



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre clima organizacional y desempeño laboral
en la oficina descentralizada de procesos electorales de
Ica**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ana Berta Chávez Tamayo

ASESOR:

Dr. Efraín Gómez Briceño

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2015

Dr. Miguel Angel Salvatierra
Presidente

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Secretario

Dr. Efraín Gómez Briseño
Asesor

Dedicatoria:

A quien guía mis pasos por la senda del bien con coraje, amor y fortaleza, mi madre

Agradecimiento:

A Dios por darme la fortaleza para alcanzar mis metas.

A mis hermanos y sobrinos

A la Universidad César Vallejo

Al Dr. Efraín Gómez Briceño por su apoyo en la asesoría de mi tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Ana Berta Chávez Tamayo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 08624633, con la tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica, 2014”; declaro bajo juramento:

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 publicados, ni copiados y por consiguiente los resultados que se presentan 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 haya sido duplicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Junio 2015

Ana Berta Chávez Tamayo

DNI N° 08624633

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación de Postgrado aprobado con Resolución Directoral N° 3902-2013/EPG-UCV de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento a ustedes mi trabajo de investigación para optar el grado de Magister en Gestión Pública, titulado “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica”

La investigación tiene como finalidad establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica”

La investigación realizada ha sido dividida en siete capítulos y anexos. El capítulo I contiene la Introducción: antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El capítulo II contiene el marco metodológico: Variables, operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y métodos de análisis de datos. El capítulo III contiene los resultados, el capítulo IV contiene la discusión, el capítulo V contiene las conclusiones, el capítulo VI contiene las recomendaciones, el capítulo VII contiene las referencias bibliográficas, y por último se encuentran los anexos.

Señores miembros del Jurado, expongo a ustedes mi trabajo de investigación, el mismo que ha sido desarrollado según las normas técnicas y de investigación científica, por lo que espero merezca ser aprobado.

Índice

	Página
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco teórico	17
1.2.1. Definiciones de clima organizacional	17
1.2.2. Definiciones de desempeño laboral	26
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	33
1.4.1. Realidad problemática	33
1.4.2. Formulación del problema	35
1.5 Hipótesis	36
1.6 Objetivos	36
1.6.1 General	36
1.6.2 Específicos	37
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	

2.1.1. Definición conceptual	38
2.2.2. Definición operacional	38
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	41
2.3.1. Tipo de estudio	41
2.3.2. Diseño	41
2.4. Población, muestra y muestreo	43
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.6. Validez y Confiabilidad	46
2.7. Métodos de análisis de datos	48
III. Resultados	
3.1. Descripción	51
3.2. Prueba de Hipótesis	65
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias bibliográficas	80
Anexos	
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	Anexo
N° 2: Certificados de validez por juicio de experto	
Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos	Anexo
N° 4: Base de datos para la confiabilidad	Anexo N° 5:
Resultados de confiabilidad	Anexo N° 6:
Base de datos – Aplicación del instrumento a la muestra	
Anexo N° 7: Prueba de normalidad	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz operacional de la variable Clima organizacional	40
Tabla 2	Matriz operacional de la variable desempeño laboral	40
Tabla 3	Distribución del Personal por modalidad	44
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad variable 1	47
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad variable 2	48
Tabla 6	Clima Organizacional según los trabajadores de la oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica	51
Tabla 7	Nivel de desempeño laboral según los trabajadores de la oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica	52
Tabla 8	El clima organizacional y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	53
Tabla 9	La autorrealización y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	55
Tabla 10	El involucramiento social y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica	57
Tabla 11	La supervisión y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica	59
Tabla 12	La comunicación y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	61
Tabla 13	Las condiciones laborales y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	64

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Gráfica de barras del Clima Organizacional según los Trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	51
Figura 2. Gráfica de barras del Desempeño Laboral según los trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica de Procesos Electorales de Ica	52
Figura 3. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	54
Figura 4. Autorrealización y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	56
Figura 5. Involucramiento Social y desempeño laboral del personal de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	58
Figura 6. Supervisión y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	60
Figura 7. Comunicación y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	62
Figura 8. Condiciones laborales y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.	64

Resumen

El objetivo del presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.

Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética deductivo. Se utilizó una muestra probabilística de 80 empleados de una población de 242.

El instrumento que se utilizó fue la encuesta, medida con la escala de Likert, sobre la variable clima organizacional de dimensiones autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y la variable desempeño laboral de dimensiones: economía laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad laboral.

Los resultados señalaron que existe relación significativa al obtener una correlación Rho de Spearman ($r=0.700$), entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral, en la oficina descentralizada de Procesos Electorales de Ica.

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño laboral.

Abstract

The aim of this study aims to determine the relationship between organizational climate variables in job performance Decentralised Electoral Office of Ica.

The type of descriptive and correlational research was used with a qualitative approach to non-experimental design, the method of investigation is deductive hypothetical . A probability sample of 80 employees of a population of 242 was used.

The instrument used was a survey , measured with Likert scale on the organizational climate dimensions variable self , social involvement , monitoring, communication and working conditions, and job performance dimensions variable: labor economics , labor efficiency, effectiveness employment and job quality.

The results indicated that there is significant to get a Rho of Spearman correlation ($r = 0.700$) relationship between variables Organizational climate and job performance in the decentralized office of Electoral Processes of Ica.

Keywords: Organizational climate, job performance.