



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional de los trabajadores  
Administrativos de la sede -UGEL N° 06 Ate Vitarte,  
Lima Perú 2015.**

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

**AUTORA:**

**Br. Roxana Margot Bohorquez Chulan**

**ASESOR:**

**Mgr. César Antonio Bonilla Asalde**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales y Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**PERÚ – 2016**

Dra. Ana Maritza Boy Barreto  
Presidente

Mgtr. Emil Beraún Beraún  
Secretario

Dr. John Morillo Flores  
Vocal

### **Dedicatoria**

A nuestro Padre Celestial que nos protege, por la alegría de vivir bajo su amor infinito, guiando nuestro caminar, iluminando nuestras vidas para tomar las mejores decisiones y cumplir nuestros objetivos.

## **Agradecimiento**

A toda nuestra familia que de una u otra manera permanentemente colaboraron, apoyaron y motivaron en la realización de esta maestría.

A mi madre Angélica Chulan Pumacaja, por su apoyo y aliento para seguir adelante.

A nuestros profesores de todos los módulos de la Maestría, quienes con sus conocimientos poco a poco fueron orientando hasta culminar este trabajo.

A todos mis compañeros del aula, quienes con sus aportes me permitieron continuar nuestro crecimiento personal y profesional.

## Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Roxana Margot Bohorquez Chulan, estudiante de la Maestría en gestión pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI No.09512645, con la tesis titulada “Niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la sede – UGEL N° 06 Ate Vitarte, Lima Perú 2015”, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

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.

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

Lugar y fecha: Lima, 26 de marzo del 2016

Firma:

Nombres y apellidos: Roxana Margot Bohorquez Chulan.

DNI N°. 09512645.

## Presentación

Señor Director de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, ponemos a su disposición la presente tesis titulada: Niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la sede - UGELN° 06 Ate Vitarte, Lima Perú 2015.

La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de la cultura organizacional, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar las condiciones en las que se desarrolla en trabajo en la UGEL.

Es en este marco situacional se presenta esta investigación, finalidad establecer los niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la sede - UGELN° 06 Ate Vitarte, Lima Perú 2015, en ella se buscó demostrar la importancia la cultura organizacional dado que la teoría indica que las diversas formas que adoptan los trabajadores repercuten en el funcionamiento institucional. Considero que este trabajo será un referente para posteriores estudios similares.

## Índice de contenido

Dra. Ana Maritza Boy Barreto	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada de Autenticidad	iv
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
1.1. Problemática	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación, relevancia y contribución	19
1.3.1. Teórica	19
1.3.2. Práctica	19
1.3.3. Metodológica	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
<b>II. MARCO REFERENCIAL</b>	<b>21</b>
2.1 Formulación del problema	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	24
2.2. Marco teórico	27
2.2.1. Bases teóricas de la variable cultura organizacional.	27
2.3. Perspectiva Teórica	40
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>43</b>
3.1. Hipótesis y variables	44

3.2.	Identificación de Variables	44
3.3.	Descripción de variables	45
3.3.1.	Definición conceptual	45
3.3.2.	Definición operacional	45
3.4.	Operacionalización de variables	46
<b>IV.</b>	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>47</b>
4.1.	Tipo de Investigación	48
4.1.1.	Método de Investigación	49
4.1.2.	Diseño de Investigación	49
4.2.	Población, muestra y muestreo	49
4.2.1.	Población.	49
4.2.2.	Muestra	50
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
4.3.1.	Técnicas de recolección de datos	50
4.3.2.	Instrumentos	51
4.4.	Validación y confiabilidad del instrumento	52
4.4.1.	Validación	52
4.4.2.	Confiabilidad	53
4.5.	Procedimientos de Recolección de datos	54
4.6.	Método de análisis de datos	55
4.7.	Consideraciones éticas	56
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>57</b>
5.1.	Presentación de resultados	58
5.2.	Representación de las dimensiones de la variable	59
5.3.	Descripción:	62
5.3.1.	Descripción de las variables	62
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>66</b>
	Conclusiones	70
	Recomendaciones	72
	Referencias Bibliográficas	74
	Anexos	78
	ANEXO 01	79
	MATRIZ DE CONSISTENCIA	79

