



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral según
trabajadores del área de logística RED de Salud Lima
Ciudad, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Bach: Ana Asunción Feliciano Cerna
Bach: Rolando Edson Pomasunco Terreros

ASESOR:

Dr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2015

Angel Salvatierra Melgar

Dr:

Presidente

Ricardo Guevara Fernandez

Dr:

Secretario

Jesús Núñez Untiveros

Magtr:

Vocal

Dedicatoria

A mí madre Benilda, que Dios la tenga en su gloria, que estoy segura desde arriba me iluminó en todo este camino, a mi padre Juan y a mis hermanos por su apoyo, paciencia, comprensión, fuerza, amor y por ser tal como son.

Ana Asunción.

Esta tesis está dedicada a mi Padres, a mis hijas: Vanessa y Daniela y a mi esposa, quienes me apoyaron incondicionalmente en mis objetivos.

Rolando.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de realizar el Postgrado en Gestión Pública, Al Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros, por sus sugerencias al realizar ésta tesis y a todos nuestros profesores que nos inculcaron sus conocimientos y experiencias.

A Dios, porque sin él nada es posible.

Declaración Jurada

Yo Ana Asunción Feliciano Cerna y Rolando Edson Pomasunco Terreros, estudiantes del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 25729823 y DNI N°10457845, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de Salud Lima Ciudad, 2014.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos 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.

Lima, 14 de Abril del 2015

.....
Ana Asunción Feliciano Cerna
DNI N° 25729823

.....
Rolando Edson Pomasunco Terreros
DNI N° 10457845

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “ Clima organizacional y desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de Salud Lima Ciudad, 2014.”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1 Variable 1: Clima Organizacional	23
1.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	42
1.3 Justificación	57
1.4. Problema	60
1.5 Hipótesis	63
1.6 Objetivos	64
II MARCO METODOLÓGICO	64
2.1 Variables	66
2.2 Operacionalización de variables	67
2.3 Metodología	68
2.4 Tipo de estudio	68
2.5 Diseño	68
2.6 Población, muestra y muestreo	70
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	71
2.8 Métodos de análisis de datos	77

2.9 Aspectos éticos	78
III. RESULTADOS	79
IV. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	93
VI. RECOMENDACIONES	95
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	102
Anexo 1. Matriz de Consistencia	103
Anexo 2. Instrumentos	105
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	107
Anexo 4. Base de datos	119
Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de RhoSpearman	123

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del clima organizacional	67
Tabla 2. Operacionalización del desempeño laboral	67
Tabla 3. Validez del clima organizacional	75
Tabla 4. Validez del desempeño laboral	75
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario del clima organizacional	83
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de desempeño laboral	76
Tabla.7. Clima organizacional y la desempeño laboral	80
Tabla 8. Clima organizacional y la eficacia laboral	81
Tabla 9. Clima organizacional y la eficiencia laboral	89
Tabla 10. Clima organizacional y la calidad laboral	87
Tabla 11. Correlación clima organizacional y la desempeño laboral	84
Tabla 12. Correlación Clima organizacional y la eficacia laboral	85
Tabla 13. Correlación Clima organizacional y la eficiencia laboral	98
Tabla 14. Correlación Clima organizacional y la calidad laboral	90

Lista de Figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	69
Figura.2. Clima organizacional y la desempeño laboral	80
Figura 3. Clima organizacional y la eficacia laboral	81
Figura 4. Clima organizacional y la eficiencia laboral	89
Figura 5. Clima organizacional y la calidad laboral	87

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar en qué medida se relaciona el Clima organizacional con el desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de Salud Lima Ciudad 2014, La población es de 150 trabajadores, la muestra fue probabilística de 108, en los cuales se han empleado la variable: 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 transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima Organizacional, el cual estuvo constituido por 15 preguntas en la escala de Likert (Nunca 1, Casi nunca 2, Algunas veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5) y el Cuestionario en bases teóricas del desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 15 sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: (Nunca 1, Casi nunca 2, Algunas veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5) que brindaron información acerca de la 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 para afirmar que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de Salud Lima Ciudad 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.745, represento una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: Clima organizacional y desempeño laboral

Abstract

This investigation had general objective Determine extent organizational Climate job performance relates according workers logistics area Lima RED Health Ciudad 2014 Population is 150 workers sample was probabilistic 108 in which they have used the variable: organizational climate and job performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire organizational climate, which consisted of 15 questions on the Likert scale (Never 1 Almost never 2, Sometimes 3 Almost Always 4 Always 5) and Questionnaire on theoretical basis of job performance, which consisted of 15 answers are Likert: Questionnaire-indices: (Never 1 Almost never 2, Sometimes 3 Almost Always 4 Always 5) that provided information about the organizational climate and job performance through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the organizational climate is significantly related to job performance as workers in the logistics area of Lima Health Network City 2014, being that the correlation coefficient of 0.745 Spearman Rho, represent a high correlation between variables.

Keywords: Organizational climate and job performance