



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño laboral y clima organizacional del personal
administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal
de Ucayali, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Carol Edith Remigio Ynfantes

ASESOR:

Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla

SECCIÓN:

Gestión Pública

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Administrativa

PERÚ-2018

Página de jurado

Dr. López Marrufo Carlos Alberto
Presidente

Dr. Díaz Apac Marco Antonio
Secretario

Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Jorge Remigio e Irma Infantes, por todo el apoyo brindado incondicionalmente, a mis pequeñas hijas Camila Mercedes y Valeska Valentina por su comprensión y madurez en toda la etapa de mi formación profesional y sobre todo por confiar en mí. Los amo.

Carol Remigio.

Agradecimiento

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Pucallpa, lo que ha permitido contribuir con la excelencia académica de todos los profesionales asentados en la Región Ucayali.

A todos nuestros maestros de la Escuela de Posgrado por sus valiosos conocimientos, que permitió en mí desarrollar capacidades investigativas. En forma especial mi gratitud al Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla y Dr. Marco Antonio Díaz Apac, por su constante orientación en el diseño y desarrollo, del presente trabajo de investigación ahora tesis.

Carol Remigio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carol Edith Remigio Ynfantes, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 41511990, con la tesis titulada: “Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018”

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 auto plagiado; 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 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.

Trujillo, setiembre 2018



Carol Edith, Remigio Ynfantes

DNI 41511990

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro con mención en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Carol Remigio

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADACIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	37
1.4.1. Problema general	37
1.4.2. Problema específico	37
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis general	39
1.6.2. Hipótesis específicas	39
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo general	39
1.7.2. Objetivos específicos	40

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	41
2.1. Diseño de la investigación	41
2.2. Variables, operacionalización	42
2.3. Población y muestra	43
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	43
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	49
3.1. Procesamiento de datos de la variable Desempeño laboral	49
3.1.1. Procesamiento de datos de dimensión Productividad laboral.	50
3.1.2. Procesamiento de datos de dimensión Compromiso organizacional.	51
3.1.3. Procesamiento de datos de dimensión Ambiente físico	52
3.2. Procesamiento de datos de la variable Clima organizacional	53
3.2.1. Procesamiento de datos de dimensión Liderazgo	54
3.2.2. Procesamiento de datos de dimensión Relaciones interpersonales.	55
3.2.3. Procesamiento de datos de dimensión Estructura	56
3.3. Prueba de hipótesis	57
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	65
CAPITULO V: CONCLUSIONES	69
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	70
CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio	43
Tabla 2: <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad</i>	46
Tabla 3: Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach	46
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral	49
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la dimensión Productividad laboral	50
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso organizacional	51
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente físico	52
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional	53
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo	54
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión Relaciones interpersonales	55
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión Estructura	56
Tabla 12: Lectura de P Valor, de las variables Desempeño laboral y Clima organizacional	58
Tabla 13: Aplicación de la prueba Tau-b de Kendall, Desempeño laboral y Clima organizacional	58
Tabla 14: Lectura de P-Valor, de la dimensión Productividad laboral y la variable Clima organizacional	60

Tabla 15: Aplicación de la prueba Tau-b de Kendall, productividad Laboral y Clima organizacional	60
Tabla 16: Lectura de P-Valor, de la dimensión Compromiso Organizacional y la variable Clima organizacional	62
Tabla 17: Aplicación de la prueba Tau-b de Kendall, Compromiso organizacional y la variable Clima organizacional	62
Tabla 18: Lectura de P-Valor, de la dimensión Ambiente físico y la variable Clima organizacional	64
Tabla 19: Aplicación de la prueba Tau-b de Kendall, Ambiente físico y la variable Clima organizacional	64

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Barras porcentuales de la variable Desempeño laboral	49
Figura 2: Barras porcentuales de la dimensión Productividad laboral	50
Figura 3: Barras porcentuales de la dimensión Compromiso organizacional	51
Figura 4: Barras porcentuales de la dimensión Ambiente físico	52
Figura 5: Barras porcentuales de la variable clima organizacional	53
Figura 6: Barras porcentuales de la dimensión Liderazgo	54
Figura 7: Barras porcentuales de la dimensión Relaciones interpersonales	55
Figura 8: Barras porcentuales de la dimensión Estructura	56

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización de las variables: Desempeño laboral y clima organizacional	42
Cuadro 2: Elección de técnica e instrumento	44
Cuadro 3: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Desempeño laboral y clima organizacional	44

OTROS ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumentos	80
Anexo 3: Validez de los instrumentos (Opinión de expertos)	84
Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	90
Anexo 5: Testimonios fotográficos	91
Anexo 6: Data	93
Otras evidencias	

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018; tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

Esta investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 36 trabajadores administrativos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,82 es decir; muy alta confiabilidad para la variable Desempeño laboral y 0,91 para la variable Clima organizacional, también considerada muy alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica Tau-b de Kendall.

En la investigación se obtuvo como conclusión final, basándonos en la siguiente tabla N° 13. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.052, es mayor que el nivel de significancia 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y de aceptar la hipótesis nula, el cual manifiesta que: No existe relación de dependencia entre el desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

Palabras Claves: desempeño laboral, clima organizacional.

Abstract

The present research work entitled: Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018; Its general objective is to determine the relationship that exists between the Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

This research is of the applied, quantitative, non-experimental type, of correlational descriptive design. The sample is non-probabilistic and consists of 36 administrative workers. The technique used was the survey and as a tool for data collection was the questionnaire applied to administrative workers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha, obtaining as a result in 0.82 that is to say; Very high reliability for the variable Work performance and 0.91 for the variable Organizational climate, also considered very high reliability. For the hypothesis test, the Kendall Tau b non-parametric test was applied.

The research was obtained as a final conclusion, based on the following table No. 13. We affirm that the p value (Sig.) 0.052, is greater than the level of significance 0.025. Therefore, the decision is made to reject the research hypothesis and accept the null hypothesis, which states that: There is no relationship of dependence between el Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

Key words: work performance, organizational climate.