



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral en los trabajadores de la estrategia sanitaria
nacional de prevención y control de tuberculosis del
Ministerio de Salud. Lima. 2013.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD**

AUTORES:

Br. JESSICA EDITH VIDAL JAQUE

Br. LIZ CONSUELO URBANO MACEDO

ASESOR:

Mgtr. Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES Y MÉDICAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

PERÚ - 2014

Dedicatoria

Con sincero cariño a nuestros familiares por el apoyo y comprensión que nos han brindado, logrando ser los profesionales que anhelaban.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, al Mgtr. Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso, por su asesoría; y a los trabajadores de la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de Tuberculosis del Ministerio de Salud; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la estrategia sanitaria nacional de prevención y control de tuberculosis del Ministerio de Salud. Lima. 2013; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión de Servicios de Salud.

El documento consta de cuatro capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el Problema de la investigación y está constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos. El Segundo Capítulo se refiere exclusivamente al marco teórico que sustenta la investigación. El Tercer Capítulo define todo el Marco Metodológico mediante la hipótesis de la Investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Cuarto Capítulo está referido a los Resultados a los cuales ha llegado la investigación así como su descripción y discusión.

Finalmente se definen las conclusiones, sugerencias que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan las referencias bibliográficas conjuntamente con los Anexos.

Índice

	Páginas
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	16
1.2	Formulación del problema	24
1.3	Justificación	25
1.4	Limitaciones	28
1.5	Antecedentes	29
1.6	Objetivos	34
	1.6.1 General	34
	1.6.2 Específicos	34

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Bases Teóricas de la variable Clima Organizacional	37
	2.1.1 Concepto De Clima Organizacional	37
	2.1.2 Características del Clima Organizacional	38
	2.1.3 Variables del Clima Organizacional	43

2.1.4	Consecuencias del Clima Organizacional	46
2.1.5	Teorías del Clima Organizacional	47
2.1.6	Enfoque del Clima Organizacional	48
2.1.7	Dimensiones del Clima Laboral	49
2.1.8	Tipos de Clima y Factores que lo determinan	52
2.1.9	Tiempo para realizar el estudio de Clima Organizacional	54
2.1.10	Beneficios de la Medición del Clima Organizacional	55
2.2	Bases Teóricas de la Variable Desempeño Laboral	56
2.2.1	Concepto de Desempeño Laboral	56
2.2.2	Factores que influyen en el desempeño laboral	58
2.2.3	Evaluación del Desempeño	60
2.2.4	Beneficios de la Evaluación del Desempeño	62
2.2.5	Ventajas de la Evaluación del Desempeño	64
2.2.6	Instrumentos de Medición del Desempeño Laboral	65
2.2.7	Dimensiones y Factores Únicos de Evaluación de Desempeño Laboral	68

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	72
3.2	Variables	72
3.2.1	Definición conceptual	73
3.2.2	Definición operacional	74
3.3	Metodología	75
3.3.1	Tipo de estudio	75
3.3.2	Diseño	75
3.4	Población y muestra	77
3.5	Método de investigación	78
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	79
3.7	Métodos de análisis de datos	81
3.7.1	Validez y Confiabilidad	82

CAPÍTULO IV: RESULTADO

4.1	Descripción	86
	4.1.1. Prueba de Hipótesis	91
4.2	Discusión	97
CONCLUSIONES		100
SUGERENCIAS		102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		104

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Anexo 6. Artículo Científico

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	74
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	75
Tabla 3	Relación de validadores	83
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario de clima organizacional	83
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario desempeño laboral	84
Tabla 6	Clima organizacional y desempeño laboral	86
Tabla 7	Clima organizacional y orientación al logro de objetivos	87
Tabla 8	Clima organizacional y iniciativa	88
Tabla 9	Clima organizacional y relaciones interpersonales	89
Tabla 10	Clima organizacional y liderazgo	90
Tabla 11	Correlación Clima organizacional y desempeño laboral	92
Tabla 12	Correlación Clima organizacional y orientación al logro de objetivos	93
Tabla 13	Correlación Clima organizacional y iniciativa	94
Tabla 14	Correlación Clima organizacional y relaciones interpersonales	95
Tabla 15	Correlación Clima organizacional y liderazgo	96

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Factores del Sistema Organizacional	40
Figura 2	Sistema Organizacional	40
Figura 3	Dimensiones del Clima Organizacional	42
Figura 4	Clima organizacional y desempeño laboral	86
Figura 5	Clima organizacional y orientación al logro de objetivos	87
Figura 6	Clima organizacional y iniciativa	88
Figura 7	Clima organizacional y relaciones interpersonales	89
Figura 8	Clima organizacional y liderazgo	91

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar el nivel de relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de Tuberculosis del Ministerio de Salud. Lima. 2013.

La población constituida por 120 trabajadores de la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de la Tuberculosis, la muestra censal considero toda la población, en los cuales se han empleado las variables: Clima 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 transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional, el cual estuvo constituido por 34 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y el cuestionario de Desempeño Laboral el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala de Likert (mucho, bastante, medio, poco, muy poco), que brindaron información acerca del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño Laboral, en los trabajadores de la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de Tuberculosis del Ministerio de Salud. Lima. 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.820, lo que representa un nivel de correlación alta.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral

Abstract

The present study had the general objective, determine the level of relationship between Organizational Climate and Job Performance among workers in the National Health Strategy for Prevention and Control of Tuberculosis, Ministry of Health. Lima. 2013 .

The population comprised of 120 employees of the National Health Strategy for Prevention and Control of Tuberculosis , consider census shows the population in which the variables have been used: Organizational Climate and Job Performance. The method used in the research was the hypothetical -deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transeccional court, which collected information on a specific period , which was developed to apply the tools : Questionnaire for organizational climate , which consisted of 34 questions on the scale of Likert (Never, Rarely , Sometimes , Almost always, always) and the questionnaire Job Performance which consisted of 44 questions in Likert scale (Not satisfied , very satisfied , Moderately satisfied , satisfied , very satisfied), which provided information about the Job Performance Organizational Climate , through the evaluation of its different dimensions , the results are presented graphically and textually .

The research concluded that there is significant evidence to say that : The organizational climate is significantly related to job performance, workers in the National Health Strategy for Prevention and Control of Tuberculosis , Ministry of Health. Lima. 2013; a correlation coefficient Spearman Rho 0.820, which represents a high level of correlation having been determined.

Keywords: Organizational Climate , Job Performance