



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de
Yurimaguas, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Lucy Caballero Pozo

ASESOR

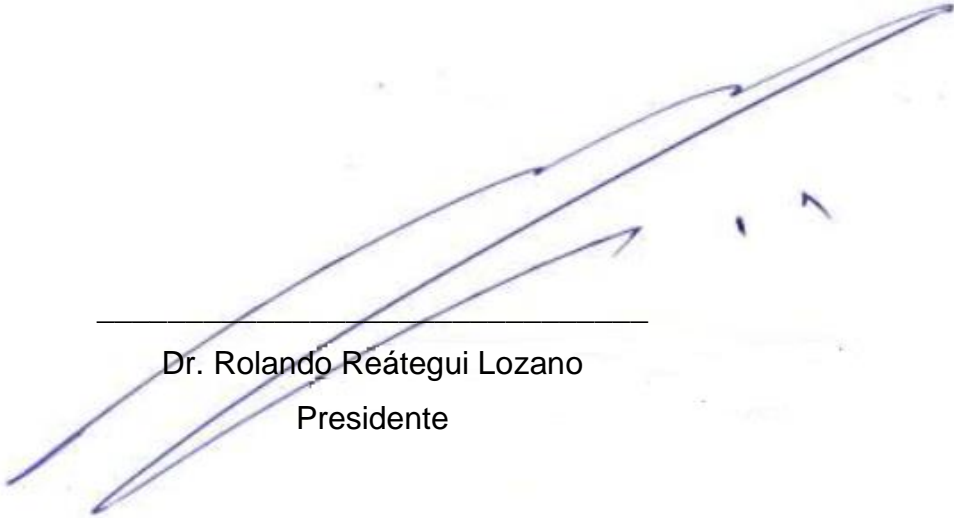
Mg. Alfonso Isuiza Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

YURIMAGUAS-PERÚ

2016



Dr. Rolando Reátegui Lozano
Presidente



Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

Lucy.

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a mi Asesor Alfonso Isuiza Pérez, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, afecto y amistad para la concertación de mi tesis

Y también a todos mis compañeros por el esfuerzo continuo de muestra de aliento.

Lucy.

Declaratoria de autenticidad

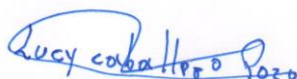
Yo, **Lucy Caballero Pozo**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Identificada con DNI N° 05631915, con la tesis titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016*"

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 auto plagiada; 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya 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, setiembre de 2016.



Br. Lucy Caballero Pozo

DNI N° 05631915

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, dejo a vuestra consideración la tesis titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016**”, investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.

El **primer capítulo** que corresponde a la introducción se referencia a los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación.

El **segundo capítulo** que corresponde al marco metodológico donde se hace referencia al plan de investigación que permitió cumplir con ciertos parámetros en el marco científico; En el **tercer capítulo** se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado. En el **cuarto capítulo** que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis; en el **capítulo cinco** se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes expuestas en el trabajo de investigación. En el **capítulo seis** se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico.

Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación.

Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública”; esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, de tal forma cumplir con los requisitos que merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	27
1.4.1. Problema general.....	27
1.4.2. Problemas específicos	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis	28
1.6.1. Hipótesis general	28
1.6.2. Hipótesis específicos	28
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo general.....	28
1.7.2. Objetivos específicos	28
II. METODOS	30
2.2. Diseño de investigación.....	30
2.3. Variables, Operacionalización	31

2.4. Población y muestra	34
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.6. Métodos de análisis de datos	35
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
3.2. A nivel descriptivo	37
3.3. A nivel correlacional	45
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	55
Anexo N° 02 Encuesta para medir el clima organizacional	59
Anexo N° 03: Validación de expertos	61
Anexo N° 04: Constancia de aplicación de la investigación	64

Índice de tablas

Tabla 1: Clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	37
Tabla 2: Desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	38
Tabla 3: Medidas descriptivas del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	39
Tabla 4: Medidas descriptivas de las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016	40
Tabla 5: Medidas descriptivas de las dimensiones del desempeño laboral en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.	41
Tabla 6: Frecuencia y porcentaje del clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.	42
Tabla 7: Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016	44

Índice de gráficos

Gráfico 1: Puntaje y media del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	39
Gráfico 2: Puntaje y media respecto a las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016	40
Gráfico 3: Puntaje y media respecto a las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.	42
Gráfico 4: Porcentajes concernientes al clima organizacional en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	43
Gráfico 5: Porcentajes concernientes al desempeño laboral en la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.....	44
Gráfico 6: Correlación de pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, Yurimaguas, 2016	46

Resumen

Este estudio expone una investigación detallada cuyo propósito es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas, 2016.

Según su objetivo es descriptiva con un diseño correlacional; según su medida es cuantitativa y busca determinar la relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral.

La muestra utilizada fue no probabilística y estuvo constituida por 28 trabajadores: 2 Administrativos, 17 docentes y 9 Auxiliares, a quienes se aplicó un instrumento propio de la investigación, la encuesta, la misma que fue validada a través de Juicios de expertos con especialistas en el tema.

El resultado de esta investigación es favorable en cuanto al planteamiento de la hipótesis de investigación, donde se encontró que la V1. Clima organizacional alcanzó 1781 puntos con una media de 63.63, alcanzando 5.09 desviaciones respecto a la media, y una varianza de 25.95. Así mismo, la V2. Desempeño laboral alcanzó 2094 puntos con una media de 74.79, una varianza de 80.25, obteniendo 8.96 desviaciones respecto a la media, con un coeficiente de correlación de Pearson de **0.9898**, demostrando que el **clima organizacional**, en sus dimensiones relaciones interpersonales, estilo de administración, sentido de pertenencia y valores colectivos; se **relaciona positivamente** con el **desempeño laboral** en sus dimensiones orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización, y la dimensión profesional, de la Institución Educativa N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, sede Alto Amazonas, 2016.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

Abstract

This study exposes a detailed investigation whose purpose is to establish the relationship between the organizational climate and the performance of workers of the Educational Institution N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, district of Yurimaguas, 2016.

In accordance with its objective is descriptive with a correlational design; according to his measure is both quantitative and seeks to determine the relationship between the variables organizational climate and job performance.

The sample used was not probabilistic and was composed of 28 workers: 2 Administration, 17 teachers and auxiliary 9, who were applied a separate instrument of its own research, survey, the same that was validated through expert judgment with specialists in the subject.

The result of this research is favorable with regard to the approach of the research hypothesis, where it was found that the V1. Organizational Climate reached 1781 points with an average of 63.63, reaching 5.09 deviations with respect to the average and a variance of 25.95. Likewise, the V2. Job performance reached 2094 points with an average of 74.79, a variance of 80.25, obtaining 8.96 deviations from the average, with a Pearson correlation coefficient of 0.9898, Demonstrating that the **organizational climate**, in its dimensions interpersonal relations, management style, a sense of belonging and collective values; relates positively with labor performance in their dimensions results orientation, interpersonal relations, initiative, team work, organization, and the professional dimension, of the Educational Institution N° 26 Miguelina Acosta Cárdenas, Headquarters Alto Amazonas, 2016.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance.