



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral con
colaboración de los administrativos de las IIEE - UGEL
02-Rímac, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Medalith Graciela García Pardo

ASESOR:

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2017

Jurado Calificador

P/P ~~Neemi Juca~~

Dra .Maritza Emperatriz, Guzmán Meza.

Presidente

P/P ~~Pando~~

Lizandro Crispin Rommel
Secretario

P/P ~~Sussoni~~

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

Vocal

Dedicatoria

A mi madre, a quien amo y no la disfruto por un sueño. A mi Jean quien no me deja bajar los brazos y a mi filósofo Pável por la invitación de hacer juntos la maestría.

Agradecimiento

Al incondicional Carlos Tapia, a mi querido sobrino Martín quien siempre me apoya en mis logros académicos.

Al personal de la IEE María Parado de Bellido, IE Leoncio Prado y de mi entrañable IE. Carlos Pareja Paz Soldán; quienes me apoyaron con las encuestas.

Al Prof. Pacheco quien me comprometió a concluir la maestría, al Prof Leonidas quien con su asesoramiento cumpla la meta.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Medalith Graciela García Pardo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “, Cultura organizacional y desempeño laboral con colaboración de los administrativos de las IIEE - UGEL 02-Rímac, 2016”, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister 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.

San Juan de Lurigancho, 24 de junio del 2017



Medalith Graciela García Pardo

DNI 0624533

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a disposición el presente trabajo titulado Cultura organizacional y desempeño laboral con colaboración de los administrativos de la IEE .María Parado de Bellido, IE Leoncio Prado, IE JEC Carlos Pareja Paz Soldán de la UGEL 02 del Rímac, en cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster con mención en Gestión Pública. Un buen desempeño laboral es imprescindible en esta época de compromisos por resultado, el personal administrativo debe estar comprometido en su trabajo y esto va depender de la cultura organizacional de la institución sus valores costumbres, sus normas, su desarrollo personal y calidad de vida.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas del Rímac, con la finalidad de tomar decisiones que contribuyan a mejorar el desempeño laboral y por ende un mejor servicio. Consta de los siguientes partes: I Introducción que comprende los Antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación la formulación del problema y de la hipótesis y establecer los objetivos; capítulo II Marco metodológico la misma que desarrolla las variables y su operacionalización la metodología usada ,los tipos de estudio, el diseño, la determinación de la población ,muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo III resultado descriptivo e inferenciales; en el capítulo IV discusión; capítulo V conclusiones, capítulo VI recomendaciones, capítulo VII referencias bibliográficas y el capítulo VII. Anexos.

Esperando cumplir con los requisitos necesarios de aprobación.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I.-INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos	
1.7. II.-MARCO METODOLÓGICO	39
2.1. Variables	40
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	41
2.4. Tipos de estudio	41
2.5. Diseño	42
2.6. Población ,muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8. Validez de los instrumentos	44
2.9. Métodos de análisis de datos	46
2.10. Aspectos éticos	47
III.-RESULTADOS	48
IV.-DISCUSIÓN	68
V.-CONCLUSIONES	73
VI.-RECOMENDACIONES	76

VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	78
VIII.- APÉNDICE .	82

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Matriz de datos.

Anexo 3: Instrumento de la variable 1 : Cultura organizacional

Anexo 4: Instrumento de la variable 2 : Desempeño laboral

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 6 :Base de datos de variable 1: Cultura organizacional

Anexo 7: Base de datos de variables 2: Desempeño laboral

Anexo 8: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ.

Anexo 9: Base de datos prueba de confiabilidad variable 1: Cultura organizacional

Anexo 11: Base de datos prueba de confiabilidad variable 2: Desempeño laboral

Anexo 12: Certificado de validación de instrumento de variable 1: Cultura organizacional.

Anexo 13: Certificado de validación de instrumento de variable 2 : Desempeño laboral.

Anexo 14: Artículo científico

Lista de Tablas

Tabla 1 .Operacionalización de variable de Cultura organizacional	40
Tabla 2.Operacionalización de variable desempeño laboral	41
Tabla 3 Población	
Tabla 4 Validez de instrumentos	42
Tabla 5 Interpretación de valores de Alfa de Cronbach	43
Tabla 6 Confiabilidad de Instrumento de variables de cultura Organizacional	44
Tabla 7 Confiabilidad de instrumento de variable de desempeño laboral	48
Tabla 8 Interpretación de coeficiente de correlación de Sperman	48
Tabla 9 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de percepción de los administrativos de la cultura organizacional	48
Tabla 10 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión de aceptación de riesgo	49
Tabla 11 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión de Atención de los detalles.	50
Tabla 12 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión de Orientación de los resultados.	51
Tabla 13 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión de Orientación a las personas	52
Tabla 14 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre Desempeño laboral	53
Tabla 15 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión	54

