



**Dirección y cultura organizacional según el personal del
Módulo Penal Central, de la Corte Superior de Justicia
de Cañete, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Oscar Paúl Pisconte Padilla

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ-2016

Jurado Calificador

.....
Dra. Doris Fuster Guillen
Presidente

.....
Dr. Edwin Martínez López
Secretario

.....
Dr. Hugo Agüero Alva
Vocal

Dedicatoria

Sin duda, a mis padres, Don Miguel Ángel Pisconte Prada, Q.E.P.D., Elsa J. Padilla Aquije Q.E.P.D y mi abuela materna Doña Petronila Aquije Calagua Q.E.P.D. por contribuir en mi formación personal.

Agradecimiento

A mi esposa Carmen Jessica Uchuya Hernández y mi hija Camila Lucia Pisconte Uchuya, por su apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

Declaración de Autoría

Yo, Oscar Paul Pisconte Padilla, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Dirección y cultura organizacional según personal del módulo penal central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, 2016”, presentada, en folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. 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.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. 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.

Lima, 25 Setiembre el 2016

Oscar Paul Pisconte Padilla

DNI: 41956948

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Dirección y cultura organizacional según personal del módulo penal central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, 2016” cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se relaciona la Dirección y la Cultura Organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xiii
I. Introducción	
Antecedentes	15
Fundamentación científica, técnica o humanística	21
Justificación	45
Problema	47
Hipótesis	49
Objetivos	50
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	52
2.2 Operacionalización de variables	52
2.3 Tipos de estudio	54
2.4 Diseño	55
2.5 Población, muestra y muestreo	56
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.7 Procedimiento de recolección de datos	58
2.8 Análisis de datos	58
2.9 Aspectos éticos	61
III. Resultados	62
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	83

VI. Recomendaciones	86
VII. Referencias Bibliográficas	89

Apéndices

Apéndice A: Artículo Científico

Apéndice B: Matriz de consistencia

Apéndice C: Instrumentos de recolección de datos

Apéndice D: Certificados de validación de instrumentos

Apéndice E: Base de datos

Apéndice F: Resultados de las pruebas

Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la dirección	52
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	53
Tabla 3: Detalle de la Población de estudio	55
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la Dirección	58
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento para medir la Cultura Organizacional	58
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Dirección	59
Tabla 7: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Cultura Organizacional	59
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de Dirección	59
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de Cultura Organizacional.	60
Tabla 10: Niveles de confiabilidad	60
Tabla 11: Niveles de percepción de la Dirección	63
Tabla 12: Niveles de percepción de la Comunicación	63
Tabla 13: Niveles de percepción del Liderazgo	63
Tabla 14: Niveles de percepción de la Motivación	64
Tabla 15: Niveles de percepción del Equipo de Trabajo	64
Tabla 16: Niveles de percepción de la Cultura Organizacional	65
Tabla 17: Niveles de percepción de la Atención al detalle	65
Tabla 18: Niveles de percepción de la Orientación a resultados	66
Tabla 19: Niveles de percepción de la Orientación a la gente	67
Tabla 20: Niveles de percepción de la Orientación a los equipos	67
Tabla 21: Niveles de percepción de la Agresividad	68
Tabla 22: Niveles de percepción de la Estabilidad	68

Tabla 23: Niveles de percepción de la Innovación y toma de riesgos	68
Tabla 24: Grado de correlación entre la dirección y la cultura organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete.	69
Tabla 25: Grado de correlación entre la comunicación y la cultura organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete.	70
Tabla 26: Grado de correlación entre el liderazgo y la cultura organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete.	71
Tabla 27: Grado de correlación entre la motivación y la cultura organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete.	71
Tabla 28: Grado de correlación entre el equipo de trabajo y la cultura organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete.	72

Lista de Figuras

Gráfico 1: Distribución de frecuencias la variable de la dirección	63
Gráfico 2: Distribución de frecuencias la dimensión Comunicación	64
Gráfico 3: Distribución de frecuencias la dimensión Liderazgo	65
Gráfico 4: Distribución de frecuencias la dimensión Motivación	66
Gráfico 5: Distribución de frecuencias la dimensión Equipo de trabajo	67
Gráfico 6: Distribución de frecuencias la variable de la Cultura Organizacional	68
Gráfico 7: Distribución de frecuencias la dimensión Atención al detalle	69
Gráfico 8: Distribución de frecuencias la dimensión Orientación a los resultados	70
Gráfico 9: Distribución de frecuencias la dimensión Orientación a la gente	71
Gráfico 10: Distribución de frecuencias la dimensión Orientación a los equipos	72
Gráfico 11: Distribución de frecuencias la dimensión Agresividad	72
Gráfico 12: Distribución de frecuencias la dimensión Estabilidad	73
Gráfico 13: Distribución de frecuencias la dimensión Innovación y toma de riesgos	74

Resumen

La presente investigación titulada: “Dirección y cultura organizacional según personal del módulo penal central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, 2016”, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la Dirección y la Cultura Organizacional según el personal del Módulo Penal Central de la Corte Superior de Justicia de Cañete, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 35 personas en el módulo penal central y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) La dirección administrativa constituye parte importante de la cultura en cualquier organización, y este es el caso del desempeño laboral y el aspecto integral del personal del módulo penal central de la corte superior de justicia de cañete; puesto que los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción que se tienen de ambas variables son nivel medio, (b) La comunicación permite una relación proporcional entre la institución y el personal del personal del módulo penal central de la corte superior de justicia de cañete; puesto que los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción que se tienen es medio.

Palabras claves: Comunicación, Liderazgo, Motivación, Equipo de trabajo, Eficiencia, Análisis, Recursos, Costumbres, Valores, Amistad, Reconocimiento, Cooperación, Compañerismo, Toma de decisiones.

Abstrac

This research entitled: "Management and organizational culture as staff from the central criminal module of the Superior Court of Justice of Cañete, 2016," had as its overall objective: To determine how management and organizational culture relates according to staff Module Central criminal Superior Court of Justice of Cañete, 2016. the research according to their purpose was of substantive, correlational quantitative approach level; no experimental design, cross. The population consisted of 35 people in the Central Criminal Module, and the sample was made by the same amount. The technique was used to collect data survey and data collection instrument were questionnaires, which were duly validated through expert judgment and determined their reliability through Cronbach's alpha statistic. They reached the following conclusions: (a) The administrative management is part of organizational culture on job performance and personal appearance of the staff of the central criminal module of the superior court of justice cañete; since the statistical results show that the level of perception we have of both variables are average, (b) Communication enables a proportional relationship between the institution and staff personnel of the central criminal module of the superior court of justice cañete ; since the statistical results show that the level of perception have is medium.

Keywords: Communication, Leadership , Motivation, Team Work , Efficiency , Analysis, Resources , customs, values , Friendship , Recognition , Cooperation, Partnership , Decision making.