



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y el desempeño laboral del
personal del Instituto Tecnológico de la Producción
2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Luis Alberto Olaya Becerra

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2015

Página del Jurado

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción - 2014”, con la finalidad de determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto tecnológico de la Producción - 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Magister en Gestión Publica

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Dra. Isabel Menacho Vargas
Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Dr. Luis Alberto Núñez Lira
Vocal

Dedicatoria

Con amor y gratitud a mi familia por cederme su valioso tiempo y apoyo incondicional para lograr mi superación profesional.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes a la distancia supieron siempre transmitirnos su confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Luis Alberto Olaya Becerra, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI N° 09116040, con la tesis titulada:

“Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción - 2014.”

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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 07 de marzo del 2015

Firma: Luis Olaya Becerra

Nombres y apellidos Luis Alberto Olaya Becerra

DNI: N° 09116040

Presentación

Señores miembros del jurado examinador:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de Magister en Gestión Pública, presento la tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción - 2014.”

En base a una esmerada investigación y a la aplicación de los procesos del análisis y construcción de los datos obtenidos, presento esta tesis, esperando que proporcione informaciones para las investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa, mejor enseñanza y aprendizaje en bienestar de los estudiantes de educación secundaria.

El informe está compuesto por siete capítulos que son: Capítulo I Introducción, Capítulo II Marco Metodológico, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI, Recomendaciones, Capítulo VII, Referencias Bibliográficas asimismo se presenta los anexos.

El autor

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Lista de Tablas	xi
Lista de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	18
1.1.1 Antecedentes Internacionales	18
1.1.2 Antecedentes Nacionales	25
1.2 Fundamentación científica.	30
1.2.1 Cultura organizacional	30
1.2.2 Desempeño	41
1.3 Justificación	51
1.4 Problema	51
1.4.1 Realidad problemática	51
1.4.2 Formulación del problema	53
1.5 Hipótesis	54
1.5.1 Hipótesis general:	54
1.5.2 Hipótesis específicas:	55
1.6 Objetivos	55
1.6.1 General	55
1.6.2 Específicos	55
CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	58
2.1.1 Definición conceptual	58

2.1.2 Definición operacional	58
2.2 Operacionalización de Variables	59
2.2.1 Cultura Organizacional	59
2.2.2 Desempeño laboral	60
2.3 Metodología	60
2.3.1 Tipo de estudio	60
2.3.2 Diseño	61
2.4 Población, muestra y muestreo	62
2.4.1 Población	62
2.4.2 Muestra	62
2.4.3 Calculo del tamaño de la muestra	62
2.4.4 Criterios de selección	63
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
2.6 Métodos de análisis de datos	68
2.6.1 Validación y confiabilidad del instrumento	69
2.6.2 Confiabilidad del instrumento	70
2.7 Aspectos éticos	72
CAPÍTULO III RESULTADOS	
3.1 Descripción de resultados	74
3.2 Prueba de hipótesis	77
3.2.1 Hipótesis general	77
3.2.2 Descripción del grado de relación entre las variables	78
3.2.3 Hipótesis específico 1	78
3.2.4 Hipótesis específico 2	80
3.2.5 Hipótesis específico 3	81
3.2.6 Hipótesis específico 4	82
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN	
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	
Conclusiones	88
CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES	
Recomendaciones	90
CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias bibliográfica	92

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	96
Anexo 2. Instrumentos	99
Anexo 3. Perfil técnico	103
Anexo 4. Base de datos	109
Anexo 5. Validaciones	117

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Evaluación del desempeño con base en los puestos frente a evaluación del desempeño con base en las competencias.	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable Cultura organizacional.	59
Tabla 3. Operacionalización de la variable Desempeño laboral.	60
Tabla 4. Distribución del personal del Instituto Tecnológico de la Producción por sexo.	63
Tabla 5. Distribución del personal del Instituto Tecnológico de la Producción portipo de contrato.	64
Tabla 6. Ficha técnica del cuestionario 1.	65
Tabla 7. Ficha técnica del cuestionario 2	66
Tabla 8. Prueba de normalidad	69
Tabla 9. Juicio de expertos	70
Tabla 10. Resumen del procesamiento de la matriz de datos	71
Tabla 11. Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Cultura Organizacional.	71
Tabla 12. Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño laboral.	72
Tabla 13. Distribución por frecuencias y porcentajes de los niveles de la cultura organizacional del personal del Instituto tecnológico de la Producción durante el año 2014.	77
Tabla 14. Distribución por frecuencias y porcentajes de los niveles de desempeño laboral del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	75

Tabla 15.	Tabla de contingencia entre los niveles de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	76
Tabla 16.	Relación entre el variable desempeño laboral y la variable cultura organizacional del personal del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	78
Tabla 17.	Relación entre la dimensión artefactos y la variable desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	79
Tabla 18.	Relación entre la dimensión pautas de comportamiento y la variable desempeño laboral del personal del Instituto tecnológico de laproducción durante el año 2014.	80
Tabla 19.	Relación entre la dimensión valores y creencias y la variable desempeño laboral del personal del Instituto tecnológico de laproducción durante el año 2014.	82
Tabla 20.	Relación entre la dimensión supuestos básicos y la variable desempeño laboral del personal del Instituto tecnológico de la producción durante el año 2014.	83

Lista de figuras

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la cultura organizacional del personal del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	74
Tabla 2. Niveles del desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción durante el año 2014.	75
Tabla 3. Niveles entre el cultura organizacional y el desempeño laboral .	77

Resumen

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo de explicar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal del Instituto Tecnológico de la Producción, en torno a la siguiente hipótesis general:

“Existe relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción - 2014.

La investigación realizada es de tipo básica sustantiva, utilizando un diseño no experimental, con alcance correlacional, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, presenta dos variables y además es de corte transversal, puesto que se aplicó en un momento.

Se llevó a cabo una serie de actividades tomando en cuenta los conceptos teóricos básicos en lo que se refiere a la cultura organizacional y la evaluación del desempeño, a través de la aplicación de 02 instrumentos a los colaboradores del Instituto Tecnológico de la Producción, lo cual se tomó como muestra de 150 colaboradores, a quienes se le aplicó mediante la técnica de la encuesta, dos cuestionarios para recoger información referente a las dos variables de estudio.

Con este trabajo de investigación se determinó la relación entre las variables de estudio.

Palabras claves: Cultura Organización, Desempeño laboral, Evaluación del desempeño, productividad

Abstract

This research was presented as main objective to explain the relationship between organizational culture and performance of staff of the Technological Institute of Production, around the following general assumptions:

"There is a relationship of organizational culture and job performance of staff of the Technological Institute of Production - 2014.

The substantive investigation is basic type, using an experimental design, since information has been obtained without manipulating variables, and the cross-sectional study.

He held a series of activities taking into account the basic theoretical concepts in relation to organizational culture and performance evaluation, through the application of 02 instruments to reviewers Institute of Technology Production, which was taken as a sample of 150 collaborators whom was applied using the technique of the survey, two questionnaires to collect information concerning the two variables of study.

With this research the relationship between the study variables was determined.

Keywords: Culture Organization, work performance, evaluation of performance, productivity