



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima Organizacional en el Rendimiento laboral del personal de administrativa de la UGEL Requena - 2015”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mg. HECTOR SALVADOR MEDINA PAUCA

**ASESORA:**

Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS

**SECCIÓN:**

Doctorado en Educación

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2015**

**MIEMBROS DEL JURADO**

---

Dr.....

Presidente

---

Dr.....

Miembro del jurado

---

Dr.....

Miembro del jurado

## **DEDICATORIA**

A mi esposa, padres e hija con cariño.

Por el afecto, comprensión y apoyo constante en el logro de mis propósitos personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTOS**

Deseo expresar mi agradecimiento sincero a las siguientes personas e instituciones:

- A mi asesora: Dra. Judith Alejandrina Soplín Ríos, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A todo el Personal administrativo de la UGEL Requena – 2015 que pertenecieron a la muestra por haber participado muy gustosamente en el Proyecto.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi informe de investigación.
- A mis profesores del Doctorado en Educación, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Doctorado, en la especialidad de Administración de la Educación.

MUCHAS GRACIAS

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Héctor Salvador Medina Pauca, estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 80026199. Con la tesis titulada: "Clima Organizacional en el Rendimiento laboral del personal de administrativa de la UGEL Requena - 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 plagiada; 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 falseado 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 falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Requena, 25 de mayo del 2015

Nombres y Apellidos: Héctor Salvador Medina Pauca

DNI N° 80026199

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: "Clima organizacional en el Rendimiento laboral del personal de administrativa de la UGEL Requena - 2015", con la finalidad de determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de la UGEL de la ciudad de Requena - 2015, en cumplimiento del reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

# ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>12</b>
1.1. Problema.....	
1.2. Hipótesis .....	
1.3. Objetivos.....	
<b>II. MARCO METODOLOGICO</b> .....	
2.1. Variables .....	
2.2. Operacionalización de variables .....	
2.3. Metodología .....	
2.4. Tipo de estudio .....	
2.5. Diseño .....	
2.6. Población, muestra y muestreo .....	
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	
2.8. Métodos de análisis de datos .....	
2.9. Consideraciones éticas.....	
<b>III. RESULTADOS</b> .....	
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	

**ANEXOS** .....

N° 1 Matriz de consistencia .....

N° 2 Cuestionarios .....

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de la UGEL de la ciudad de Requena – 2015.

El estudio fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 servidores de la UGEL Requena 2015. La misma que se presentan en la tabla. La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue Encuesta, el instrumento el Cuestionario y para el análisis de los datos se empleó tablas de porcentaje y promedios, gráficos estadísticos y la prueba de hipótesis de Chi cuadrado. Los resultados más relevantes fueron:

### RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

Según la investigación, el nivel de aplicabilidad del clima organizacional del personal administrativo de la UGEL de la ciudad de Requena año 2015, es el favorable en 33,3% y el nivel del rendimiento laboral es bueno en 36,7%

### RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

-El nivel de aplicabilidad que predomina en las medidas de clima organizacional del personal administrativo de la UGEL de la ciudad de Requena año 2015, es el favorable en 33,3%; poco favorable en 48,3% y desfavorable en 18,4%.

-El nivel del rendimiento laboral del personal de la UGEL de la ciudad de Requena año 2015, tiene rendimiento laboral bueno en 33,3%, regular en 36,7% y deficiente en 30,0%.

-Del personal de la UGEL de la ciudad de Requena año 2015, que manifiestan que el clima organizacional es bueno, 33,3% tiene buen rendimiento laboral y de los que manifiestan que el clima organizacional es deficiente, 18,3% tiene rendimiento laboral deficiente. El coeficiente de Pearson  $r = 0.915$  indica que la correlación entre Clima organizacional y Rendimiento laboral es directa fuerte confirmado por  $p$  valor = 0.000

### RESPECTO A LA HIPÓTESIS

Utilizando la distribución Chi cuadrado con 95% de confianza **SE ACEPTA LA HIPOTESIS:** “El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal de la UGEL Requena 2015”.

Con los resultados obtenidos se interpretó por medio de cuadros y gráficos estadísticos, aplicando la prueba de Chi cuadrado, se obtuvo:  $X^2_c = 87.816$  y  $X^2_{tab} = 9,49$ , con una confiabilidad de 95%, por lo que  $X^2_c = 87.816 > X^2_{tab} = 9,49$   $p = 0.000 < 0.05$  y se aceptó la hipótesis de investigación: El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal de la UGEL Requena 2015.

**Palabras Claves:** clima organizacional, rendimiento laboral.

## ABSTRACT

The present study was to determine the influence of organizational climate on work performance staff UGELs city of Requena - 2015.

The study was not experimental type a descriptive correlational design, sample consisted of 60 servers Requena UGELs 2015. It presented in the table. The technique was used for data collection was Survey, the questionnaire instrument and for analyzing the data table's percentage and averages, graphics and statistical hypothesis test Chi square was used. The most relevant results were:

### REGARDING THE GOAL

According to research, the level of applicability of the organizational climate of the administrative staff UGELs city of Requena 2015 is favorable in 33.3% and the level of work performance is good at 36.7 %

### REGARDING THE SPECIFIC OBJECTIVES:

-The Level of applicability predominates in measures of organizational climate of the administrative staff UGELs city of Requena 2015 is favorable in 33.3 % ; unfavorable in 48,3 % and 18,4 % unfavorable .

-The Level of work performance staff UGELs city of Requena 2015, has good working efficiency 33.3 % , fair in 36.7 % and poor in 30.0 %.

-From Staff UGELs city of Requena 2015, which state that the organizational climate is good, 33.3 % have good work performance and those who state that the organizational climate is poor, 18.3 % have work performance deficient. Pearson coefficient  $r = 0.915$  indicates that the correlation between organizational climate and job performance is confirmed by strong direct  $p$  value = 0,000.

### REGARDING THE ASSUMPTIONS

Using Chi square distribution with 95 % confidence ACCEPTS THE ASSUMPTIONS: "The organizational climate significantly influences job performance of staff UGELs Requena 2015".

With the results was interpreted by statistical tables and charts, using the chi-square test was obtained:  $X^2_c = 87.816$  y  $X^2_{tab} = 9,49$ , with a reliability of 95 %, so  $X^2_c = 87.816 > X^2_{tab} = 9,49$   $p = 0.000 < 0.05$  and research hypothesis was accepted: the organizational climate significantly influences job performance of staff UGELs Requena 2015.

**Keywords:** organizational climate, job performance.