Comunicación	
Tabla 16 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión Motivación	55
Tabla 17 Distribución de niveles de frecuencia y porcentajes de Percepción de los administrativos sobre la dimensión Atención al cliente	56
Tabla 18 Distribución de frecuencia y porcentaje de la cultura Organizacional y desempeño laboral	57
Tabla 19 Distribución de frecuencia y porcentaje de riesgo y desempeño laboral	58
Tabla 20 Distribución de frecuencia y porcentaje de la atención de los detalles	59
Tabla 21 Distribución de frecuencia y porcentaje de la atención de los detalles.	60
Tabla 22 Distribución de frecuencia y porcentaje de la orientación de los resultados	61
Tabla 23 Significancia y correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	62
Tabla 24 Significancia y correlación entre la aceptación de riesgo y el desempeño laboral	63
Tabla 25 Significancia y correlación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral	64
Tabla 26 Significancia y correlación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral	65
Tabla 27 Significancia y correlación entre la orientación hacia las personas y el desempeño laboral.	66

Lista de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la percepción los administrativos de la cultura organizacional	48
Figura 2. Distribución porcentual de la percepción los administrativos de la dimensión aceptación de riesgo	49
Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de los administrativos de la dimensión atención a los detalles	50
Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los administrativos de la dimensión orientación de los resultados.	51
Figura 5 Distribución porcentual dela percepción los administrativos de la dimensión de la orientación a las personas	52
Figura 6 .Distribución porcentual de la percepción los administrativos sobre el desempeño laboral	53
Figura 7 Distribución porcentual dela percepción los administrativos de la dimensión de la comunicación	54
Figura 8 Distribución porcentual dela percepción los administrativos de la dimensión de la motivación	55
Figura 9 Distribución porcentual dela percepción los administrativos de la dimensión de la atención al cliente	56
Figura 10 Distribución porcentual de los administrativos según la cultura organizacional y el desempeño laboral	57
Figura 11. Distribución porcentual de los administrativos según la aceptación de riesgo y el desempeño laboral	58
Figura 12. Distribución porcentual de los administrativos según la atención a los detalles y el desempeño laboral	59
Figura 13. Distribución porcentual de los administrativos según la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral	60
Figura 14. Distribución porcentual de los administrativos según la orientación hacia las personas y el desempeño laboral	61

Resumen.

El presente trabajo de investigación titulada “, Cultura organizacional y desempeño laboral con colaboración de los administrativos de las IIEE - UGEL 02-Rímac, 2016”, contiene para nuestro país temas nuevos como cultura organizacional y desempeño laboral la cual es estudiada desde hace muchos en otros países originando interés en los sectores privados porque al final de cuenta la satisfacción del usuario a la larga le va permitir mejora su marketing sus ventas y empoderamiento en el mercado. Centrando nuestra investigación en una entidad del estado la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 02 Rímac 2016, lo que buscamos es medir la correlación existente.

Es una investigación del tipo no experimental de corte transversal de nivel correlacional, cuantitativo, de tipo básico, teniendo como población a 50 administrativos. Para este estudio se aplicó la técnica de la encuesta y dos instrumentos confiables y validados, aplicándose un cuestionario por cada variable. La presente investigación. Luego se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación existente entre ambas variables la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Teniendo como resultado comprobar la hipótesis planteada. Concluyendo que existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral

Palabra clave :

1. Cultura organizacional
2. desempeño laboral

Abstract

This research work entitled "Organizational Culture and Job Performance with Collaboration of IIEE Administrators - UGEL 02-Rímac, 2016", contains for many people, new topics such as organizational culture and job performance, which has been studied in other countries for a long time, It has been created in the private sectors because they are interested in the satisfaction of the user that in the long run It will allow them to improve their marketing their sales and empowerment in the market. Focusing our research on a state entity, the aim of this research is determine the relationship between the organizational culture and the job performance of the administrative personnel of the UGEL 02 Rimac 2016, what we are looking for is to measure the existing correlation.

It is an investigation of the non-experimental cross-sectional type, quantitative, of the basic type, with a population of 50 administrative staff. To make this study was being applied the methods of investigation and two reliable and validated instruments, applying a questionnaire for each variable. The Spearman correlation coefficient was applied to determine the correlation between the two variables, the organizational culture and the job performance.

As a result, the hypothesis raised was checked that exist a significant relationship between, the organizational culture and the job performance.

Key word:

1. Organizational culture
2. Job performan