



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD
JAÉN - 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Br. TANIA ELIZABETH QUIÑONES TINEO

ASESOR:
Mg. JULISSA REYNA GONZALEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

JAEN, DICIEMBRE 2016

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD JAEN – 2016

AUTOR:



TANIA ELIZABETH QUIÑONES TINEO
TESISTA

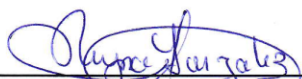
APROBADO POR:



MG. Rafael MARTEL ACOSTA
PRESIDENTE



MG. José Fernando Enrique URBINA CARRANZA
SECRETARIO



MG. Julissa REYNA GONZÁLEZ
VOCAL

Jaén, 20 de diciembre del 2016

DEDICATORIA

Dedico este logro especialmente a mi hijo querido Franco David, inspiración de mi vida, que me motiva, fortalece y encamina a ser mejor cada día, a mi padre José Quiñones y a mi madre Nelly Tineo, a mis hermanos José Gabriel y Jhon Franco, por sus ejemplos de perseverancia, por sus consejos y por todo su apoyo incondicional.

Tania

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud eterna a Dios autor de mi vida, a mis padres autores de mis días, a mis hermanos y a todas aquellas personas que de una u otra forma ayudaron a hacer realidad mi segunda profesión. A todas las autoridades y profesores de la Universidad Cesar Vallejo por todas las enseñanzas brindados durante esta carrera universitaria.

Tania

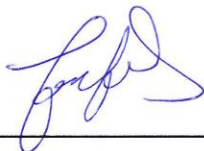
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Tania Elizabeth Quiñones Tineo, egresada de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Chiclayo, declaro que el trabajo titulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD JAÉN – 2016", para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas 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 determinan el procedimiento disciplinario.

Jaén, Diciembre del 2016



Tania Elizabeth Quiñones Tineo
DNI: N°44251154

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del jurado:

Presento ante Ustedes la Tesis Titulada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD JAÉN – 2016”**, que es un estudio de tipo descriptivo correlacional, aplicado en la Dirección Subregional de Salud de la ciudad de Jaén, donde laboró actualmente; por lo que adquiere una relevancia especial en mi calidad de profesional y que tiene como finalidad contribuir a las mejoras de dicha institución.

Dicho informe de tesis está conformado por 6 capítulos: el capítulo I referido a la Introducción, donde se describe la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del trabajo, justificación del estudio, formulación de la hipótesis y los objetivos tanto general como específicos. Capítulo II contiene el diseño de la investigación, variables de Operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumento, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V las conclusiones y el capítulo VI que contiene las recomendaciones y finalmente bibliografía y anexos.

Tania Elizabeth Quiñones Tineo

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	viii
RESÚMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
1.1. Realidad Problemática.....	16
1.2. Trabajos Previos.....	20
1.2.1. A Nivel Internacional.....	20
1.2.2. A Nivel Nacional.....	24
1.2.3. A Nivel Local.....	28
1.3. Teorías Relacionas al tema.....	28
1.3.1. Cultura Organizacional.....	28
1.3.2. Modelo de Iceberg de la Cultura Organizacional.....	29
Figura 2: Teoría de Iceberg-Cultura organizacional.....	29
1.3.3. Cultura Organizacional de Denison.....	30
1.3.4. Dimensiones de la Cultura Organizacional.....	31
1.3.5. Desempeño Laboral.....	34
1.3.5.1. Dimensiones del Desempeño Laboral.....	35
1.3.5.2. Evaluación de Desempeño.....	36
1.3.6. Términos Básicos.....	37
1.4. Formulación al Problema.....	39
1.5. Justificación del Estudio.....	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivo.....	40
1.7.1. Objetivo General.....	40
1.7.2. Objetivos Específicos.....	40
2.1. Diseño de investigación.....	42
2.2. Variables, Operacionalización.....	44
2.3. Población y muestra.....	45

2.3.1. Población.....	45
2.3.2. Muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
validez y confiabilidad.....	46
2.5. Métodos de análisis de datos.....	54
2.6. Aspectos Éticos.....	54

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1: Estructura Orgánica de la Dirección Subregional de Salud Jaén.....	18
Figura 2: Teoría de Iceberg – Cultura Organizacional.....	29
Figura 3: Modelo Teórico y Práctico de la Cultura Organizacional.....	31

INDICE TABLAS

Tabla 1: Colaboradores de la Dirección Subregional de Salud Jaén.....	45
Tabla 2: Dimensiones de Cultura Organizacional.....	48
Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento Original y adaptado.....	51-52
Tabla 4: Dimensiones de Desempeño Laboral.....	53
Tabla 5: Nivel de Cultura Organizacional.....	56
Tabla 6: Nivel de Desempeño Laboral.....	57
Tabla 7: Correlación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.....	58
Tabla 8: Distribución de la Dimensión Implicación con su indicador Empowerment.....	59
Tabla 9: Distribución de la Dimensión Implicación con su indicador Trabajo en Equipo.....	60
Tabla 10: Distribución de la Dimensión Implicación con su indicador Desarrollo de Capacidades.....	61
Tabla 11: Distribución de la Dimensión Consistencia con su indicador Valores Centrales.....	62
Tabla 12: Distribución de la Dimensión Consistencia con su indicador Acuerdo.....	63

