



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL
PERSONAL CIVIL EN LA DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA - 2013.**

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

AUTOR

Br. SABINA HERRERA MATOS

ASESOR:

DR. JOSÉ MUÑOZ SALAZAR

**SECCIÓN: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
LINEA DE INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

LIMA – PERÚ

2014

MGTR. : EMIL BERAUN BERAUN
PRESIDENTE

MGTR. : KARLO GINNO QUIÑONEZ
SECRETARIO

DR. JOSE MANUEL MUÑOZ SALAZAR
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Sabina HERRERA MATOS, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI N° 08509234, con la tesis titulada **“DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL CIVIL EN LA DIRECCION DE LOGISTICA DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ”** 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.

Los Olivos-Lima, abril de 2014.

SABINA HERRERA MATOS

DNI: 08509234

Dedicatoria

A mis padres, por su inmenso amor, comprensión y apoyo incondicional que me brindaron en mi vida profesional. A mis hermanos por comprender mi superación.

A mi amiga Gladys Gambini por motivar en mi superación, por mis amigos y compañeros de trabajo por apoyarme y comprender mi voluntad, e inquebrantable fe en mí misma.

Agradecimientos

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que me brindaron la oportunidad de realizarme profesionalmente

A mi Asesor, por su indiscutible apoyo, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentalmente para la concreción de este trabajo

Gracias por ser buen amigo, preocupado porque alcance esta meta. Mi deuda personal e intelectual, por sus valiosas sugerencias, acertados aportes y colaboración durante el desarrollo de este trabajo, eternamente agradecida.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de educación, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado “Desarrollo Organizacional y Clima Laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, sede Lima-2013”

La investigación presento como propósito, establecer la relación que se dan entre las dos variables en función, ya que en la actualidad las organizaciones públicas de éxito consideran el desarrollo organizacional como un aspecto fundamental para el funcionamiento eficiente y efectivo. Por otro lado, el clima laboral es otra variable que lleva a determinar que tan eficaz es el accionar de las instituciones públicas, de ahí la importancia del estudio.

El documento consta de cuatro capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción del presente trabajo de investigación que en una u otra forma pretende contribuir con el mejoramiento de las instituciones públicas peruanas.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiaran no solo a la Dirección de Logística donde se llevó a cabo el estudio, sino a todas aquellas que deseen servirse de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá logrado con creces su cometido y podrá ofrecer un diagnóstico de las falencias así como de las posibilidades para el desarrollo de esta institución.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	17
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del Problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Justificación	22
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	30
1.6. Objetivos	34
1.6.1. Objetivo General	34
1.6.2. Objetivos Específicos.	34
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	35
2.1. Bases Teóricas del Desarrollo Organizacional	36
2.1.1. Definición conceptual	36
2.1.2. Modelo teórico del Desarrollo Organizacional	38
2.1.3. Características del Desarrollo Organizacional según Guizar	42
2.1.4. Dimensiones del Desarrollo Organizacional	43
2.1.4.1 Comportamiento Organizacional	43
2.1.4.2 Estilo de Liderazgo	45

2.1.4.3 Técnicas de Motivación	45
2.1.4.4. Dimensiones del Desarrollo Organizacional según Guizar	46
2.1.5. Medición del Desarrollo Organizacional	47
2.2. Bases teóricas del Clima Laboral	47
2.2.1. Definición conceptual	47
2.2.2. Modelo teórico del clima laboral	49
2.2.3. Características del Clima Laboral	54
2.2.4. Dimensiones del Clima Laboral	57
2.2.5. Medición del Clima Laboral	58
2.3. Definición de términos básicos	58
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO	60
3.1. Hipótesis	61
3.1.1. Hipótesis general	61
3.1.2. Hipótesis específicas	61
3.2. Variables.	62
3.2.1. Definición conceptual	62
3.2.2. Definición operacional	62
3.3. Metodología	64
3.3.1. Tipo de investigación	64
3.3.2. Diseño de investigación	65
3.4. Población y muestra	66
3.5. Método de Investigación	67
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
3.7. Procedimiento de recolección de datos	79
3.8 Método de análisis de datos	78
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	79
4.1. Descripción	80
4.2. Discusión	117
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	127
Conclusiones	128

Sugerencias	131
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	132
ANEXOS	140

