UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académico Profesional de Administración

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MUÑOZ ARIAS ALEC

PUCALLPA - PERÚ

2017

ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

Dra. Leydi Pérez Guimaraes …… .....
Presidente

Abog. Mg. Edgar Guisado Moscoso .....
Miembro

Lic. Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía .....
Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando .....
Asesor

Bach. Alec Muñoz Arias .....
Tesista

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía espiritual por siempre.

A mis padres, por apoyarme y creer en mí. A mis hermanos, amigos, compañeros de estudio, por ser parte de este gran proyecto.

¡Los llevaré siempre!

AGRADECIMIENTO A la Universidad Nacional De Ucayali, A mis docentes por la formación profesional A los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali por el haber aplicado mis instrumentos Agradezco a mi asesor, el Doctor Limber Pinchi Fasanando Por todo el apoyo en la culminación de mi tesis. Finalmente, a mis compañeros de estudio por haber compartido las aulas en nuestra universidad ¡Vamos por más!

ÍNDICE

ACTA DE APROBACION ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.1. Descripción del problema 14

1.2. Formulación del problema 18

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20

1.4.1. Hipótesis general 20

1.4.2. Hipótesis específicas 20

1.5. Variables 20

1.5.1. Definición conceptual de variables 20

1.5.2. Definición operacional de variables 21

1.6. Operacionalización de variables 22

1.7. Justificación e importancia 22

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 24

2.1. Antecedentes 24

2.1.1. Clima organizacional 24

2.1.2. Desempeño laboral 26

2.2. Bases teóricas 28

2.2.1. Clima organizacional 28

2.2.2. Desempeño laboral 35
2.3. Definición de términos básicos 46
2.3.1. Clima organizacional 46
2.3.2. Desempeño laboral 49
CAPITULO III: METODOLOGÍA 51
3.1. Método y diseño de investigación 51
3.1.1. Método de investigación 51
3.1.2. Diseño y esquema de la investigación 51
3.2. Población y muestra 52
3.2.1. Población 52
3.2.2. Muestra 52
3.3. Procedimiento de recolecciòn de datos 53
3.4. Tècnicas e instrumentos para recolecciòn de datos 53
3.5. Procesamiento de recolecciòn de datos 54
3.6. Tratamiento de datos 54
3.7. Presentaciòn de datos 55
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 56
4.1. Resultados 56
4.1.1. Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones 56
4.1.2. Tablas para dar respuesta a las hipótesis 61
4.1.3. Discusión de resultados 65
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70
5.1. CONCLUSIONES 70
5.2. RECOMENDACIONES 71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Nivel alcanzado de la variable clima organizacional 56

TABLA 2 Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable clima organizacional 56

TABLA 3 Nivel alcanzado de la variable desempeño laboral.....57

TABLA 4 Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable desempeño laboral 57

TABLA 5 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: estructura.....58

TABLA 6 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: responsabilidad.....59

TABLA 7 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: cooperaciòn 59

TABLA 8 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: identidad 60

TABLA 9 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral.....62

TABLA 10 Relación entre la estructura y desempeño laboral.....62

TABLA 11 Relacion entre la responsabilidad y desempeño lboral 63

TABLA 12 Relacion entre la cooperaciòn y desempeño laboral 64

TABLA 13 Relacion entre identidad y desempeño laboral.....64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : Porcentajes obtenidos del variable clima organizacional 57

Figura 2 : Porcentajes obtenidos de la variable desempeño laboral.....58

Figura 3: Porcentajes obtenidos de la dimensión estructura 58

Figura 4: Porcentajes obtenidos de la dimensión responsabilidad 59

Figura 5: Porcentajes obtenidos de la dimensión cooperaciòn.....60

Figura 6 :Porcentajes obtenidos de la dimensión identidad 60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento 1 83

Anexo 2: Instrumento 2 84

Anexo 3: Matriz de consistencia 85

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional.

