



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TESIS**

**“El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-Perú, año 2014”**

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

**AUTOR:**

Bach. WASHINGTON TORRES FLORES

**ASESOR:**

Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TARAPOTO-PERÚ**

**2015**

**PAGINA DEL JURADO**

**TESIS:**

**“EL Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-Perú, año 2014”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

**PRESENTADA POR EL BACHILLER:**

**WASHINGTON TORRES FLORES**

**APROBADA POR:**

---

**Dra. Nora Nieto Penadillo**

Presidente

---

**Dr. Juan Rafael Juarez Díaz**

Secretario

---

**Dr. Armando Figueroa Sánchez**

Vocal

**Tarapoto, 31 marzo 2015**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a los seres que más amo en este mundo: mi esposa Jesús y mis hijos, Jessica Jesús, Jorge Washington y Giovanna Janeth, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

El autor

## **Agradecimiento**

Debo agradecer de manera especial y sincera al Dr. Armando Figueroa Sánchez por aceptarme realizar esta tesis magistral bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un valioso e invaluable aporte.

Agradezco también al Ing. Msc. Arturo Maldonado Reátegui, por haberme facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis.

El autor

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

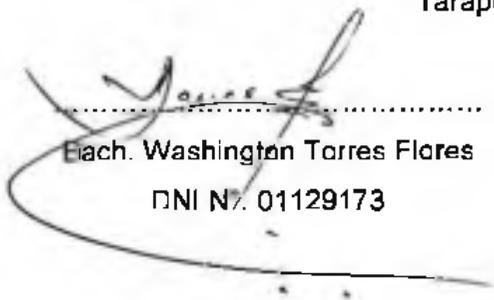
Yo, **WASHINGTON TORRES FLORES**, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. 01129173, con la tesis titulada **"El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, año 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.

Tarapoto, 31 de marzo 2015



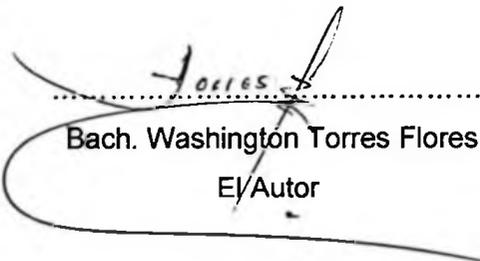
.....  
Each. Washington Torres Flores

DNI N°. 01129173

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada” **El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-Perú, año 2014**”, con la finalidad de determinar cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-Perú, año 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.



Bach. Washington Torres Flores  
El Autor

## INDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	<b>i</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	<b>ii</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>16</b>
1.1 Antecedentes	18
1.1.1 Antecedentes internacionales	18
1.1.2 Antecedentes nacionales	27
1.2 Marco Teórico	31
1.2.1 Variable: Clima organizacional	31
1.2.1.1 Definición	31
1.2.1.2 Dimensiones de clima organizacional	37
1.2.1.3 Otras investigaciones	41
1.2.1.4 Componentes y resultados de clima organizacional	44
1.2.1.5 Teoría del clima organizacional de Rensis Likert	45
1.2.1.6 Factores y sus efectos en el clima organizacional	49
1.2.1.7 Cultura organizacional	50
1.2.1.8 Instrumentos para medir el clima organizacional	51
1.2.1.9 Eficacia organizacional	53
1.2.1.10 Escalas de respuestas de clima organizacional	58
1.2.2 Variable: Desempeño laboral	59
1.2.2.1 Definición	59
1.2.2.2 Evaluación del desempeño	60
1.2.2.3 Importancia de la evaluación del desempeño	63

