



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL
CORPORATIVA DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, REGIÓN AMAZONAS,
2015

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA

Br. ROSA ERICA ARISTA MELENDEZ

ASESOR

MG. CARLOS ALBERTO CENTURIÓN CABANILLAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO - PERÚ

2017

JURADOS

.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

Presidente

.....
Mg. Roger Chanduvi Calderón

Secretario

.....
Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas

Vocal

DEDICATORIA

A mi amado esposo Martín por darme todo su apoyo y amor así como su paciencia para concluir con una meta más.

A mis queridos padres quienes han sido mi guía y el camino para poder llegar a cumplir con mis metas trazada.

Erica

AGRADECIMIENTO

A Dios dador de vida, quien con su omnipresencia guía cada uno de mis pasos, haciéndome ver que con su apoyo todo es posible.

A la Universidad “César Vallejo” por dar las oportunidades para seguir superándose, a los docentes de la indicada Casa de Estudios por las orientaciones y profesionalismo al compartir conocimientos que potencializan nuestras capacidades, al Mg. Carlos Alberto Centurión Cabanillas, por impartirnos sus experiencias y por las orientaciones pertinentes y oportunas para la elaboración del Proyecto de Investigación y en su desarrollo.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, se presenta la tesis titulada: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015; elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos: Capítulo I: Problema de investigación, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Marco metodológico y Capítulo IV: Resultados. Asimismo, se da a conocer las conclusiones, se realiza sugerencias sobre el particular. Por último, se presenta las referencias y anexos correspondientes.

Esperando recibir sugerencias de vuestras personas, que contribuyan a enriquecer el contenido del presente trabajo, y no se duda que ustedes sepan valorar el mismo.

La Autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación	20
1.4. Antecedentes	20
1.5. Objetivos	29
1.5.1. General	29
1.5.2. Específicos	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Clima organizacional	32
2.2. Desempeño laboral	49
2.3. Marco conceptual	62

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de investigación	67
3.2. Variables	67

3.2.1. Definición conceptual	67
3.2.2. Definición operacional	67
3.2.3. Operacionalización de variables	68
3.3. Metodología	70
3.3.1. Tipo de estudio	70
3.3.2. Diseño de estudio	70
3.4. Población y muestra	71
3.4.1. Población	71
3.4.2. Muestra	72
3.5. Métodos de investigación	72
3.5.1. Científico	72
3.5.2. Métodos básicos	73
3.6. Técnicas e instrumentos de evaluación	74
3.6.1. Técnicas	74
3.6.2. Instrumentos	74
3.7. Método de análisis de datos	75

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados	77
4.1.1. Datos para el objetivo	77
4.1.2. Prueba de hipótesis	100
4.1.3. Discusión	101

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	106
Sugerencias	108

REFERENCIAS

Bibliografía	110
--------------	-----

ANEXOS

- 01: Matriz de consistencia
- 02: Ficha de encuesta de desempeño laboral
- 03: Ficha de encuesta de clima organizacional
- 04: Carta a expertos
- 05: Validación de los instrumentos de evaluación
- 06: Baremación de los instrumentos
- 07: Confiabilidad de los instrumentos de evaluación
- 08: Solicitud de autorización de aplicación de instrumentos
- 09: Base de datos – Clima organizacional
- 10: Base de datos – Desempeño laboral
- 11: Evidencias

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clima organizacional	77
Tabla 2: Dimensión: conflicto y cooperación	78
Tabla 3: Dimensión: identidad	79
Tabla 4: Dimensión: comunicación	80
Tabla 5: Dimensión: motivación	81
Tabla 6: Dimensión: estructura	82
Tabla 7: Dimensión: remuneración	83
Tabla 8: Dimensión: confort	84
Tabla 9: Dimensión: innovación	85
Tabla 10: Dimensión: liderazgo	86
Tabla 11: Dimensión: recompensa	87
Tabla 12: Dimensión: toma de decisiones	88
Tabla 13: Medidas descriptivas de clima organización	89
Tabla 14: Desempeño laboral	90
Tabla 15: Dimensión: orientación de resultados	91
Tabla 16: Dimensión: calidad	92
Tabla 17: Dimensión: relaciones interpersonales	93
Tabla 18: Dimensión: Iniciativa	94
Tabla 19: Dimensión: trabajo en equipo	95
Tabla 20: Dimensión: organización	96
Tabla 21: Medidas estadísticas descriptivas de desempeño laboral y de sus correspondientes dimensiones	97
Tabla 22: Correlación entre las variables y las dimensiones	98
Tabla 23: Prueba de Chi cuadrada	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima organizacional	77
Figura 2: Dimensión: conflicto y cooperación	78
Figura 3: Dimensión: identidad	79
Figura 4: Dimensión: comunicación	80
Figura 5: Dimensión: motivación	81
Figura 6: Dimensión: estructura	82
Figura 7: Dimensión: remuneración	83
Figura 8: Dimensión: confort	84
Figura 9: Dimensión: innovación	85
Figura 10: Dimensión: liderazgo	86
Figura 11: Dimensión: recompensa	87
Figura 12: Dimensión: toma de decisiones	88
Figura 13: Desempeño laboral	90
Figura 14: Dimensión: orientación de los resultados	91
Figura 15: Dimensión: calidad	92
Figura 16: Dimensión: relaciones interpersonales	93
Figura 17: Dimensión: iniciativa	94
Figura 18: Dimensión: trabajo en equipo	95
Figura 19: Dimensión: organización	96

RESUMEN

Los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. En tal sentido cuando la organización responde a las expectativas los que trabajan en ella demuestran identidad y es obvio que su desempeño laboral mejora. Por lo tanto para conocer más sobre el particular se ha realizado la investigación con el objetivo de: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo; el tipo de diseño es no experimental transversal. La población conformada por 30 trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, y la muestra se realizaron con el 100% de la población. Los datos se recolectaron en dos fichas de encuestas, uno para el clima organizacional, conformado por 34 ítems y el de desempeño laboral por 20 ítems; instrumentos que fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad con el alpha de Cronbach, cuyo resultado es de 0.936 y 0.927 respectivamente, que está por encima del parámetro que es de 0,65, por tanto, la formulación interna de los ítems es confiable.

La percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional es que en un 56.67% se encuentra por encima de lo favorable y en cuanto al desempeño laboral consideraron que el 76,70 son los trabajadores eficientes. En conclusión, el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de acuerdo a la prueba estadística de Chi cuadrado ($p= 0.000 < 0.05$).

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

Human beings must cooperate with each other, for their individual limitations and must form organizations that allow them to achieve some goals that individual efforts could not reach. An organization is a system of consciously coordinated activities formed by two or more persons, whose reciprocal cooperation is essential to the existence of that. In this regard when the organization meets expectations also working on her show identity and it is obvious that their job performance improvement. In this sense to learn more about thereon has set the following objective: To determine the level of influence of organizational climate on job performance of the staff of the Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Region Amazonas, 2015.

This research is quantitative approach with a type of correlational descriptive study, whose design is not experimental cross. The study population consisted of 30 workers of the Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, and the sample was etermined by intentionally convenience. Data were collected through questionnaires, of which the organizational climate consisted of 34 items and job performance by 20 items. The instruments were validated by expert opinion and then the reliability was performed using Cronbach's Alpha in both cases is above the parameter, 75.

The perception of workers about the organizational climate is that 56.67% are above the favorable and in terms of job performance they considered that 76.70 are efficient workers. In conclusion, the organizational climate is related to job performance according to the Chi square test ($p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Organizational climate and work performance