

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“LA CULTURA ORGANIZACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
CAJAMARCA”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en administración

Autores:

DEYSI, Chilon Saldaña

GLORIA, Alcalde Huamán

Asesor:

Dr. WALTER, Terán Ramírez

Cajamarca – Perú

2014

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	II
DEDICATORIA.....	II
I	
AGRADECIMIENTO.....	IV
INDICE DE CONTENIDOS.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE GRÁFICOS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
CAPÍTULO 1.INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Justificación.....	13
1.4. Limitaciones.....	11
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	13
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	13
CAPÍTULO 2.MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Definición de términos básicos.....	36
3. HIPÓTESIS.....	37
3.1 Formulación de la hipótesis.....	36

3.2 Operacionalización de variables.....	37
CAPÍTULO 4.MATERIALES Y MÉTODOS.....	38
4.1 Tipo de diseño de investigación.	38
4.2 Material de estudio.....	38
4.2.1 Unidad de estudio.....	38
4.2.2 Población.	38
4.2.3 Muestra.	38
4.3 Técnicas, procedimientos e instrumentos.....	39
4.3.1 Para recolectar datos.	39
4.3.2 Para analizar información.	39
CAPÍTULO 5.RESULTADOS.....	40
CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 2.1.	TIPOLOGIA DE CSHOLZ.....	24
Tabla n.º 3.1.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
Tabla n.º 5.1.	DECISIONES CENTRALIZADAS.....	41
Tabla n.º 5.2.	EQUIDAD EN EL TRATO Y RETRIBUCIONES.....	42
Tabla n.º 5.3.	TRABAJO EN EQUIPO.....	43
Tabla n.º 5.4.	CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES.....	44
Tabla n.º 5.5.	IDENTIFICACION CON SU INSTITUCIÓN.....	45
Tabla n.º 5.6.	INTERÉS POR EL BUEN SERVICIO.....	46
Tabla n.º 5.7.	IMAGEN INSTITUCIONAL.....	47
Tabla n.º 5.8.	FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN.....	48
Tabla n.º 5.9.	RELACIONES HUMANAS.....	49
Tabla n.º 5.10.	COMUNICACIÓN.....	50
Tabla n.º 5.11.	RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS.....	51
Tabla n.º 5.12.	INCENTIVOS.....	52
Tabla n.º 5.13.	LINEA DE CARRERA.....	54
Tabla n.º 5.14.	REMUNERACIÓN ADECUADA.....	55
Tabla n.º 5.15.	CONDICIONES DEL AMBIENTE FÍSICO DE SU TRABAJO.....	56
Tabla n.º 5.16.	DISPOCISIÓN DE EQUIPOS, RECURSOS Y MATERIALES.....	57
Tabla n.º 5.17.	RELACION LABORAL.....	58
Tabla n.º 5.18.	CAPACITACIONES.....	59
Tabla n.º 5.19.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	60
Tabla n.º 5.20.	EQUIDAD DE SUELDO.....	61
Tabla n.º 5.21.	COEFICIENTE DE PEARSON.....	62
Tabla n.º 5.22.	RELACION DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	63
Tabla n.º 5.23.	CATEGORIAS DE VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	64
Tabla n.º 5.24.	CATEGORIAS DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 5.1. DECISIONES CENTRALIZADAS.....	41
Gráfico n.º 5.2. EQUIDAD EN EL TRATO Y RETRIBUCIONES.....	42
Gráfico n.º 5.3. TRABAJO EN EQUIPO.....	43
Gráfico n.º 5.4. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES.....	44
Gráfico n.º 5.5. IDENTIFICACION CON SU INSTITUCIÓN.....	45
Gráfico n.º 5.6. INTERÉS POR EL BUEN SERVICIO.....	46
Gráfico n.º 5.7. IMAGEN INSTITUCIONAL.....	47
Gráfico n.º 5.8. FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN.....	48
Gráfico n.º 5.9. RELACIONES HUMANAS.....	49
Gráfico n.º 5.10. COMUNICACIÓN.....	50
Gráfico n.º 5.11. RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS.....	52
Gráfico n.º 5.12. INCENTIVOS.....	53
Gráfico n.º 5.13. LINEA DE CARRERA.....	54
Gráfico n.º 5.14. REMUNERACIÓN ADECUADA.....	55
Gráfico n.º 5.15. CONDICIONES DEL AMBIENTE FÍSICO DE SU TRABAJO.....	56
Gráfico n.º 5.16. DISPOSICIÓN DE EQUIPOS, RECURSOS Y MATERIALES.....	57
Gráfico n.º 5.17. RELACION LABORAL.....	58
Gráfico n.º 5.18. CAPACITACIONES.....	59
Gráfico n.º 5.19. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	60
Gráfico n.º 5.20. EQUIDAD DE SUELDO.....	61

