



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en los
trabajadores administrativos de la sede central del
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar
INABIF – 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ernesto Humberto Morales Salazar

ASESOR:

Mgtr. Emil Beraún Beraún

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ -2016

Página del Jurado

Dr. Antonio Lip Licham

Presidente:

Dra. Lidia Neyra Huamán

Secretaria:

Dr. Angel Salvatierra Melgar

Vocal:

Dedicatoria

A mi esposa Rosario e hija Claudia, por su paciencia y comprensión, me inspiraron a ser mejor para ellas, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ustedes, gracias por estar siempre a mi lado.

El autor

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis padres, de quienes evoco sus consejos y siento su presencia, a mi esposa e hija, asimismo a toda mi familia.

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de seguir desarrollándome como persona y profesional de bien.

El autor

Declaración Jurada

Yo, Ernesto Humberto Morales Salazar, estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07326417 con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de INABIF - 2015”

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 optar 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 presencia 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, Abril 2016

Ernesto Humberto Morales Salazar

DNI N° 07326417

Presentación

Señor Presidente;

Señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar INABIF-2015”.

La presente investigación realizada es de tipo sustantiva, por su carácter, de un diseño no experimental, transversal y descriptivo – correlacional, por que intenta dar la descripción de un fenómeno en particular y establecer la relación entre la variable clima organizacional en el desempeño laboral.

El estudio está compuesto por siete capítulos, en el Capítulo I. Se presenta la introducción, la cual contiene los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, se plantea la justificación y se formulan los problemas, hipótesis y objetivos de la investigación, en el capítulo II. Marco metodológico se presenta la variable de estudio, la operacionalización de la variable, se desarrolla la metodología, tipo, diseño y se detalla la población y muestra de estudio, en el capítulo III se presentan los resultados descriptivos e inferenciales, en el capítulo IV se desarrolla la discusión, en el capítulo V se plantea las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones y en el capítulo VII, se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y finalmente los anexos.

Espero, pues, que este trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	41
1.6 Objetivos	42
II. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1 Variables	45
2.2 Operacionalización de variables	47
2.3 Metodología	49
2.4 Tipos de estudio	49
2.5 Diseño	49

2.6	Población, muestra y muestreo	50
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8	Métodos de análisis de datos	57
2.9	Aspectos éticos	57
III	RESULTADOS	58
IV	DISCUSIÓN	69
V	CONCLUSIONES	72
VI.	RECOMENDACIONES	75
VII.	REFERENCIAS	78
VIII.	APÉNDICES	86
1.	Matriz de Consistencia	87
2.	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	90
3.	Matriz de datos	92
4.	Instrumentos	96
5.	Formato de validación de los instrumentos por juicio de expertos	100
6.	Base datos para la confiabilidad	112
7.	Prueba de normalidad	114

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	47
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	48
Tabla 3: Población de estudio	51
Tabla 4: Validez de contenido de los instrumentos de clima y desempeño	56
Tabla 5: Nivel de confiabilidad del instrumento clima organizacional	56
Tabla 6: Nivel de confiabilidad del instrumento desempeño laboral	57
Tabla 7: Distribución de datos según la variable clima organizacional	59
Tabla 8: Distribución de datos del clima organizacional por dimensiones	60
Tabla 9: Distribución de datos según la variable desempeño laboral	61
Tabla 10: Distribución de datos del desempeño laboral por dimensiones	62
Tabla 11: Spearman entre clima organizacional y el desempeño laboral	63
Tabla 12: Spearman entre cambios tecnológicos y el desempeño laboral	64
Tabla 13: Spearman entre recursos humanos y el desempeño laboral	65
Tabla 14: Spearman entre comunicación y el desempeño laboral	66
Tabla 15: Spearman entre motivación y el desempeño laboral	67
Tabla 16: Spearman entre toma de decisiones y el desempeño laboral	68

Lista de figuras

	Página
Figura1: Niveles de la variable clima organizacional	59
Figura2: Niveles de la variable clima organizacional por dimensiones	60
Figura 3: Niveles de la variable desempeño laboral	61
Figura4: Niveles de la variable desempeño laboral por dimensiones	62

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del INABIF – 2015, en su local principal. Del mismo modo, se procede a un análisis de los componentes e indicadores que cada variable.

El estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, estudio de tipo sustantivo de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población objetivo conformada por 77 trabajadores del régimen laboral 728 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF de su sede principal ubicada en Pueblo Libre. Se estableció que la población es finita y se determina que la muestra es censal.

La confiabilidad se obtuvo por juicio de expertos, para lo cual se aplicó a un piloto de 20 trabajadores y se tuvo como resultado una confiabilidad aceptable del 0.913 de la variable clima organizacional y 0.854 para la variable desempeño laboral. Las conclusiones del estudio señalan una correlación de Spearman de 0.531 lo cual es un resultado moderado con una significancia estadística de $p=,000$ ($p < ,05$) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto el clima organizacional está relacionado directa y positivamente con el desempeño laboral.

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño laboral, recursos humanos, liderazgo, comunicación, motivación.

Abstract

This research has as main objective to determine the relationship between organizational climate and job performance in administrative workers INABIF - 2015 in its main premises. Similarly, we proceed to an analysis of components and indicators each variable.

The study is developed under a quantitative approach, substantive study of cross-type non-experimental design and correlational descriptive level. The target population consists of 77 728 workers in the labor regime of the National Comprehensive Program for Family Welfare - INABIF its main headquarters located in Pueblo Libre. It was established that the population is finite and is determined that the sample is census.

The reliability was obtained by expert judgment, for which a pilot of 20 workers was applied and resulted in an acceptable reliability of 0.913 of organizational climate variable and 0.854 for work performance variable. The study findings indicate a Spearman correlation of 0.531 which is a moderate result with a statistical significance of $p = .000$ ($p < .05$) the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Therefore the organizational climate is directly and positively related to job performance.

Key words: organizational climate, job performance, human resources, leadership, communication, motivation.