

ESCUELA NAVAL DEL PERÚ



LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ

**Tesis para optar el Título Profesional de
Licenciado en Ciencias Marítimas Navales con mención
en Comando General**

**Presentado por:
Idrogo Villaorduña Jorge Misael**

**Asesor:
Dr. César Herrera Córdova**

Línea de Investigación:

Humanidades

La Punta – Callao

Diciembre, 2013

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA ESCUELA NAVAL DEL
PERÚ**

PRESENTADO POR:

IDROGO Villaorduña Jorge Misael

ASESOR:

Dr. César Herrera Córdova

Dedicatoria

A mis padres

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis maestros de la Escuela Naval del Perú

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Agradecimiento

A mis padres, Mónica y Jorge por el apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de la carrera.

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, de la Escuela Naval del Perú, para optar el Título de Licenciado en Ciencias Marítimo Navales, se presenta el trabajo de investigación “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ”.

Resumen

El objetivo del presente estudio, fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela Naval del Perú.

A la presente investigación le corresponde el tipo de investigación no experimental, las variables no fueron manipuladas, con diseño transeccional, por considerar como propósito, describir las variables y analizar su incidencia.

Del mismo modo, la población estuvo constituida por 160 servidores, a partir de la cual, se calculó una muestra de 96 servidores, a la cual se aplicó un Cuestionario estructurado, revisado y validado.

Los resultados fueron presentados en cuadros estadísticos con números absolutos y porcentuales, destacando como conclusiones; que las características que identifican la cultura organizacional en la Escuela Naval del Perú, son: Innovación, asunción de riesgos, atención al detalle y orientación a los resultados.

La mayoría del personal administrativo señala que es importante el trabajo en equipo, sintiéndose totalmente identificados con el equipo de trabajo al cual pertenecen en la institución. Asimismo, se evidencia que la alta dirección toma en cuenta los elementos

culturales para la evaluación del desempeño, llevando un control de las actitudes del personal administrativo en el desenvolvimiento de sus funciones, a través de la supervisión.

Finalmente, en la Escuela Naval del Perú existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, variables articuladas de manera permanente, logrando que el personal administrativo forme parte fundamental de la organización, que exista competitividad para alcanzar los objetivos y metas institucionales ya planteados.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Desempeño.

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between organizational culture and job performance of the administrative personnel at the Naval School of Peru.

To the present investigation corresponds the type of non- experimental research, the variables have not been manipulated, with transectional design, by considering purpose, describe the variables and analyze their incidence.

Similarly, the population consisted of 160 servers; a sample of 96 servers was extracted, which a structured questionnaire, reviewed and validated was applied.

The results were presented in statistical tables with absolute and percentage numbers, highlighting as conclusions; the characteristics that identify the organizational culture at the Naval School of Peru, are: innovation, risk taking, attention to detail and focus on results.

Most of the administrative personnel says it is important teamwork, feeling totally identified with the team to which they belong in the institution. It is also evidence that senior management takes into account cultural elements for performance evaluation, taking control of the attitudes of administrative personnel in the performance of their functions, through supervision.

Finally, at the Naval School of Peru there is a direct relationship between organizational culture and job performance, articulated variables permanently, making the administrative personnel an integral part of the organization, there is competitiveness to achieve the objectives and institutional goals and raised.

Keywords: Organizational Culture, Performance.