1.2.2.4	Objetivos de la evaluación del desempeño	63
1.2.2.5	Usos de la evaluación del desempeño	64
1.2.2.6	Factores e indicadores de evaluación de de desempeño de los colaboradores.	64
1.2.2.7	Métodos de evaluación del desempeño laboral	68
1.2.2.8	Beneficios de la evaluación del desempeño	71
1.2.2.8.1	Beneficios para el individuo	71
1.2.2.8.2	Beneficios para el jefe	72
1.2.2.8.2	Beneficios para la empresa	72
1.2.2.9	Ventajas de la evaluación del desempeño	73
1.2.2.10	Modelos de desempeño laboral	74
1.2.2.11	Relación entre el clima organizacional y desempeño Laboral.	76
1.3	Justificación	78
1.3.1	Justificación teórica	78
1.3.2	Justificación Metodológica	78
1.3.3	Justificación práctica	78
1.3.4	Justificación académica	79
1.4	Problema	80
1.4.1	Realidad problemática	80
1.4.2	Problema científico	84
1.4.2.1	Problema general	84
1.4.2.2	Problemas específicos	84
1.5	Hipótesis	85
1.5.1	Hipótesis general	85
1.5.2	Hipótesis específicos	85
1.6	Objetivos	87
1.6.1	Objetivo general	87
1.6.2	Objetivos específicos	87
<b>II.</b>	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>89</b>
2.1	Variables	89
2.2	Operacionalización de variables	89

2.3 Metodología	91
2.4 Tipos de estudio	91
2.5 Diseño de investigación	91
2.6 Población y muestra	92
2.6.1 Población	92
2.6.2 Muestra	92
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	93
2.8 Validación y confiabilidad de los instrumentos de recojo de datos	93
2.8.1 Validación	93
2.8.1 Confiabilidad	93
2.9 Comportamiento conjunto de las variables	95
2.10 Métodos de análisis de datos	96
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>97</b>
<b>3.1 Análisis Correlacional</b>	<b>97</b>
3.1.1 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	97
3.1.2 Relación entre dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral.	98
3.1.2.1 Análisis correlacional entre estructura y desempeño laboral	98
3.1.2.2 Análisis correlacional entre responsabilidad y desempeño Laboral	99
3.1.2.3 Análisis correlacional entre reconocimiento y desempeño laboral	100
3.1.2.4 Análisis correlacional entre apoyo y desempeño laboral	101
3.1.2.5 Análisis correlacional entre compromiso y desempeño	

laboral	102
<b>3.2 Análisis descriptivo de clima organizacional y desempeño laboral</b>	<b>103</b>
3.2.1 Promedio de clima organizacional	103
3.2.2.1 Promedio dimensiones de clima organizacional	103
3.2.2 Promedio de desempeño laboral	104
3.2.2.1 Promedio dimensiones de desempeño laboral.	105
<b>IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>106</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>110</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>112</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	<b>114</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>118</b>
Anexo N° 1: Instrumentos de recolección de datos.	118
Anexo N° 2: Matriz de consistencia.	120
Anexo N° 3: Informe juicio de expertos.	124
Anexo N° 4: Autorización para realizar trabajo de Tesis.	126
Anexo N° 5: Vistas fotográficas de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.	127

## INDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1: Operacionalización de las variables clima organizacional y desempeño laboral.	89
Cuadro N° 2: Matriz de consistencia.	118

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1: Estadísticos de confiabilidad clima organizacional.	94
Tabla N° 2: Estadísticos de confiabilidad desempeño laboral.	94
Tabla N° 3: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.	97
Tabla N° 4: Relación entre la estructura y el desempeño laboral.	98
Tabla N° 5: Relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral.	99
Tabla N° 6: Relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral.	100
Tabla N° 7: Relación entre el apoyo y el desempeño laboral	101
Tabla N° 8: Relación entre el compromiso y el desempeño laboral.	102
Tabla N° 9: Promedio de clima organizacional	103
Tabla N°10: Promedio dimensiones de clima organizacional	103
Tabla N°11: Promedio de desempeño laboral	104
Tabla N°12: Promedio dimensiones de desempeño laboral	105