RESUMEN

El presente trabajo en su contexto general, detalla un análisis de todos los aspectos relacionados a la cultura organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores de la sede de la DIRESA Cajamarca en el año 2014, con la finalidad de establecer la relación de estos dos aspectos dentro de su centro de labores.

Como primer punto se definió el problema, es decir el objeto de estudio, que constituyó la razón de ser de la investigación. En el primer capítulo, se determinó la realidad problemática, la justificación, limitaciones y los objetivos que se pretendieron alcanzar.

El segundo capítulo, referente al marco teórico, reúne varias conceptualizaciones que enmarcan a la cultura organizacional y al desempeño laboral y que sirvieron de sustento para elaborar nuestros indicadores.

En el tercer capítulo realizamos la formulación de la hipótesis así como la operacionalización de nuestras variables dependiente e independiente.

En el cuarto capítulo hacemos referencia a nuestro tipo de diseño de investigación, unidad de estudio, población y muestra además de las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar y analizar la información.

En el quinto capítulo presentamos los resultados de nuestra investigación y en el sexto y último capítulo la discusión como producto de nuestra investigación

Finalmente las conclusiones a las que llegamos, algunas recomendaciones, referencias y anexos.

ABSTRACT

This paper in its overall context, a detailed analysis of all aspects of the organizational culture and job performance of employees, headquarters DIRESA of Cajamarca in 2014, in order to establish the relationship of these two aspects within its offices. The first point the problem was defined, ie the object of study, which was the reason for the investigation. In the first chapter, the problematic reality, justification, limitations and the objectives sought to be achieved are determined.

The second chapter, on the theoretical framework, framing meets several conceptualizations of organizational culture and job performance and that served to make our livelihood indicators.

In the third chapter we made the hypothesis formulation and operationalization of our dependent and independent variables.

In the fifth chapter we refer to our type of research design, unit of study, population and sample other than the techniques and instruments used to collect and analyze information.

In the sixth chapter we present the results of our research and in the seventh and final chapter the discussion as a result of our research.

Finally the conclusions we arrived, some recommendations, references and appendices.

Nota de acceso:

No se puede acceder al texto completo pues tiene datos confidenciales.

REFERENCIAS

- Alles, A. (2002). Desempeño por competencias evaluación de 360. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Cabero, R. (2013). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la facultad de ciencias de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. (1ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. (ún. ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Flores, J. (2008). Características del desempeño laboral. Perú.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional. Internacional. México: Thomson Editores.
- Mendez, A., y Carlos E. (2000). Un marco teórico para el concepto de cultura corporativa. Colombia: Ediciones Rosaristas.
- Robbins, S. (1996). Fundamentos del Comportamiento organizacional. Mexico: Prentice Hall
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. (8ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. (10^{ma} ed.). México.
- Salazar, J. (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. Guatemala.
- Scholz, Christian. (1990). Strategic Manangement, Kiel Inst of World Economics.

Stephens, R. (1996). Comportamiento organizacional: teoría y práctica. (7ª ed.). México:

Prentice Hall.

Valcárcel, L. (1999). Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile. Chile: Universidad Católica de Chile.

REFERENCIAS WEB

<http://www.monografias.com/trabajos65/cultura-organizacional/culturaorganizacional2.shtml#ixzz3Dti3CHDp>, recuperado en julio 2012

<http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?query=Cultura org>, recopilado en Abril 2014.

<http://www.google/cgi-bin/search.cgi?query= Teorías cultura organizacional>, recuperado en julio, 2014

<http://www.eumed.net/libros/2014a/231/123.htm>, recuperado en agosto, 2014

<http://www.gestiopolis.com> Clima Organizacional y Desempeño Laboral, recopilado en agosto, 2014

<http://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficientecorrelacion-karl-pearson.shtml#ixzz3F8GIznWO>, recopilado en setiembre, 2014