Tabla 13: Distribución de la Dimensión Consistencia con su indicador	
Coordinación e Integración.....	64
Tabla 14: Distribución de la Dimensión Adaptabilidad con su indicador	
Orientación al Cambio.....	65
Tabla 15: Distribución de la Dimensión Adaptabilidad con su indicador	
Orientación al Cliente.....	66
Tabla 16: Distribución de la Dimensión Adaptabilidad con su indicador	
Aprendizaje Organizativo.....	67
Tabla 17: Distribución de la Dimensión Misión con su indicador	
Dirección y Propósitos Estratégicos.....	68
Tabla 18: Distribución de la Dimensión Misión con su indicador	
Metas y Objetivos.....	69
Tabla 19: Distribución de la Dimensión Misión con su indicador Visión.....	70
Tabla 20: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Atención y Puntualidad.....	71
Tabla 21: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Conocimiento del Trabajo.....	72
Tabla 22: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Habilidades para el Planeamiento.....	73
Tabla 23: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Iniciativa.....	74
Tabla 24: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Esfuerzo y Responsabilidad.....	75

Tabla 25: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Habilidad para Trabajar Solo.....	76
Tabla 26: Distribución de la Dimensión Condiciones Personales según	
Habilidad para Trabajar con Otros.....	77
Tabla 27: Distribución de la Dimensión Características para el Trabajo según	
Cantidad de Trabajo.....	78
Tabla 28: Distribución de la Dimensión Características para el Trabajo según	
Calidad de Trabajo.....	79
Tabla 29: Distribución de la Dimensión Características para el Trabajo según	
Relevancia de la Tarea.....	80
Tabla 30: Distribución de la Dimensión Características para el Trabajo según	
Autonomía.....	81
Tabla 31: Distribución de la Dimensión Características para el Trabajo según	
Retroalimentación del Trabajo.....	82
Tabla 32: Distribución de la Dimensión Relaciones Interpersonales según	
Entre Compañeros de Trabajo.....	83
Tabla 33: Distribución de la Dimensión Relaciones Interpersonales según	
Retroalimentación del Personal. Relación Empleado – Jefe Inmediato.....	84
Tabla 34: Distribución de la Dimensión Relaciones Interpersonales según	
Participación en la Planificación.....	85
Tabla 35: Distribución de la Dimensión Políticas de Personal según	
Capacitación.....	86
Tabla 36: Distribución de la Dimensión Políticas de Personal según	
Equidad de Salario.....	87

INDICE GRÁFICOS

Gráfico 1: Niveles de Cultura Organizacional.....	56
Gráfico 2: Niveles de Desempeño Laboral.....	57

RESÚMEN

El presente trabajo de investigación titulado: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD JAÉN – 2016”**, cuyo objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Subregional de Salud Jaén – 2016.

Dicho estudio fue de tipo Descriptivo ya que se describieron los hechos en un solo momento, y respondió a un diseño No Experimental de tipo transversal correlacional, ya que no existió manipulación de ninguna de las dos variables tanto de cultura organizacional como de desempeño laboral.

Donde la población y la muestra fue la misma y estuvo conformada por 73 colaboradores que la Dirección Subregional de Salud Jaén, a las cuales se les aplicó dos instrumentos que fueron las encuestas para medir a ambas variables, donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0.025

Después de haber estudiado, analizado, e interpretado los resultados alcanzados de las aplicaciones de los instrumentos, se llegó a la presente conclusión no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Subregional de Salud Jaén – 2016.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present research work called "ORGANIZATIONAL CULTURE AND LABOR PERFORMANCE OF THE SUB-REGIONAL ADMINISTRATORS OF JAÉN-2016 HEALTH PRINCIPAL", whose general objective was determine the relationship between the organizational culture and work performance of employees of the Management Subregional Health Jaén - 2016.

This study was descriptive since the facts were described in a single moment, and it responded to a Non-Experimental design of correlational cross-sectional type, because there was not manipulation of either of two variables of organizational culture as well as work performance.

Where the population and the sample was the same and was made up of 73 collaborators that the Subregional Health Department Jaén, which were applied two instruments were the surveys to measure both variables, where a Pearson correlation of 0.25.

After we have studied, analyzed, and interpreted the results obtained from the instruments application, we reached the present conclusion: there is not relationship between the organizational culture and the work performance of the collaborators of the Subregional Health Directorate Jaén - 2016.

Keywords: Organizational Culture, Work Performance