboral	87
Tabla 20. Relación entre la etnohistoria y el clima laboral	88
Tabla 21. Relación entre las creencias y el clima laboral.....	90
Tabla 22. Relación entre los valores y el clima laboral	91
Tabla 23. Relación entre el producto y el clima laboral.....	93

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Niveles de la Cultura Organizacional	75
Figura 2. Niveles de la dimensión Ethohistoria de la Cultura Organizacional ..	76
Figura 3. Niveles de la dimensión Creencias de la Cultura Organizacional	77
Figura 4. Niveles de la dimensión Valores de la Cultura Organizacional	78
Figura 5. Niveles de la dimensión Producto de la Cultura Organizacional	79
Figura 6. Niveles de clima laboral	80
Figura 7. Niveles de la dimensión Autonomía del clima laboral	81
Figura 8. Niveles de la dimensión Comunicación del clima laboral	82
Figura 9. Niveles de la dimensión Presión laboral del clima laboral	83
Figura 10. Niveles dimensión Percepción de la organización	84
Figura 11. Niveles de la dimensión Sueldos-Salarios del clima laboral	85

RESUMEN

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

La muestra se obtuvo de manera probabilística, constituida por 70 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. El tipo de investigación utilizado fue sustantivo o puro. El diseño de investigación que se utilizó en el estudio fue no experimental de tipo transversal correlacional. Se aplicó dos instrumentos adaptados: el cuestionario de cultura organizacional de Milángela Vásquez y clima laboral de Ricardo Valenzuela González. Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para relacionar las variables de estudio, con un nivel de significancia de 0.05.

Los hallazgos indicaron de manera general que existe una relación directa entre la cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. A nivel específico se encontró que existe una relación directa entre la etnohistoria de la cultura organizacional y el clima laboral: autonomía, comunicación, percepción de las organizaciones y sueldos-salarios; las creencias de la cultura organizacional y clima laboral: autonomía, comunicación, presión laboral, y sueldos-salarios; los valores de la cultura organizacional y clima laboral: autonomía, comunicación, presión laboral y percepción de la organización; el producto de la cultura organizacional y clima laboral: autonomía y percepción de las organizaciones. La institución muestra una cultura organizacional indiferente y un clima laboral negativo.

Palabras Claves: Cultura organizacional. Clima laboral. Etnohistoria. Creencias. Valores. Producto.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the direct relationship between organizational culture and work environment in the Regional Bureau for Education in Metropolitan Lima.

The sample was probabilistically, consisting of 70 employees of the Regional Bureau for Education in Metropolitan Lima. The research used was substantive or pure. The research design that was used in the study was not experimental correlate transversal. Questionnaire on organizational culture and work environment milangela Vasquez Ricardo Valenzuela González: two instruments adapted was applied. For hypothesis testing the Pearson correlation coefficient was used to relate the study variables, with a significance level of 0.05.

Findings indicated generally that there is a direct relationship between organizational culture and work environment in the Regional Bureau for Education in Metropolitan Lima. A specific level it was found that there is a direct relationship between ethnohistory of organizational culture and work climate: autonomy, communication, perception of organizations and wages-wages; beliefs of organizational culture and work climate: autonomy, communication, work pressure, and wages-wages; the values of the organizational culture and work climate: autonomy, communication, work pressure and perception of the organization; the product of the organizational culture and work climate: autonomy and perception of organizations. The institution shows an indifferent organizational culture and a negative work environment.

Keywords: Organizational culture. Working environment. Ethnohistory. Belief. Value. Product.