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pag.</b>
Gráfico N° 1: Escala de calificación para análisis descriptivo	58
Gráfico N° 2: Diagrama de dispersión	95
Gráfico N° 3: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.	97
Gráfico N° 4: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral	98
Gráfico N° 5: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral	99
Gráfico N° 6: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre el reconocimiento l y el desempeño laboral	100
Gráfico N° 7: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre el apoyo y el desempeño laboral	101
Gráfico N° 8: Región crítica de la prueba de hipótesis de la relación entre el Compromiso y el desempeño laboral	102
Gráfico N° 9: Promedio dimensiones de clima organizacional	104
Gráfico N°10: Promedio dimensiones de desempeño laboral	105

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto, de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-Perú, año 2014. La población fue 42 trabajadores, por ser pequeña la población se consideró inicialmente como muestra el número total de la población, luego, para cumplir con el requisito de control de calidad de la información, se tuvo que excluir 6, quedando como muestra de estudio 36 trabajadores. Para determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral se usó como técnica la Encuesta y como instrumento de recolección de datos el Cuestionario. La escala de medición utilizada en ambas variables fue del 1 al 10 (Escala de Likert) aplicado a 36 empleados nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto de la Dirección Regional de Agricultura San Martín. La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se realizó utilizando el coeficiente Alpha Cronbach y procesados a través del software SPSS v20. La validación se realizó a través del juicio de expertos. Conclusiones: Mediante el Análisis Correlacional, se evidenció que **No existe relación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral** en los trabajadores nombrados de la Dirección de Operaciones Agraria-Tarapoto, ya que el resultado nos muestra, que  $T_{EXP} (-0.05) < T_{TAB} (1.691)$  y se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ). Así mismo, de acuerdo a los análisis realizados, no existe relación positiva entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral, porque los resultados nos muestran, que  $T_{EXP}$  es menor que  $T_{TAB}$  y se encuentran en la región de aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ). También, como una contribución a la presente investigación se realizó el análisis descriptivo de las variables en estudio, el resultado nos demostró que el clima organizacional se encuentra en el **nivel medio** (Media 4.94) y el desempeño laboral en el **nivel regular** (Media 5.29).

Palabras Claves: Gestión Pública, Clima organizacional y Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

The present study was aimed to determine the relationship between organizational climate and work performance, in the named workers of the Directorate of operations agricultural Tarapoto, the Regional direction of agriculture San Martin-Peru, 2014 year. The population was 42 workers, as small population was considered initially as it shows the total number of the population, then, to meet the requirement of quality control of the information; it had to exclude 6, leaving 36 workers as the study sample. To determine the relationship between organizational climate and work performance questionnaire was used as technical survey and data collection instrument. The scale of measurement used in both variables was 1 to 10 (Likert scale) applied to 36 appointed employees of the Directorate of operations agricultural Tarapoto of the Regional direction of agriculture San Martin. The reliability of the data collection tools was carried out using Alpha Cronbach coefficient and processed through the software SPSS v20. The validation was carried out through expert opinion. The scale of measurement used in both variables was 1 to 10 (Likert scale) applied to 36 appointed employees of the Directorate of operations agricultural Tarapoto of the Regional direction of agriculture San Martin. The reliability of the data collection tools was carried out using Alpha Cronbach coefficient and processed through the software SPSS v20. The validation was carried out through expert opinion. Conclusions: Through the Correlational analysis, showed that positive relationship between organizational climate and work performance in the direction of operations agricultural-Tarapoto appointed workers, there is no since the result shows us that  $T_{EXP} (-0.05) < T_{TAB} (1.691)$  and is located in the region of acceptance of the null hypothesis ( $H_0$ ). Likewise, according to the analysis, there is no positive relationship between the dimensions of organizational climate and work performance, because the results show us that  $T_{EXP}$  is less than  $T_{TAB}$  and are found in the region of acceptance of the null hypothesis ( $H_0$ ). Also, as a contribution to this research was conducted the descriptive analysis of the variables in study, the results showed us that organizational climate is the average level (average 4.94) and job performance at the regular level (average 5.29).

**Keywords:** Governance, organizational climate and work performance.