



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Influencia del Clima Organizacional sobre el Desempeño
Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de
Chumbivilcas - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Holgado Condori, Ibeth Nohemí (orcid.org/0000-0002-6086-798X)

ASESOR:

Dr. Montes de Oca Serpa, Jesús Hugo (orcid.org/0000-0002-6529-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis Padres, quienes siempre se encuentran motivándome y pendientes de mi crecimiento y superación, propiciando y respaldando mis éxitos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo (UCV), por amplificar las fronteras del conocimiento y por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación de la educación universal.

Al Dr. Montes de Oca Serpa, Jesús Hugo; asesor del presente trabajo y sus comentarios rigurosos que han ayudado de manera significativa a optimizar y publicación de la presente Tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
VIII. PROPUESTA.....	54
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población y muestra.....	18
Tabla 2 Distribución de frecuencias para la variable clima organizacional.....	22
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral.....	23
Tabla 4 Ajuste del modelo variables clima organizacional*desempeño laboral....	24
Tabla 5 Bondad de ajuste del modelo entre las variables	25
Tabla 6 Estimación de parámetros del modelo entre las variables clima organizacional*desempeño laboral.....	26
Tabla 7 Ajuste del modelo entre la dimensión autorrealización*desempeño laboral	27
Tabla 8 Bondad de ajuste del modelo entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral.....	28
Tabla 9 Estimación de parámetros del modelo entre la dimensión autorrealización*desempeño laboral.....	29
Tabla 10 Ajuste del modelo entre la dimensión involucramiento laboral*desempeño laboral	30
Tabla 11 Bondad de ajuste del modelo dimensión involucramiento laboral*desempeño laboral.....	31
Tabla 12 Estimación de parámetros del modelo dimensión involucramiento laboral*desempeño laboral.....	32
Tabla 13 Ajuste del modelo entre la dimensión supervisión*desempeño laboral .	33
Tabla 14 Bondad de ajuste del modelo dimensión supervisión*desempeño laboral	34
Tabla 15 Estimación de parámetros del modelo dimensión supervisión*desempeño laboral.....	35
Tabla 16 Ajuste del modelo entre la dimensión comunicación*desempeño laboral	36
Tabla 17 Bondad de ajuste del modelo dimensión comunicación*desempeño laboral	37
Tabla 18 Estimación de parámetros del modelo dimensión comunicación*desempeño laboral.....	38
Tabla 19 Ajuste del modelo dimensión condiciones laborales*desempeño laboral	

.....	39
Tabla 20 Bondad de ajuste del modelo dimensión condiciones laborales* desempeño laboral.....	40
Tabla 21 Estimación de parámetros del modelo dimensión condiciones laborales* desempeño laboral	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo comprobar la dependencia entre clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas (MPCH); se desarrolló una investigación de nivel explicativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, correlacional causal. La población se conformó por 220 trabajadores, con una muestra de 100 trabajadores a quienes se les suministró un cuestionario sobre clima organizacional y el desempeño laboral; se realizó el análisis de la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, los resultados mostraron que, respecto al clima organizacional se obtuvo el valor de 0.896; asimismo, respecto al desempeño laboral los resultados permitieron obtener el valor de 0.936, con lo cual se comprobó una alta confiabilidad respectivamente. Los logros alcanzados del trabajo de investigación muestran que el clima organizacional influye sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la MPCH, sostenido por el ajuste global adecuado que presentó el modelo de regresión logística ordinal, aplicado para el análisis estadístico, obteniéndose el valor de 0.817 para el coeficiente de Nagelkerke, lo cual implica que el 81.7% de la variación del desempeño laboral puede ser explicado en términos de la variación del clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Trabajador municipal

ABSTRACT

The objective of this research work was to verify the dependence between the organizational climate and the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Chumbivilcas (MPCH); An explanatory level investigation was developed, of a basic type, with a non-experimental, causal correlational design. The population was made up of 220 workers, with a sample of 100 workers who were given a questionnaire on organizational climate and job performance; The reliability analysis was carried out using Cronbach's Alpha coefficient, the results showed that, regarding the organizational climate, the value of 0.896 was obtained, also regarding work performance, the results allowed obtaining the value of 0.936, with which a high reliability respectively. The achievements of the research work show that the organizational climate influences the job performance of MPCH workers, sustained by the adequate global adjustment presented by the ordinal logistic regression model, applied for statistical analysis, obtaining the value of 0.817. for the Nagelkerke coefficient, which implies that 81.7% of the variation in job performance can be explained in terms of the variation in the organizational climate.

Keywords: Organizational climate, job performance, municipal workers.