El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, se aplicó a 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional, como para la variable desempeño, el cuestionario tubo 20 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta, se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de los resultados obtenidos, de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSSv24).

Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, concluyendo que el clima organizacional, influye positivamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: clima, organización, desempeño, laboral

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of establishing the relationship of the organizational climate and the work performance of the employees of the Regional Directorate of Agriculture of Ucayali, 2016, with the purpose of supporting the managers and workers of the aforementioned Regional Office.

The research responds to a correlational descriptive investigation, with correlational transectional design, it was applied to 81 workers of the Ucayali Regional Agriculture Directorate, both for the organizational climate variable, and for the performance variable, the questionnaire had 20 closed questions, 5 options of response, they were processed in the Excel program, and the analysis of the data was made through the results obtained, from the statistical test of Pearson correlation coefficient program (SPSSv24).

There is a high and significant positive relationship between the organizational climate and work performance of the employees of the Regional Department of Agriculture of Ucayali, 2016, concluding that the organizational climate, positively influences job performance.

Keywords: climate, organization, performance, labor

INTRODUCCIÓN

Un buen clima laboral no es fácil de conseguir, pues no depende de una sola persona, sino de un conjunto. Y, por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibido, aunque sea influyente. Por muy bien que te paguen y lo mucho que crezca tu cuenta corriente, un clima laboral negativo, con un ambiente insoportable, sin interacción entre compañeros y un jefe tirano, minimizará tus ganas de trabajar y tú entusiasmo será nulo. Los trabajadores de la Direccion Regional de Agricultura de Ucayali, estan preocupados por las constantes denuncias dirigidas al Director Regional de Agricultura de Ucayali, lo acusan de traficar tierras en contubernio con el Gobernador Regional, situacion que preocupa a los trabajadores, ya que se vislumbra un clima organizacional negativo, por ello es que evaluamos la citada variable.

Para un buen desempeño laboral, es importante que los trabajadores conozcan sus funciones o trabajos que realizan, los procedimientos que se aplican en cada una de ellas, deben conocer tambien las politicas de la empresa, los objetivos que deben alcanzar, aunado a ello esperan ser motivados constantemente, para desarrollar sus trabajos sin ningun problema, lo que no sucede en la Direccion Regional de Agricultura, el desempeño se encuentra con varios conflictos, especialmente con el cumplimiento de las metas establecidas en el plan operativo, ya que a muchos de ellos se les ha recortado el presupuesto, lo que ocasiona desmotivación en los trabajadores, consecuentemente su desempeño tambien baja, pero los mas afectados son los agricultores de la región, ya que muchas actividades que desarrolla el sector agricultura es para el beneficio de ellos. Motivo por el cual realizamos este trabajo de investigación, y lo presentamos con la siguiente estructura:

Capítulo I: problema de investigación: en este capitulo presentamos la descripcion del problema desde el metodo deductivo, presentamos la formulación del problema, los

objetivos, la hipótesis general y específicos, las variables, la operaionalizacion de las variables, la justificación e importancia.

Capítulo II: marco teórico: este capítulo se compone de 5 antecedentes, 5 teorías por variable, antecedentes y teorías referidas al clima organizacional y el desempeño laboral, del mismo modo el capítulo contiene definiciones de términos básicos por cada variable.

Capítulo III: marco metodológico: en este apartado presentamos, el tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, población y muestra, los instrumentos de recolección de datos, y técnicas de recojo.

Capítulo IV: resultados: este capítulo, contiene los resultados del trabajo de campo, la prueba de la hipótesis general y de las específicas.

Capítulo V: discusión de resultados: este capítulo contiene la discusión de los resultados de la investigación.

Conclusiones: este capítulo contiene 7 conclusiones, 7 recomendaciones, los mismos que son referidos a la relación entre variables, al nivel alcanzado por variable, y la relación de las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Finalmente, la investigación contiene las referencias bibliográficas y los anexos.