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Desarrollo organizacional	63
Tabla 2. Operacionalización de la Variable: Clima Laboral	64
Tabla 3. Validez de contenido: dimensión sistema de incentivos	69
Tabla 4. Validez de contenido: dimensión orientación a resultados	69
Tabla 5. Validez de contenido: dimensión orientación sistémica	70
Tabla 6. Validez de contenido: dimensión orientación al cambio	70
Tabla 7. Confiabilidad por Alfa de Cronbach	71
Tabla 8. Correlaciones ítem- ítem total para desarrollo organizacional	71
Tabla 9. Validez de contenido: dimensión autorrealización	73
Tabla 10. Validez de contenido: dimensión involucramiento laboral	73
Tabla 11. Validez de contenido: dimensión supervisión	74
Tabla 12. Validez de contenido: dimensión comunicación	74
Tabla 13. Validez de contenido: dimensión condiciones laborales	75
Tabla 14. Confiabilidad por Alfa de Cronbach	75
Tabla 15. Correlaciones ítem- ítem total	76
Tabla 16. Desarrollo organizacional en opinión de personal civil de la Dirección de Logística.	80
Tabla 17. Sistema de incentivos en opinión de personal civil de Logística	82
Tabla 18. Orientación a los resultados en opinión de personal civil de la Dirección de Logística	84
Tabla 19. Orientación sistémica en opinión de personal civil de Logística	86
Tabla 20. Orientación al cambio en opinión de personal civil de Logística	88
Tabla 21. Percepción de Clima laboral en opinión de personal civil	90
Tabla 22. Autorrealización en opinión del personal civil	92
Tabla 23. Involucramiento en opinión del personal civil	94
Tabla 24. Supervisión en opinión del personal civil	96
Tabla 25. Comunicación en opinión del personal civil	98
Tabla 26. Condiciones laborales en opinión del personal civil de Logística	100
Tabla 27. Prueba de Kolmogorov-Smirnov Desarrollo organizacional	102

Tabla 28. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para clima laboral	103
Tabla 29. Interpretación de la Correlación	103
Tabla 30. Correlación Desarrollo Organizacional y Clima laboral	104
Tabla 31. Correlación Sistema de incentivo y Clima laboral	105
Tabla 32. Correlaciones para sistema de incentivos y Dimensiones de clima laboral	106
Tabla 33. Correlación Orientación a los resultados y Clima laboral	108
Tabla 34. Correlaciones para orientación a los resultados y dimensiones de clima laboral	109
Tabla 35. Correlación Orientación sistémica y Clima laboral	111
Tabla 36. Correlaciones para orientación sistémica y Dimensiones de clima laboral	112
Tabla 37. Correlación Orientación al cambio y Clima laboral	114
Tabla 38. Correlaciones para orientación al cambio y Dimensiones de clima laboral	115

Índice de figura

	Página
Figura 1. Desarrollo organizacional en opinión del personal civil	81
Figura 2. Sistema de incentivos en opinión del personal civil	83
Figura 3. Orientación a los resultados en opinión del personal civil	85
Figura 4. Orientación sistémica en opinión del personal civil	87
Figura 5. Orientación al cambio en opinión del personal civil	89
Figura 6. Clima laboral en opinión del personal civil	91
Figura 7. Autorrealización en el Clima laboral en opinión del personal civil	93
Figura 8. Involucramiento laboral en opinión del personal civil	95
Figura 9. Supervisión laboral en opinión del personal civil	97
Figura 10. Comunicación en el campo laboral en opinión del personal civil	99
Figura 11. Condiciones laborales en opinión del personal civil	101

Resumen

El objetivo de la Investigación fue Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el clima laboral del personal civil de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, de Lima en el 2013, en ella se procedió a evaluar en qué medida el personal civil percibe que el desarrollo organizacional se fomenta así como determinar la percepción relacionada al clima laboral en la Dirección Logística de la Policía Nacional del Perú

Dicho estudio empleado al tipo de investigación sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal descriptivo. Se analizó a un total de 100 trabajadores civiles de la Dirección de logística de la Policía Nacional del Perú.

La población está conformada por los 100 trabajadores civiles de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú. Siguiendo a Hernández en el (2006) la muestra de investigación se plasmó en una muestra probabilística, y siguiendo la fórmula de cálculo muestral. Para el estudio, se considera un total de 80 trabajadores civiles de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú-.

Concluyendo con relación a la hipótesis general se demostró que existe una correlación estadísticamente significativa de 0.659 "correlación positiva media" de acuerdo a Hernández (2003, p.537) en que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el clima laboral en opinión de los trabajadores civiles de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, con un nivel de confianza del 95%.

Palabras claves: Desarrollo Organizacional – Clima Laboral.

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between organizational development and the working environment of civilian personnel of the Directorate of Logistics at the National Police of Peru, Lima in 2013, it proceeded to evaluate the extent to which civilians perceived organizational development is encouraged as well to assess perception related to climate Logistics Management.

This study job type descriptive correlational substantive research with a descriptive transversal non-experimental design. We analyzed a total of civilian workers of the logistics department of the National Police of Peru.

The population consists of 100 civilian workers of the logistics department of the National Police of Peru. Following Hernandez et al (2006) the research sample was reflected in a probability sample, considering a probability sample and sampling following calculation formula. For the study, it is considered a total of 80 civilian workers of the logistics department of the National Police of Peru-.

Conclusion regarding the general hypothesis showed that there is a statistically significant correlation of 0.659 "average positive correlation" according to Hernandez (2003, p.537) that organizational development is significantly related to the working environment of workers in review civilians in the Logistics Division of the National Police of Peru, with a confidence level of 95%.