



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación de logro en los
trabajadores del Fondo de Inversión en
Telecomunicaciones del Cercado de Lima, 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. RICARDO HERNAN CRISOSTOMO TALLA

Br. JOSÉ CARLOS VENERO FERREYROS

ASESOR:

Mgtr. DAVID FREDY VILLA CALDERÓN

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2014

Dedicatoria

A Dios, por habernos dado la oportunidad de concretar nuestras metas, iluminándonos y guiándonos para mantenernos firme con voluntad, dedicación y esmero.

Ricardo Hernán Crisóstomo T.

A mis queridos padres Dora y Luis, a mi pareja, a mis adorables hijas Mariana y Luciana., por sus paciencia y comprensión, que sacrificaron mis constantes ausencias para que yo pudiera cumplir con el logro de mis aspiraciones inspirándome con sus bondades y sacrificios a ser mejor, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ustedes. A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias para consolidarme profesionalmente y preparado para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ustedes les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

José Carlos Venero F.

Agradecimiento

A Dios, quien es el instrumento que nos guía e ilumina en cada decisión de nuestras vidas, bendiciéndonos con salud y fortaleza para lograr nuestras metas.

Nuestro profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por habernos dado la oportunidad de consolidarnos profesionalmente y hacer realidad el sueño de la maestría.

A nuestras familias, quienes son el motor que nos impulsa a seguir luchando y mejorando nuestra labor profesional.

A nuestros Maestros, porque a través de su dedicación y entrega de su conocimiento y experiencia hicieron posible el logro de nuestra meta, especialmente al Mgtr. David Fredy Villa Calderón quien nos inculcó: “El éxito es de los perseverantes, el fracaso, de los mediocres” y por sus orientaciones, ayuda y amistad que nos brindó para la realización de esta tesis que nos permitieron aprender mucho más que lo estudiado.

Los autores

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, Ricardo Hernán Crisóstomo Talla y José Carlos Venero Ferreyros estudiantes del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificados con DNI N° 21868110 y DNI N° 08199232, con la tesis titulada “Cultura organizacional y motivación de logro en los trabajadores del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones del Cercado de Lima, 2014”, declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es totalmente de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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 la falta de 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, octubre del 2014.

.....
Ricardo Hernán Crisóstomo Talla
DNI: 21868110

.....
José Carlos Venero Ferreyros
DNI: 08199232

Presentación

SEÑOR PRESIDENTE;

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO;

Presentamos la tesis titulada “Cultura organizacional y motivación de logro en los trabajadores del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones del Cercado de Lima, 2014”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación realizada es de tipo descriptivo – correlacional, donde se busca hallar la relación entre la variable Cultura organizacional y motivación de logro. Está estructurada en cuatro capítulos. En el primero se expone el planteamiento del problema. En el capítulo dos se presenta el marco teórico, las concepciones fundamentales con respecto a las variables en estudio. En el tercer capítulo se muestra como se ha desarrollado la metodología de la investigación. El cuarto capítulo está dedicado a la presentación y análisis de resultados. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones a las que se llegó luego del análisis de las variables del estudio, finalizando con referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos, pues, que nuestro trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Problema de Investigación	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problema Específico	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	20
1.5. Antecedentes	20
1.6. Objetivos	24
1.6.1. Objetivo general	24
1.6.2. Objetivos específicos	25
Capítulo II. Marco Teórico	26
2.1. Enfoque teórico de administración científica	27
2.1.1. Administración científica	27
2.1.2. Principio de la administración científica de Taylor	30
2.2. Fundamento teórico de cultura organizacional	32
2.2.1. Concepto de cultura	32
2.2.2. Concepto de cultura según diversas ciencias	33
2.2.3. Cultura organizacional	34

