



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magister en Gestión Pública

**AUTORAS:**

Br. Sandra Magali Ugaz Velásquez

Br. Ana Felicita Yrazabal Barrientos

**ASESOR:**

Dr. Efraín Gómez Briceño

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2015**

.....  
Dr. Ángel Salvatierra Melgar  
**Presidente**

.....  
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont  
**Secretario**

.....  
Dr. Efraín Gómez Briceño  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mi esposo Jorge y a mis hijas Alexandra y Vanessa; mis mejores recuerdos del pasado, mis apreciados momentos del presente y sin duda la promesa y esperanza de mi futuro.

A Germán y Lina; padres ejemplares, que con su apoyo, consejos y comprensión ayudaron a lograr mis objetivos.

Sandra Magali Ugaz Velásquez

A mis padres Saturnino (+) y Consuelo, que me han enseñado a encarar las adversidades, sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, todo ello con una gran dosis de amor, son mi referencia para mi presente y mi futuro.

Ana Felicita Yrazabal Barrientos

## **Agradecimiento**

Las autoras expresamos nuestro profundo agradecimiento a las personas que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas, apoyo moral e intelectual para cristalizar la presente tesis.

A nuestro asesor de tesis, Dr. Efraín Gómez Briceño por su experiencia científica para la concreción de la Tesis.

A nuestro asesor de tesis, Dr. Jorge Díaz Dumont por su excelente aporte, ilustrarnos y guiarnos en la elaboración de la nuestra investigación.

Al promotor y fundador de la Universidad César Vallejo, Ing. César Acuña Peralta, que nos permitió que un grupo de profesionales tengan la posibilidad de concluir los estudios de la Maestría en Gestión Pública.

A todos ellos, infinitas gracias.

## Declaratoria de autenticidad

Ugaz Velásquez, Sandra Magali identificada con DNI 06070175 e Yrazabal Barrientos, Ana Felicita con DNI: 07745319 estudiantes del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014”.

Declaramos 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; 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 lo tanto 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 autores), auto plagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 11 de marzo del 2015

.....  
Sandra Magali Ugaz Velásquez  
DNI: 06070175

.....  
Ana Felicita Yrazabal Barrientos  
DNI: 07745319

## **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 desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos.

En el capítulo I, se expone los antecedentes de investigación, se desarrolla el marco teórico de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis.

En el capítulo II, se desarrolla el marco metodológico, presenta las variables en estudio, la operacionalización de las variables, la metodología utilizada, el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos, método de análisis y los aspectos éticos.

En el capítulo III se trata sobre el resultado: se encuentran los hallazgos de la investigación, obtenidos de la escala de apreciación tipo descriptiva, a través del programa estadístico SPSS versión 21.0.

En el capítulo IV está dedicado a la discusión de resultados.

En el capítulo V está refrendado las conclusiones de la investigación.

En el capítulo VI se presenta las recomendaciones.

En el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas.

Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

# Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco Teórico	25
1.3 Justificación	54
1.4. Problema	56
1.4.1 Realidad Problemática	57
1.4.2 Formulación del Problema	63
1.5 Hipótesis	64
1.6 Objetivos	65
<b>II MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>67</b>
2.1 Variables	68
2.2 Operacionalización de variables	69
2.3 Metodología	70
2.3.1. Tipo de estudio	71
2.3.2. Diseño	71
2.4 Población, muestra, muestreo	72
2.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos	76
2.6 Métodos de análisis de datos	78
2.7 Aspectos éticos	82

<b>III. RESULTADOS</b>	<b>83</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>96</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>100</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>103</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>107</b>

## **ANEXOS**

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional  
Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral
- Anexo 3. Instrumento de la variable clima organizacional  
Instrumento de la variable desempeño laboral
- Anexo 4. Validación de instrumentos por juicio de expertos
- Anexo 5. Base de datos de la variable clima organizacional  
Base de datos de la variable desempeño laboral
- Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto de la variable clima organizacional  
Base de datos de la prueba piloto de la variable desempeño laboral
- Anexo 7. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman
- Anexo 8. Consentimiento (autorización)

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	69
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	70
Tabla 3	Población	73
Tabla 4	Muestra	75
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento de clima organizacional	77
Tabla 6	Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral	78
Tabla 7	Relación de validadores	80
Tabla 8	Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional	80
Tabla 9	Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	81
Tabla 10	Clima organizacional y desempeño laboral	85
Tabla 11	Clima organizacional y calidad de trabajo	86
Tabla 12	Clima organizacional y respeto y responsabilidad	87
Tabla 13	Clima organizacional y trabajo en equipo	88
Tabla 14	Clima organizacional y productividad	89
Tabla 15	Correlaciones clima organizacional y desempeño laboral	90
Tabla 16	Correlaciones clima organizacional y calidad de trabajo	91
Tabla 17	Correlaciones clima organizacional y respeto y responsabilidad	92
Tabla 18	Correlaciones clima organizacional y trabajo en equipo	93
Tabla 19	Correlaciones clima organizacional y productividad	94

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Clima organizacional y desempeño laboral	85
Figura 2	Clima organizacional y calidad de trabajo	86
Figura 3	Clima organizacional y respeto y responsabilidad	87
Figura 4	Clima organizacional y trabajo en equipo	88
Figura 5	Clima organizacional y productividad	89

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014, la población de la presente investigación, estuvo conformada por 127 colaboradores; la muestra probabilística consideró 96 colaboradores; 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 44 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el cuestionario de desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 24 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), 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 en que existe evidencia para afirmar que: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.455, lo que representó una moderada asociación entre las variables.

**Palabras clave:** Clima Organizacional y Desempeño Laboral

## **Abstract**

The present study was aimed at determining the overall relationship between organizational climate and job performance of employees for the General Management of Debt and Treasury Ministry of Economy and Finance - Lima, 2014, the population of this research, consisted of 127 employees; probabilistic sample considered 96 employees; in which they have used variable: Organizational climate and work performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire organizational climate, which consisted of 44 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree) and questionnaire work performance, which consisted of 24 questions, the Likert scale (never, rarely, sometimes almost always, always), who provided information about the organizational climate and job performance through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence for claims that: The organizational climate is significantly related to job performance of employees for the General Management of Debt and Treasury Ministry of Economy and Finance - Lima, 2014; having found a Spearman Rho correlation coefficient of 0.455, which represented a moderate association between the variables.

**Keywords:** Organizational Climate and Work Performance