



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación del clima organizacional y el desempeño
profesional del personal administrativo del Ministerio
Público**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. DEL AGUILA PANDURO RICHARD ATILIO

ASESOR:

Mg. TAPIA TRUJILLO ROGER

SECCIÓN:

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Relación del clima organizacional y el desempeño profesional del personal administrativo del Ministerio Público, 2018, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal administrativo del Ministerio Público.

La presente investigación tuvo como hipótesis: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo del Ministerio Público. La investigación fue del tipo de estudio no experimental, con un diseño descriptiva-correlacional. La población estuvo conformada por 150 trabajadores del Ministerio Pública, de donde se obtuvo una muestra representativa de 40 trabajadores. Para el recojo de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta a través de la aplicación de dos cuestionarios: Clima organizacional conformada por 52 ítems y desempeño profesional conformado por 30 ítems. En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó la prueba piloto tomando como muestra 10 trabajadores; obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach, para Clima Organizacional de 0.971 y para Desempeño Profesional 0.829, lo cual indica un alto grado de Confiabilidad. Para el tratamiento de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 20 y presentado en tablas porcentuales, tablas de doble entrada, para la comprobación de hipótesis se ha usado la correlación de Pearson.

Los resultados son los siguientes: El clima organizacional que predomina actualmente en el Ministerio Público, es considerado como regular (75%), el desempeño laboral de los trabajadores es regular 40% y bueno 35%; existe una relación significativa entre el método de mando $p= 0.548$ y significativa sig. 0,000; influencia e interacción $p= 0.362$ y significativa sig. 0,022; toma de decisiones y resolución de problemas $p= 0.592$ y significativa sig. 0,000; procesos de control $p= 0.444$ y significativa sig. 0,004; rendimiento y perfeccionamiento $p= 0.447$ y significativa sig. 0,004; motivación $p= 0.404$ y significativa sig. 0,01; comunicación $p= 0.501$ y significativa sig. 0,001 con el desempeño profesional del personal administrativo. Así mismo no existe una relación significativa entre la planificación $p= 0.265$ y significativa sig. 0,0098 con el desempeño profesional.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño profesional, métodos de mando, motivación, comunicación, influencia e interacción, toma de decisiones y resolución de problemas, planificación, procesos de control, rendimiento y perfeccionamiento, compromiso profesional, práctica profesional y conocimiento.

ABSTRACT

This research paper entitled Relationship of organizational climate and job performance of the administrative staff of the Public Ministry, based, 2018, aimed to: determine the relationship between organizational climate and job performance of the administrative staff of the Public Ministry, home

The hypothesis of this research was: the organizational climate is significantly related to the performance of the Administrative Department of Public Prosecutions, Headquarter, 2018. The investigation was the type of non-experimental study with a descriptive-correlational design. The population consisted of 150 employees of the Ministry Post, based, where a representative sample of 40 workers was obtained. To gather data we used the survey technique through the application of two questionnaires: Organizational climate consists of 52 items and professional performance consists of 30 items. As for the reliability of the instruments, the pilot test was conducted using a sample 10 workers; obtaining a Cronbach's alpha coefficient for organizational climate of 0.971 and 0.829 professional performance, indicating a high degree of reliability. For the treatment of the results SPSS 21 and presented in percentage tables, crosstabs, for hypothesis testing has been used Pearson's correlation was used.

The results are as follows: The organizational climate currently prevailing in the Public Ministry, based is considered normal (75%), job performance of workers is regularly 40% and 35% good; there is a significant relationship between the control method and significant $p = 0.548$ sig. 0.000; influence and interaction $p = 0.362$ and meaningful sig. 0.022; decision making and problem solving significant $p = 0.592$ and sig. 0.000; control processes and significant $p = 0.444$ sig. 0.004; improving performance and significant $p = 0.447$ and sig. 0.004; motivation significant $p = 0.404$ and sig. 0.01; communication significant $p = 0.501$ and sig. 0.001 with the professional performance of staff. Likewise there is no significant relationship between planning and significant $p = 0.265$ sig. 0.0098 with professional performance.

Keywords: organizational climate, professional performance, methods of control, motivation, communication, influence and interaction, decision making and problem solving, planning, control processes, performance and refinement, professional commitment, practice and knowledge.