Índice

Carátula	
Título de la investigación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	viii
Índice	x
Lista de Tablas	xiii
Lista de Figuras	xv
Introducción.....	xvii
Capítulo I: El Problema	16
1.1 Planteamiento: delimitación y formulación del problema de investigación	16
1.1.1 Problema General.....	18
1.1.2 Problemas específicos	19
1.2 Hipótesis	19
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivo General	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	20
1.4 Justificación.....	20
1.5 Limitaciones o Dificultades	22

Capítulo II: Marco Teórico	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	26
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1. Variable independiente: Cultura Organizacional	28
2.2.2. Variable dependiente: Desempeño	43
2.3 Definición de términos o glosario	44
Capítulo III: Metodología	47
3.1 Tipo y diseño de investigación	47
3.1.1. Tipo	47
3.1.2. Diseño	49
3.2 Variables:	49
3.2.1. Variable Independiente	50
Definición conceptual	50
3.2.2. Variable Dependiente	53
Definición conceptual	53
3.3 Población y muestra	53
3.3.1. Población	53
3.3.2. Muestra	54
3.3.3. Muestreo	54
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	56
3.4.1. Técnicas	56
3.4.2. Instrumentos	56
3.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos	57

Capítulo IV: Análisis de los resultados de la investigación	59
4.1. Descripción de resultados	59
4.1.1. Resultados respecto a la relación entre cultura organizacional y desempeño del personal administrativo en la Escuela Naval del Perú.....	59
4.1.2. Resultados respecto a la descripción de la cultura organizacional del personal administrativo de la Escuela Naval del Perú.	63
4.1.3. Resultados respecto a la descripción del desempeño laboral en el personal administrativo la Escuela Naval del Perú.	81
4.2. Prueba de hipótesis	87
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	91
5.1 Conclusiones	91
5.2 Recomendaciones.....	94
Referencias	96

Anexos

Anexo No. 1: Cuestionario aplicado el 21.10.2013 al personal administrativo de la Escuela Naval del Perú

Anexo No. 2: Cuadro para Asignación de Personal de la Escuela Naval del Perú 2013.

Anexo No. 3: Informe Final el Proceso de Acreditación de la Carrera Profesional Universitaria de Ciencias Marítimo Navales de La Escuela Naval del Perú -Informe Ac-2012-01-CONEAU-DEA.

Lista de Tablas

		Páginas
Tabla 1	Resultados de la validación del instrumento	58
Tabla 2	Distribución porcentual de la opinión del personal en relación a la influencia de los elementos culturales en su desempeño en la ESNA	60
Tabla 3	Distribución porcentual de la opinión del personal en relación a la consideración de los elementos culturales por la Alta Dirección para realizar la evaluación del desempeño en la ESNA	61
Tabla 4	Clasificación Cultural en la ESNA	63
Tabla 5	Distribución porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación al tipo de cultura organizacional existente en la ESNA.	64
Tabla 6	Características de la Cultura Organizacional de la ESNA	65
Tabla 7	Identificación de la Función que la cultura organizacional de la ESNA crea diferencias entre la organización y las demás.	66
Tabla 8	Identificación de la Función que la cultura organizacional de la ESNA conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización.	67
Tabla 9	Identificación de la Función que la cultura organizacional de la ESNA facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal	68
Tabla 10	Identificación de la Función que la cultura organizacional de la ESNA vincula a la organización con la sociedad al proporcionar a los empleados normas.	69
Tabla 11	Identificación de la Función que la cultura organizacional de la ESNA sirve de mecanismo de control porque establece las reglas del juego que guían la conducta del Recurso Humano.	70
Tabla 12	Identificación con la ESNA.	72
Tabla 13	Valores que se evidencian en la ESNA.	73
Tabla 14	Identificación de las costumbres presentes en la ESNA.	75
Tabla 15	Conocimiento de los Héroes de la ESNA.	76

		20
Tabla 16	Conocimiento de las historias en la ESNA.	77
Tabla 17	Conocimiento de los Ritos/Rituales presentes en la ESNA.	78
Tabla 18	Tipo de liderazgo predomina en la ESNA.	80
Tabla 19	Evaluación del desempeño laboral en la ESNA.	81
Tabla 20	Importancia del trabajo en equipo en la ESNA.	83
Tabla 21	Normas que procura su cumplimiento en la ESNA.	84
Tabla 22	Sanciones por el incumplimiento de las normas en la ESNA.	85
Tabla 23	Forma en que se reconoce el desempeño en la ESNA.	86

