



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del Diario Oficial El Peruano, 2014.

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

AUTORES:

Br. Adolfo Jesus Urbano Casana

ASESOR:

Dr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Administrativas y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2015

.....
Mg. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

.....
Dr. Ricardo Guevara Fernández
Secretario

.....
Mg. Jesús Núñez Untiveros
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa, Ana Monzón Cruzado,
de quienes siempre recibí su apoyo
Incondicional.

Con amor, y su valiosa paciencia a
cada uno de mis hijos: Anna,
Katherine, Sidney, Pamela y Víctor.
Un Especial cariño a mis padres
Eleuterio Urbano y Luisa Casana.

Agradecimientos

A mis profesores de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, en especial Dr. Mejía Montenegro Gembrando.

Mg. Jesús Núñez Untiveros, Dr. Ricardo Guevara Fernández, amigos y asesores, quienes en todo momento nos brindó todo el apoyo en realizar esta tesis, su experiencia como profesional lo ha compartido con el alumnado de la promoción del mes de Julio 2013.

Declaración Jurada

Yo Adolfo Jesus Urbano Casana, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08025860, con la tesis titulada “ Clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del Diario Oficial El Peruano, 2014.”

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 autoplagiada; 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 la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Lima, 02 Setiembre del 2015

Adolfo Jesus Urbano Casana
DNI. N°. 08025860.

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del Diario Oficial El Peruano, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	24
1.2.1 Variable 1: Clima organizacional	24
1.2.2 Variable 2: Desempeño laboral	52
1.3 Justificación	67
1.4. Problema	70
1.5 Hipótesis	72
1.6 Objetivos	73
II MARCO METODOLÓGICO	75
2.1 Variables	76
2.2 Operacionalización de variables	77
2.3 Metodología	78
-2.4 Tipo de estudio	78
2.5 Diseño	78
2.6 Población, muestra y muestreo	80

2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	81
2.8	Métodos de análisis de datos	86
2.9	Aspectos éticos	87
III.	RESULTADOS	89
IV.	DISCUSIÓN	102
V.	CONCLUSIONES	108
VI.	RECOMENDACIONES	110
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXOS		121
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	122
	Anexo 2. Instrumentos	124
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	127
	Anexo 4. Base de datos	142
	Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	148

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del clima organizacional	77
Tabla 2. Operacionalización del desempeño laboral	84
Tabla 3. Validez del instrumento del clima organizacional	70
Tabla 4. Validez del instrumento del desempeño laboral	70
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario del clima organizacional	85
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario del desempeño laboral	86
Tabla.7. Niveles del clima organizacional	89
Tabla 8. Niveles de desempeño laboral	90
Tabla 9. Niveles de autorrealización	91
Tabla 10. Niveles de involucramiento laboral	92
Tabla 11. Niveles de supervisión según los trabajadores	93
Tabla 12. Niveles de comunicación según los trabajadores	94
Tabla 13. Niveles de condición laboral según los trabajadores	95
Tabla 14. Correlación clima organizacional y desempeño laboral	96
Tabla 15. Correlación autorrealización y desempeño laboral	97
Tabla 16. Correlación involucramiento laboral y desempeño laboral	98
Tabla 17. Correlación supervisión y desempeño laboral	99
Tabla 18. Correlación comunicación y desempeño laboral	100
Tabla 19. Correlación condiciones laborales y desempeño laboral	101

Lista de Figuras

	Página
Figura.1. Esquema del diseño de investigación	79
Figura.2. Niveles del clima organizacional	89
Figura 3. Niveles de desempeño laboral	90
Figura 4. Niveles de autorrealización	91
Figura 5. Niveles de involucramiento laboral	92
Figura 6. Niveles de supervisión según los trabajadores	93
Figura 7. Niveles de comunicación según los trabajadores	94

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del Diario Oficial El Peruano, 2014, La población es de 119 trabajadores, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: organizacional y desempeño laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y el Cuestionario desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 21 preguntas, en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca del clima organizacional y desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral según los trabajadores del Diario Oficial El Peruano, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.686, represento una moderada correlación entre las variables.

Palabras Clave: Motivación y desempeño laboral

Abstract

The present investigation had as a general objective, to determine the relationship between organizational climate and job performance as workers official gazette El Peruano, 2014, the population is 119 workers, the sample was not random, in which they have used variable: organizational and job performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire organizational climate, which consisted of 50 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, hardly ever and ever) and Questionnaire job performance, which consisted of 30 questions, the Likert scale (always, often, sometimes, hardly ever and ever), who provided information about the organizational climate and job performance through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that organizational climate is significantly related to job performance as workers official gazette El Peruano, 2014, with the correlation coefficient of Spearman Rho 0. 686, represent a moderate correlation between variables.

Keywords: Motivation and job performance