



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la
Oficina de Infraestructura del Poder Judicial – Lima,
2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión Pública

AUTORA:

Bach. Ángela María Portugal Damián

ASESORA:

Dra. Carolina Antonieta Valenzuela Moncada

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento

PERÚ - 2016

JURADOS CALIFICADORES

Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix
Presidente

Mgr. Juan Manzaneda Gutiérrez
Secretario

Dra. Carolina Antonleta Valenzuela Moncada
Vocal

Dedicatoria

A mi sobrinita Anapaula "Titi" por recitarme el poema: *"Si quieres triunfar, no te quedes mirando la escalera. Empieza a subir, escalón por escalón, hasta que llegues arriba"*.

Agradecimientos

A mi familia por el apoyo incondicional que me brindan siempre; y porque soy un pedacito de cada uno de ellos.

A los miembros de las instituciones que me sirvieron de apoyo y guía para desarrollarme profesionalmente como son la Universidad César Vallejo, Universidad Garcilaso de la Vega, Tribunal Fiscal y a la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial.

Declaración de Autoría

Yo, **Ángela María Portugal Damián**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho - Lima; declaro el trabajo académico titulado **"El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial – Lima, 2016"**, presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre de 2016



Lic. Ángela María Portugal Damián
DNI: 10121588

Presentación

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento de las normativas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública tengo a bien presentar ante ustedes la tesis titulada **"El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial – Lima, 2016"**. La que ha sido realizada mediante la aplicación de procesos, análisis e interpretación de los datos obtenidos con la finalidad de establecer propuestas que contribuyan a la gestión y mejoramiento del clima organizacional y el desempeño en la O.I.P.J.

Aguardando cumplir con las expectativas y requerimientos para su aceptación, pongo ante ustedes la valoración de la presente tesis.

La Autora

Índice

I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	15
Antecedentes Nacionales	15
Antecedentes Internacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
Clima organizacional	20
Fundamentos Técnicos de Desempeño Laboral	25
1.3 Justificación	29
Justificación Teórica	29
Justificación Práctica	30
Justificación Metodológica	30
1.4 Problema	31
Problema General	31
Problemas Específicos	31
1.5 Hipótesis	31
Hipótesis General	31
Hipótesis específicas	32
1.6 Objetivos	32
Objetivo General	32
Objetivos Específicos	32
II. MARCO METODOLÓGICO	34
2.1 Variables	35
Variable 1 Clima organizacional	35
Variable 2. Desempeño laboral	35
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Metodología	37
2.4 Tipos de estudio	38
2.5 Diseño	38
2.6 Población	38
Muestra	39
Criterio	39
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
Confiablez y Validez.	39
Técnica Encuesta	40
Instrumento de recolección de datos - Cuestionario	40
Validez contenido del instrumento	42
2.8 El Alfa de Cronbach	43
2.9 Métodos de análisis de datos	44
2.10 Aspectos éticos	44

	viii
III RESULTADOS	45
Descripción de los resultados	46
Confiabilidad Clima Organizacional	57
Confiabilidad de Desempeño Laboral	59
Resultados Inferenciales	59
Hipótesis	60
Hipótesis general	60
Hipótesis específica	61
IV. DISCUSIÓN	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
VIII. APÉNDICES	76