Lista de Figuras

		Páginas
Figura 1	Distribución Porcentual de la opinión del personal en relación a la influencia de los elementos culturales en su desempeño en la ESNA.	60
Figura 2	Distribución Porcentual de la opinión del personal en relación a la consideración de los elementos culturales por la Alta Dirección para realizar la evaluación del desempeño en la ESNA	62
Figura 3	Distribución Porcentual de la opinión del personal en relación a las clasificaciones culturales.	63
Figura 4	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación al tipo de cultura organizacional existente en la ESNA.	64
Figura 5	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a las características que identifican plenamente la cultura organizacional de la ESNA.	66
Figura 6	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA que identificó como función, que la Cultura Organizacional de la ESNA crea diferencias entre la organización y las demás..	67
Figura 7	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA que identificó como función, que la Cultura Organizacional de la ESNA conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización.	68
Figura 8	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA que identificó como función, que la Cultura Organizacional de la ESNA facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal.	69
Figura 9	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA que identificó como función, que la Cultura Organizacional de la ESNA Vincula a la organización con la sociedad al proporcionar a los empleados normas.	70
Figura 10	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA que identificó como función, que la Cultura Organizacional de la ESNA sirve de mecanismo de control porque establece las reglas del juego que guían la conducta del Recurso Humano.	71
Figura 11	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación al grado de identificación con la ESNA.	72

Figura 12	Puntuación a la opinión del personal en relación a los valores que se evidencian en la ESNA	74
Figura 13	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación Identificación de las costumbres presentes en la ESNA.	75
Figura 14	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación al conocimiento de los Héroes de la ESNA.	76
Figura 15	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a las historias de la ESNA.	77
Figura 16	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a los ritos/rituales presentes en la ESNA	79
Figura 17	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación al tipo de liderazgo que predomina en la ESNA.	80
Figura 18	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a la forma en que es evaluado su desempeño en la ESNA.	82
Figura 19	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a la importancia del trabajo en equipo en la ESNA.	83
Figura 20	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a en relación a las normas que procura la ESNA.	84
Figura 21	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a las sanciones por el incumplimiento de las normas en la ESNA.	85
Figura 22	Distribución Porcentual de la opinión del personal de la ESNA en relación a la Forma en que se reconoce el desempeño en la ESNA.	87

Introducción

Considerando que la variable Cultura Organizacional es pilar fundamental para las organizaciones que aspiran convertirse en competitivas y exitosas, surgió el interés de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Escuela Naval del Perú; que servirá como una herramienta estratégica a ser tomada en cuenta por la Alta Dirección de la Escuela Naval del Perú, para mejorar los índices de productividad, competitividad, lograr el cumplimiento de metas, mejorar la calidad en la gestión administrativa y atención de los servicios que brinda al ciudadano.

En este sentido la presente investigación queda estructurada de la siguiente manera:

Capítulo Primero, presenta el planteamiento y delimitación del problema detallándose de manera minuciosa aspectos de la cultura organizacional y desempeño laboral; objetivos generales y específicos que orientan la investigación; la justificación expresa la necesidad de una reflexión sobre lo que acontece dentro de la institución permitiendo considerar la aplicación del presente estudio.

Capítulo Segundo, contiene el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, fundamentos teóricos, concepciones y enfoques con el respectivo análisis y aporte del investigador;

Capítulo Tercero, detalla la metodología de la investigación; tipo y diseño de la investigación, sistema de variables; técnicas e instrumentos de recolección de información, Así como la validación y confiabilidad de los instrumentos.

Capítulo Cuarto, corresponde al análisis e interpretación de resultados de la investigación, obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los servidores administrativos de la Escuela Naval del Perú.

Capítulo Quinto presenta las conclusiones y recomendaciones; posteriormente se presenta la bibliografía consultada a través de la cual se puede sustentar la presente investigación.