	Pág.
2.2.4. Características fundamentales de cultura organizacional	35
2.2.5. Dimensiones de cultura organizacional	36
2.3. Bases teóricas de motivación de logro	40
2.3.1. Concepto de motivación de logro	40
2.3.2. Tipos de motivación	42
2.3.3. Escala multidimensional de motivación de logro	45
2.4 Definición de términos básicos	49
Capítulo III. Marco Metodológico	53
3.1. Hipótesis	54
3.1.1. Hipótesis general	54
3.1.2. Hipótesis específicas	54
3.2. Variables	54
3.2.1. Definición conceptual	54
3.2.2. Definición Operacional	55
3.2.3 Operacionalización de variables	56
3.3. Metodología	57
3.3.1. Tipo de investigación	57
3.3.2. Nivel de investigación	58
3.3.3. Diseño de investigación	58
3.4. Población, muestra y muestreo	59
3.5. Método de investigación	60
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	61
3.6.1. Validez y confiabilidad del instrumento	63
3.7. Método de análisis de datos	65
Capítulo IV. Resultados	66
4.1. Descripción de los resultados	67
4.1.1. Análisis descriptivo del cuestionario de investigación	67
4.1.2. Prueba y contrastación de hipótesis	78
4.2. Discusión de resultados	85

	Pág.
Conclusiones y Sugerencias	90
Referencias Bibliográficas	94
Anexos	97
Anexo 1. Matriz de consistencia	98
Anexo 2. Cuestionario	100
Anexo 3. Base de datos para la prueba de validez y confiabilidad	105
Anexo 4. Base de datos general	106
Anexo 5. Documentos de validación de instrumento	109

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Resumen del procesamiento de los casos	64
Tabla 2: Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach	64
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje: V1-Cultura organizacional	67
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje: Comunicación	68
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje: Liderazgo	69
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje: Satisfacción laboral	70
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje: V2-Motivación de logro	71
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje: Competitividad	72
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje: Adquisición de dinero	73
Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentaje: Búsqueda de status	74
Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentaje: Ética Laboral	75
Tabla 12: Distribución de frecuencia y porcentaje: Excelencia	76
Tabla 13: Distribución de frecuencia y porcentaje: Liderazgo-autoridad	77
Tabla 14: Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman	79
Tabla 15: Prueba de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis Gral.	80
Tabla 16: Prueba de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis Esp. 1	81
Tabla 17: Prueba de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis Esp. 2	82
Tabla 18: Prueba de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis Esp. 3	84

Índice de Figuras

Figura 1: V1-Cultura organizacional	67
Figura 2: Comunicación	68
Figura 3: Liderazgo	69
Figura 4: Satisfacción laboral	70
Figura 5: V2-Motivación de logro	71
Figura 6: Competitividad	72
Figura 7: Adquisición de dinero	73
Figura 8: Búsqueda de estatus	74
Figura 9: Ética laboral	75
Figura 10: Excelencia	76
Figura 11: Liderazgo-autoridad	77

Resumen

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y motivación de logro en los trabajadores del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones del Cercado de Lima, 2014”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro.

La investigación es de tipo descriptiva - correlacional, la muestra estudiada fue de 55 personas dedicados a la actividad de servicio en telecomunicaciones, para conocer si el cultura organizacional se relaciona con la motivación de logro en los trabajadores, para ello se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 24 preguntas cerradas referentes a la cultura organizacional y 24 preguntas con respecto a la motivación de logro en los trabajadores del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones.

Los resultados obtenidos mediante la técnica de observación, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo Likert, fueron sometidos a la prueba de correlación Rho de Spearman, de acuerdo a los resultados obtenidos, concluyó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y motivación de logro en los trabajadores del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones.

Palabras Claves: Cultura organizacional, motivación de logro, liderazgo, satisfacción laboral, competitividad, excelencia.

Abstract

This research entitled "Organizational Culture and achievement motivation in the Investment Facility workers in Telecommunications from Cercado de Lima 2014," the overall objective was to determine the relationship between organizational culture and achievement motivation.

The research is descriptive – correlational, the study sample was 55 persons dedicated to the service activity in telecommunications, to know if the organizational culture is related to achievement motivation among workers, for this simple random probability sampling technique was used. The questionnaire for data collection, which consisted of 24 closed questions concerning to the organizational culture and 24 questions regarding to the achievement motivation in Telecommunications Investment Fund workers were applied.

The results obtained by the observation technique, whose instrument was the Likert questionnaire, were subjected to Rho correlation spearman test, according to the results, It concluded that there is significant relationship between organizational culture and achievement in the Telecommunications Investment Fund workers.

Keywords: Organizational culture, achievement motivation, leadership, job satisfaction, competitiveness and excellence.