ANEXO 02	80
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.	80
ANEXO 03	81
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL	81
ANEXO 04	83
CONFIABILIDAD	83
ANEXO 05	86
TABULACIÓN DE DATOS	86
ANEXO 06	88
CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN	88

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional.	46
Tabla 2	Distribución de la muestra: trabajadores administrativos de la UGEL N° 06	50
Tabla 3.	Promedio de Valoración del Juicio de Expertos	53
Tabla 4	Niveles de confiabilidad	53
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de la variable cultura organizacional.	54
Tabla 6	Distribución de la muestra participante en el estudio de acuerdo a la edad.	58
Tabla 7	Distribución de la muestra participante en el estudio de acuerdo a la condición laboral.	58
Tabla 8	Distribución de la muestra participante en el estudio de acuerdo al sexo.	59
Tabla 9	Consolidado de las respuestas a las preguntas correspondientes a la dimensión representaciones visibles de la cultura organizacional, en porcentajes.	59
Tabla 10	Consolidado de las respuestas a las preguntas correspondientes a la dimensión valores y creencias de la cultura organizacional de la cultura organizacional.	60
Tabla 11	Consolidado de las respuestas a las preguntas correspondientes a la dimensión supuestos compartidos de la cultura organizacional de la cultura organizacional.	61
Tabla 12	Niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos.	62
Tabla13.	Niveles de dimensión representaciones visibles de la cultura organizacional	63
Tabla 14	Niveles de la dimensión valores y creencias de la cultura organizacional	64
Tabla 15	Niveles de la dimensión supuestos compartidos de la cultura organizacional	65

## Índice de figuras

Figura 1: Niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos.	62
Figura 2: Niveles de las representaciones visibles.	63
Figura 3: Niveles de la dimensión valores y creencias.	64
Figura 4: Niveles de la dimensión supuestos compartidos.	65

## Resumen

La investigación buscó identificar los niveles de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la sede - UGELN° 06 Ate Vitarte, Lima Perú 2015; es decir, cómo se comporta esta variable en los trabajadores de esta entidad del estado, entendiendo que en ella se toman las decisiones para la formación de los alumnos y espacios de convivencia entre los trabajadores.

La investigación obedeció a un tipo básico, descriptivo y de diseño no experimental, transversal. El instrumento fue un cuestionario diseñado en la escala de Likert para medir la variable en una población de 119 trabajadores administrativos de la UGEL N° 06; la muestra constituyó 70 trabajadores de la mencionada institución, la misma que se obtuvo a través del muestreo no probabilístico intencional.

Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo según los objetivos formulados. Los resultados encontrados indican que en función al objetivo general se logró determinar el Nivel de Cultura organizacional en los trabajadores administrativos de la sede de la UGEL N°06 Ate – Vitarte, 2015, mostrando en los resultados que el 68.6% de los trabajadores alcanza un nivel alto de cultura organizacional. Por lo tanto, se considera que existe una percepción adecuada sobre las representaciones visuales, así como buenos valores y creencias expuestas y favorables supuestos compartidos en la organización.

Palabras clave:

**Cultura Organizacional - Representaciones Visibles - Valores y Creencias Expuestas - Supuestos Compartidos**

## Abstract

The research aims to identify the levels of organizational culture based administrative workers - UGELN ° 06 Ate, Lima Peru 2015; that is, how this variable behaves in the workers of this state entity, it being understood that the decisions concerning the education of students and living spaces among workers are made.

The investigation follows a basic, descriptive and non experimental, transversal design type. The instrument was a questionnaire designed in Likert scale to measure the variable in a population of 119 administrative workers UGELs No. 06; the sample constituted 70 workers of that institution, the same that was obtained through intentional non-probabilistic sampling.

The results were analyzed according to the descriptive level stated objectives. The results indicate that the overall objective function was possible to determine the level of organizational culture workers in administrative headquarters UGELs N°06 Ate - Vitarte , 2015 , showing the results that 68.6 % of employees reaches a high level organizational culture . Therefore, it is considered that there is adequate perception visuals and good values and beliefs shared exposed and favorable assumptions in the organization.

Keywords:

**Organizational Culture - Visible Representations - Set Values and Beliefs - Shared Assumptions.**