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	37
Tabla 3	Población de la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial	39
Tabla 4	Validación por juicio de expertos clima organizacional	41
Tabla 5	Validación por juicio de expertos desempeño laboral	42
Tabla 6	Cuadro variable 1: clima organizacional - Estadística de fiabilidad	43
Tabla 7	Cuadro variable 2: desempeño laboral - Estadística de fiabilidad	43
Tabla 8	Análisis estadístico descriptivo	46
Tabla 9	Distribución de frecuencias del clima organizacional	47
Tabla 10	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	48
Tabla 11	Distribución de la dimensión objetivos	49
Tabla 12	Distribución de la dimensión liderazgo	50
Tabla 13	Distribución de de la dimensión cooperación	51
Tabla 14	Distribución de de la dimensión toma de decisiones	52
Tabla 15	Distribución de de la dimensión relaciones interpersonales	53
Tabla 16	Distribución de la dimensión motivación	54
Tabla 17	Distribución de la dimensión control	55
Tabla 18	Distribución de frecuencias de las variables	56
Tabla 19	Confiabilidad de clima organizacional	57
Tabla 20	Estadística total de los elementos clima organizacional	58
Tabla 21	Estadística total de los elementos desempeño laboral	58
Tabla 22	Confiabilidad de desempeño laboral	59
Tabla 23	Prueba de normalidad – estadístico inferencial	59
Tabla 24	Análisis de correlación entre las variables – Hipótesis general	60
Tabla 25	Análisis de correlación entre las variables – Hipótesis específica	61

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias del clima organizacional	47
Figura 2	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	48
Figura 3	Distribución de la dimensión objetivo	49
Figura 4	Distribución de la dimensión liderazgo	50
Figura 5	Distribución de la dimensión cooperación	51
Figura 6	Distribución de la dimensión toma de decisiones	52
Figura 7	Distribución de la dimensión relaciones interpersonales	53
Figura 8	Distribución de la dimensión motivación	54
Figura 9	Distribución de la dimensión control	55
Figura 10	Distribución de las variables	55

Resumen

La presente investigación titulada “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial – Lima, 2016”, está orientada a determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral según información recopilada de los profesionales de la Oficina de Infraestructura del Poder Judicial; cuyo propósito de análisis es identificar la información relevante, que permita proponer acciones que contribuyan en el mejoramiento de la gestión.

El método de investigación se realizó en el enfoque cuantitativo de tipo correlacional de diseño no experimental descriptivo de tipo trasversal, los datos se obtuvieron a través del instrumento de la encuesta, con la aplicación de la técnica del cuestionario tipo escala de Likert el cual fue adecuado, estructurado y aplicado al total de la población, 36 profesionales; los instrumentos fueron validados con el método de Juicio de expertos y determinado su confiabilidad con el método de Alpha de Cronbach.

Se observa que el Clima Organizacional tiene un coeficiente de alpha de cronbach de 0,928 y para el desempeño laboral un coeficiente de alpha de cronbach de 0,848, ambas variables presentan una relación alta y positiva de $r = 0.858$ $p < .001$, el tipo de clima organizacional en la OIPJ es adecuado y se relaciona con los factores de cooperación, las relaciones interpersonales y la motivación existe una tendencia a presentar un elevado clima organizacional, en cuanto al desempeño se percibe una igualdad de resultados en los encuestados, significa que a mejor nivel positivo de Clima Organizacional, habrá un mejor Desempeño Laboral.

Palabra clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

Abstract

The present research entitled "Organizational Climate and Work Performance in the Judicial Branch Infrastructure Office - Lima, 2016" is aimed at determining the relationship between the Organizational Climate and Work Performance according to information collected from the professionals of the Office of Infrastructure of the Judicial Branch; Whose purpose of analysis is to identify the relevant information, which allows proposing actions that contribute to the improvement of management.

The research method was performed in the quantitative approach of a non-experimental descriptive cross-sectional type design, data were obtained through the survey instrument, with the application of the Likert scale type questionnaire technique, which was adequate, Structured and applied to the total population, 36 professionals; The instruments were validated using the expert judgment method and determined their reliability with the Cronbach Alpha method.

It is observed that the Organizational Climate has a coefficient of alpha of cronbach of 0.928 and for the work performance a coefficient of alpha of cronbach of 0.848, both variables present a high and positive relation of $r = 0.858$ $p < .001$, the type of climate Organizational in the ICPO is adequate and is related to factors of cooperation, interpersonal relationships and motivation there is a tendency to present a high organizational climate, in terms of performance perceived equal results in respondents, means that at a better level Positive organizational climate, there will be better work performance.

Keyword: Organizational Climate, Labor Performance.