



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los
trabajadores de la Gerencia Central de Logística de la
Sede Central del Ministerio Público – 2014.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. Niltón César Arévalo Contreras
Br. Carol Liliana Arroyo Muñoz

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

SECCIÓN
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Dr. Hugo Lorenzo Agüero
Presidente

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Secretario

Dra. Galia Susana Lescano López
Vocal

Dedicatoria

A todas aquellas personas importantes, que siempre estuvieron listas para brindarnos su ayuda, gracias. Con todo cariño esta tesis se la dedicamos a ustedes.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría y los trabajadores del Ministerio Público; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración de Autenticidad

Yo, Niltón César Arévalo Contreras, identificado con DNI 41486537, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Logística de la Sede Central del Ministerio Público – 2014”; 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.

Lima, 15 de diciembre de 2016

Firma.....

Niltón César Arévalo Contreras

DNI: 41486537

Firma.....

Carol Liliana Arroyo Muñoz

DNI: 40803936

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 el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Logística de la Sede Central del Ministerio Público – 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 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 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	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	18
1.2.1 Variable 1: Clima Organizacional	18
1.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	26
1.3 Justificación	31
1.4. Problema	32
1.5 Hipótesis	34
1.6 Objetivos	35
II MARCO METODOLÓGICO	37
2.1 Variables de Investigación	38
2.2 Operacionalización de la variable	38
2.3 Metodología	39
2.4 Tipo de estudio	39
2.5 Diseño	39
2.6 Población, muestra y muestreo	40
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41

2.8	Métodos de análisis de datos	43
2.9	Aspectos éticos	46
III.	RESULTADOS	49
IV.	DISCUSIÓN	56
V.	CONCLUSIONES	60
VI.	RECOMENDACIONES	62
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

ANEXOS

Anexo 1.	Matriz de Consistencia	68
Anexo 2.	Instrumentos	70
Anexo 3.	Validez del instrumento por juicio de expertos	76
Anexo 4.	Base de datos	91
Anexo 5.	Tabla de interpretación del coeficiente	99
Anexo 6.	Artículo Científico	100

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral	38
Tabla 2	Muestra	41
Tabla 3	Relación de Validadores	44
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario Desempeño Laboral	45
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional	46
Tabla 6	Clima organizacional y el desempeño laboral	48
Tabla 7	Clima organizacional y la dimensión de logro de metas	49
Tabla 8	Clima organizacional e iniciativa	50
Tabla 9	Clima organizacional y relaciones interpersonales	51
Tabla 10	Correlación clima organizacional y logro de metas	52
Tabla 11	Correlación clima organizacional e iniciativa	53
Tabla 12	Correlaciones Clima organizacional y relaciones interpersonales	54
Tabla 13	Correlaciones Clima organizacional y desempeño laboral	55

Índice de figuras

Figura 1	Clima organizacional y el desempeño laboral	48
Figura 2	Clima organizacional y la dimensión de logro de metas	49
Figura 3	Clima organizacional e iniciativa	50
Figura 4	Clima organizacional y relaciones interpersonales	51

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Logística de la Sede Central del Ministerio Público – 2014, la población fue Constituida por 265 trabajadores del Ministerio Público, como muestra no probabilística por conveniencia se consideró a 114 trabajadores de la población, en los cuales se han empleado la variable: Clima Organizacional y el 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 40 preguntas en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca) y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca), 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 el estudio del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral para afirmar que: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Logística de la Sede Central del Ministerio Público – 2014; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.757lo que representa un nivel de correlación alta.

Palabras clave: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral

Abstract

The present study had the overall objective of determining what is the relationship between Organizational Climate and Job Performance of the employees of the Central Logistics Management Headquarters prosecutors - 2014, the population was Constituted by 265 workers prosecutors, as Organizational Climate and Workforce Development: shows not by convenience to 114 workers in the population, which have used the variable considered.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire Organizational Climate, which consisted of 40 questions on a Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always) and the Questionnaire Work Performance, which consisted of 44 questions on a Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always), which they provided information about organizational climate and performance, through the assessment of different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence for the Study of Organizational Climate and Job Performance to state that: The organizational climate is significantly related to job performance of the employees of the Central Logistics Management Headquarters prosecutors - 2014; having calculated a correlation coefficient of 0.757 Spearman_ representing a high correlation level.

Keyword: Organizational Climate and Job Performance